

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini organisasi organisasi semakin menyadari pentingnya mempertahankan karyawan dan menganggapnya sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perlu menjadi bagian dari organisasi, menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk secara mandiri mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan (Wayuhyaningtias, 2013:100). Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting, dan dikarenakan sumber daya itu penting bagi perusahaan, maka sumber daya manusia menjadi asset paling penting bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan pekerjaan (Sutrisno, 2014: 3). Sumber daya manusia sangat penting dalam setiap kegiatan bisnis, karena kualitasnya sangat menentukan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *invertase* bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena para pekerja dan karyawan yang telah menjadi profesional dan dapat diandalkan. Menurut Robbins (2015:15) mengungkapkan bahwa pencapaian tujuan perusahaan tidak akan dapat berhasil tanpa sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya karyawan yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya serta mampu bersaing dengan karyawan lain.

Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang harus dimiliki seorang karyawan dengan timbulnya kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor pendorong, baik dari luar individu maupun dalam individu.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai kinerja yang baik dan ini sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dimiliki untuk tercapainya suatu tujuan tertentu.

Peningkatan pada kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berikut ini hasil dari prestasi kerja karyawan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi periode 2019-2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Rumah Makan Liwet Asep Stroberi

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata			
		2019	Kategori	2020	Kategori
1	Kesetiaan	90	Sangat Baik	70	Cukup
2	Kedisiplinan	84	Baik	68	Kurang
3	Tanggung Jawab	79	Cukup	72	Cukup
4	Ketaatan	79	Cukup	71	Cukup
5	Kejujuran	82	Baik	75	Cukup
6	Kerjasama	78	Cukup	78	Cukup
7	Kepemimpinan	85	Baik	70	Cukup
Jumlah		577		504	
Rata-rata		82,43	Baik	72	Cukup

Sumber: Data Sekunder Rumah Makan Liwet Asep Stroberi, 2021.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi pada periode 2019-2020 mengalami penurunan di semua unsur dari 90% sampai 68%.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai %	Kategori
1	90-ke atas	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	59-ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi, 2021.

Hasil penilaian kinerja tersebut bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019-2020 telah terjadi penurunan sebesar 10,43 dan dari ketujuh unsur

yang dinilai yaitu kesetiaan, kedisiplinan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Disini dilihat bahwa unsur tanggung jawab, ketaatan, dan kejujuran mengalami penurunan walaupun dengan selisih yang cukup sedikit yaitu sebesar 7-8. Dalam unsur kerjasama tidak terjadi penurunan dan tetap stabil berada pada angka sebesar 78. Dan kembali terjadi penurunan dari tahun sebelumnya mengenai unsur kedisiplinan dan kepemimpinan yaitu dengan selisih angka sebesar 15-16. Dan penurunan yang paling besar terjadi pada unsur kesetiaan dengan selisih angka sebesar 20. Dari hasil tersebut terlihat dari unsur-unsur penilaian kinerja karyawan, keseluruhan unsur mengalami penurunan pada periode 2019-2020.

Menumbuhkan kinerja yang baik harus di lihat secara objektif dan tidak dipandang sebelah mata. Fahmi (2015:102), menjelaskan bahwa teori Abraham H. Maslow ada 5 (lima) kebutuhan manusia yang harus di susun dalam suatu bentuk hierarki yaitu *Physiological needs* (kebutuhan fisiologi), *Safety needs* atau *security needs* (kebutuhan rasa memiliki, sosial, dan cinta), *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), *Self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri). Dan untuk kebutuhan tingkat kedua yaitu kebutuhan akan penghargaan ini bukan hanya bagi pejabat atau pimpinan saja. Orang serendah apapun jabatannya menginginkan kebutuhan penghargaaannya terpenuhi. Hal ini disebabkan karena kebutuhan untuk dihargai itu adalah merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan atau jabatannya.

Menurut Ivancevich dan Donnely dalam Wibowo (2014:149) tujuan utama penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Definisi lain mengenai kebutuhan penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Penghargaan bisa berupa materi maupun non

materi, namun tetap membanggakan bagi siapapun yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan (Bangun, 2014:317).

Minimnya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ditandai oleh kurangnya pemberian program pelatihan dan pengembangan, penghargaan bagi karyawan lama yang sudah bekerja serta memberikan loyalitasnya pada perusahaan. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa bonus dan kenaikan golongan yaitu, dengan menilai berdasarkan pada masa kerja karyawan. Berikut ini tabel jenis penghargaan yang diberikan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi:

Tabel 1.3
Bentuk Penghargaan
Rumah Makan Liwet Asep Stroberi

No	Lama Kerja	Gaji	Kenaikan Golongan
1	1-2 Tahun	80% gaji	Tidak naik golongan
2	3-6 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
3	7-9 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
4	10-11 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
5	12-14 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan

Sumber: Rumah Makan Liwet Asep Stroberi, 2021.

Tabel 1.3 menunjukkan karyawan merasa tidak adil karena bila ada karyawan yang memiliki prestasi baik, mereka belum tentu mendapat kenaikan golongan secara cepat. Perusahaan memberi bonus gaji sebesar satu bulan gaji apabila karyawan mencapai target perusahaan dalam kurun waktu satu tahun. Sedangkan karyawan menginginkan bonus diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukannya saat menyelesaikan suatu pekerjaan yang membuat penjualan rumah makan tersebut meningkat, serta loyalitas tanpa batas yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Maka karyawan merasa kurangnya sedikit

keharmonisan hubungan dikarenakan hal tersebut, namun perusahaan tidak menanggapi dan melihat hal tersebut sebagai masalah di dalam perusahaan.

Adapun jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jenis Penghargaan Yang diberikan

No	Jenis Penghargaan	Ditujukan Kepada	Periode
1	Liburan Gratis	Seluruh Karyawan	1 kali / Tahun
2	Tunjangan Hari Raya	Seluruh Karyawan	1 kali / Tahun

Sumber: Rumah Makan Liwet Asep Stroberi, 2021

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan jenis penghargaan berupa liburan gratis dan tunjangan hari raya kepada seluruh karyawan selama periode 1 tahun sekali. Tak dapat dipungkiri bahwa meskipun karyawan selalu mendapatkan penghargaan setiap tahunnya, akan tetapi para karyawan ini tidak cukup hanya diberikan penghargaan berupa liburan dan THR saja. Karyawan perusahaan ini membutuhkan penghargaan berupa pujian dan hal lain sebagainya, yang membuat para karyawan ini mendapatkan apresiasi yang baik sehingga menjadikan karyawan lebih banyak bersosial antar sesama rekan kerja dan atasan.

Kebutuhan sosial sama pentingnya bagi manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat dipenuhi oleh orang lain dalam masyarakat, karena orang lainlah yang dapat memuaskannya, bukan diri sendiri. Menurut Santoso (2015:112) kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya. Pada dasarnya setiap manusia dengan kehidupan yang normal tidak mau hidup menyendiri, melainkan membutuhkan orang lain atau kehidupan berkelompok agar dapat berinteraksi satu sama lain.

Selain kebutuhan penghargaan yang diberikan yang telah dijelaskan sebelumnya, Rumah Makan Liwet Asep Stroberi mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar karyawan sebagai kebutuhan sosial dimana hal ini sangat penting sekali demi kelancaran pekerjaan pada tiap bagian. Berdasarkan pengamatan awal terlihat karyawan berinteraksi dalam kelompok saat bekerja, dimana hubungan yang baik satu sama lain terjalin, dan mampu bekerja sesuai standar operasional. Dan tidak terlihat adanya persaingan antar karyawan, yang masing-masing sudah memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan sebagian besar karyawan merasa bahwa usaha Rumah Makan Liwet Asep Stroberi dalam memenuhi sosial karyawan masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari perusahaan dalam mencoba menjaga keakraban antar karyawan. Pada tabel 1.4 dapat dilihat hasil *pra-survey* yang berhubungan dengan kebutuhan sosial karyawan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Pra-Survey Mengenai Kebutuhan Sosial

	Pernyataan Variabel : "Kebutuhan Sosial" (X2)	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan atau terhadap konsumen	5%	30%	25%	30%	10%
2	Saya merasa adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan	5%	20%	35%	30%	10%
3	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh karyawan	5%	5%	65%	20%	5%

4	Saya dapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	5%	5%	20%	40%	30%
5	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini mendapat pengakuan dari atasan	10%	75%	5%	5%	5%
6	Saya merasa dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana	5%	30%	35%	30%	0%
7	Saya merasa atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan	0%	10%	25%	55%	10%

Sumber : Olah Data Penulis, 2021.

Berdasarkan pada tabel 1.5 menunjukkan hasil *pra-survey* mengenai variabel kebutuhan sosial, bahwa pada pernyataan untuk karyawan dalam bersosial seperti melakukan kegiatan diluar pekerjaan dalam ikut berpartisipasi diberbagai perkumpulan yang diadakan karyawan dengan kategori kurang setuju, yang memiliki persentase dengan angka mencapai 65%, data tersebut menunjukkan perlunya kebutuhan sosial yang dirasakan karyawan, sehingga menjadikan variabel ini bermasalah.

Salah satu hal yang mendasari akan adanya kebutuhan sosial pada karyawan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi juga dikarenakan kinerja karyawan tersebut. Apabila hasil kerja karyawan baik, maka kebutuhan sosial karyawannya pun akan terpenuhi. Dimana diperlukannya kebutuhan sosial seperti kebutuhan adanya orang lain untuk meningkatkan kualitas kerja juga disebabkan adanya kinerja karyawan yang meningkat.

Rumah Makan Liwet Asep Stroberi merupakan salah satu tempat wisata kuliner parahiyanan khas Indonesia yang didirikan pada tahun 2006 di Nagreg sebagai lokasi pertamanya. Rumah Makan Liwet Asep Stroberi bergerak pada bidang jasa tepatnya pada kuliner. Pada awal berdirinya Rumah Makan Liwet Asep Stroberi hanya memiliki karyawan kurang dari 10 orang, namun seiring dengan berjalannya waktu rumah makan tersebut terus berkembang dengan meningkatkan pelayanan pada konsumen, sehingga menambah jumlah karyawan sekaligus menambah cabang yang tersebar di berbagai wilayah di Jawa Barat.

Berdasarkan penelitian ini yang dilakukan pada karyawan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi, karyawan yang diajarkan untuk mampu berkembang sebaik mungkin terhadap lingkungan kerja enerjik membuat para karyawan memaksa dirinya untuk beraktualisasi. Tetapi dinamika yang terjadi membuat segala sesuatu berubah misalnya komunikasi antar karyawan yang berjarak antara atasan dan bawahan maupun pada konsumen rumah makan tersebut yang menjadikan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dan untuk mengetahui kebutuhan aktualisasi diri dengan pencapaian pada potensi karyawan dan kebutuhan sosial yang mengharuskan karyawannya memerlukan komunikasi yang baik terhadap kinerja berdasarkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian ini dengan penelitian yang lain hal yang membedakan yaitu pada tempat penelitian yang berbeda serta tahun penelitian yang berbeda. Ada pula beberapa peneliti terdahulu diantaranya yaitu menurut Anik Ariyanti (2017) pada penelitiannya berjudul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Soekarno Hatta Cengkareng Tangerang, STIE Jakarta”, hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, menurut Ernita Sari Simbolon (2018) yang berjudul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pada PT Nielsen Company Indonesia Medan, Universitas Sumatra Utara”,

hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra pada PT Nielsen Company Indonesia Medan.

Terdapat pula peneliti lain yaitu menurut David Kurniawan (2018) “Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Steven Motors, Universitas Mercu Buana Jakarta”, hasil uji penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan Steven Motor. Sedangkan menurut Kenny Lio Lisandy (2015) “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Karyawan PT Bank Windu Kentjana Internasional Tbk. Cabang Tanah Abang Jakarta, Universitas Mercu Buana Jakarta”, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Windu Kentjana Internasional Tbk. Cabang Tanah Abang Jakarta. Selanjutnya yaitu menurut Atik Purnamasari (2019) “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara, IAIN Kudus”, Terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara yang menunjukkan bahwa semakin baik kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap BMT, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Liwet Asep Stroberi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?
2. Seberapa besar pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?
3. Seberapa besar pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?
4. Seberapa besar pengaruh kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
- a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu kebutuhan perusahaan yang sangat penting agar dapat tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.
 - b. Sebagai saran dan masukan kepada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Makan Liwet Asep Stroberi. Berdasarkan atas pertimbangan kebutuhan data yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, maka peneliti melakukan penelitian langsung yang bertempat di Jl. Raya Andir Kulon No. 145 Ciaro Nagreg.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam Menyusun penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.6
Waktu Pelaksanaan Skripsi

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan						
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Penentuan Judul							
2	Pembuatan Proposal Seminar							

3	Bimbingan						
4	Penyusunan Proposal Skripsi						
5	Sidang Proposal						
6	Revisi Proposal						
7	Penyusunan Skripsi						
8	Pengelolaan Data						
9	Sidang Skripsi						
10	Revisi Skripsi						

Sumber: Olah Data Penulis, 2021.