

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Dalam kemajuan globalisasi saat ini, persaingan bisnis akan semakin ketat. Persaingan sengit yang tak terhindarkan di dunia bisnis membuat organisasi meningkatkan efisiensi mereka. Setiap organisasi harus memiliki administrasi yang baik dan memperkuat aset yang ada untuk memiliki pilihan untuk bersaing dan bersaing dengan organisasi mereka di dunia bisnis. Di dalam suatu organisasi atau perkumpulan terdapat beberapa aset, seperti Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi sangat terpengaruh dan bahkan mengandalkan kapasitas serius SDM mereka.

SDM memegang peranan penting dalam pencapaian suatu organisasi sehingga harus diperiksa. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mempertimbangkan cara-cara yang memungkinkan untuk membina wakil-wakilnya untuk mendukung kemajuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, itu terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk kemajuan organisasi. Pekerja untuk setiap organisasi memainkan peran penting dalam peningkatan bisnis setiap organisasi. Untuk itu, kami ingin pekerja yang berbakat di bidangnya, bertindak baik dalam menyelesaikan kewajibannya dan dapat bersaing dengan perwakilan yang berbeda. Untuk memajukan organisasi, setiap perwakilan harus memiliki inspirasi yang tinggi agar memiliki pilihan untuk memberikan eksekusi yang baik bagi organisasi.

Memiliki pilihan untuk memberikan penjelasan Untuk penjelasan ini, sangat penting untuk mendapatkan inspirasi dari atasan kepada bawahan atau kolaborator individu di posisi atau tempat yang setingkat. Organisasi harus memahami bahwa inspirasi adalah perhatian utama dan memiliki dampak yang cukup besar dalam memperluas pencapaian dan pelaksanaan pekerja.

Sedarmayanti dalam Putri dkk, (2019:27) “Motivasi merupakan suatu Tindakan yang dapat mendorong seorang individu untuk melakukan sebuah tindakan ayang pada dasarnya terjadi secara dalam diri& individu maupun dari lingkungan individu tersebut secara positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada kekukuhan pimpinan dan kemauman individu untuk merubahnya”.

Inspirasi dirinci sebagai perilaku yang ditampilkan ke tujuan. Inspirasi memiliki hubungan dengan tingkat pengerahan tenaga yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan terbesar pada pelaksanaan pekerjaan. Artinya, semakin tinggi inspirasi seseorang untuk bekerja, maka akan semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaannya.

Pelaksanaan pendelegasian yang didorong oleh Human Resources adalah kekuatan atau kapasitas untuk mewariskan sesuatu materi atau non matrei, apakah itu dapat ditentukan atau dihargai dengan uang tunai atau tidak. Sehingga dengan pelaksanaan yang unggul, semua yang diatur oleh asosiasi tujuannya dapat segera diketahui. Meski demikian, tidak semua

pekerja memiliki eksekusi elit, ada tingkat eksekusi yang berbeda yang diklaim oleh perwakilan (Sudaryo dkk, 2018:204).

Teori Motivasi Maslow dalam Sudaryo dkk (2018:64) “Maslow berpendapat bahwa di dalam jiwa semua manusia di muka bumi terdapat lima jenjang kebutuhan yaitu akan Psikologis, Rasa Aman dan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri”.

Aktualisasi diri berhubungan dengan cara paling umum untuk mengembangkan potensi actual seseorang. Robbins dan Coulter dalam Arianto dkk, (2021:100) menyebutkan bahwa “Kebutuhan aktualisasi diri merupakan suatu kebutuhan dimana seseorang menunjukkan sebuah skill yang sesuai dengan potensi individu miliki dihadapan semua manusia. Misalnya seorang musisi mampu bermain musik, seorang professor harus mengajar dan sebagainya”.

Penghargaan adalah sebuah timbal balik yang diberikan perusahaan atau sebuah instansi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap sebuah perusahaan tempat ia bekerja dengan alasan bahwa mereka diberi inspirasi yang tinggi dalam mencapai hasil yang paling ekstrim yang diinginkan oleh organisasi, pada tingkat akhir hari, hibah diberikan untuk meningkatkan efisiensi dan mempertahankan perwakilan. yang memiliki potensi sangat tinggi untuk bertahan dalam suatu organisasi.

Terlepas dari realisasi diri dan pemenuhan kebutuhan dalam hipotesis sistem kebutuhan progresif, Maslow juga merekomendasikan bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan utama seseorang. Kebutuhan

aktualisasi diri akan terpenuhi dengan asumsi individu dapat berkomunikasi dengan baik dengan wilayah sekitarnya, karena orang lain yang dapat memuaskannya, bukan diri sendiri.

Melihat pentingnya dampak inspirasi terhadap eksekusi perwakilan, inspirasi memainkan peran penting dalam eksekusi pekerja di sebuah asosiasi swasta atau pemerintah. Sehingga dengan memberikan inspirasi diperlukan agar seorang pekerja memiliki suasana hati yang ceria dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi.

PT. Pilar Pratama Raya adalah organisasi yang bergerak di bidang transaksi dan akuisisi property di Probolinggo Seiring dengan meningkatnya kebutuhan property di daerah Kabupaten maupun kota Probolinggo,

Dengan bertambah banyaknya peminat perumahan, dan beberapa syarat dari pemerintah yang harus dipenuhi oleh perusahaan maka dari itu dibentuklah Perseroan yang bernama PT. Pilar Pratama Raya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan openelitian yang berjudul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh antara variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh antara variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo?
- c. Seberapa besar pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap semua variabel dengan koefisien determinasi

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada:

- a. Penelitian ini diberikan batasan hanya pada variabel yang bersangkutan.
- b. Responden yang diteliti adalah karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo tahun 2021

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang dikemukakan tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan beberapa manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

##### **1. Bagi Praktisi**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo.

##### **2. Bagi Akademisi**

###### **a. Bagi fakultas Ekonomi**

Sebagai bahan kepustakaan yang diperlukan bagi Fakultas Ekonomi program studi Manajemen dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia

###### **b. Bagi Peneliti**

Sebagai media untuk menyalurkan ilmu yang didapat pada saat perkuliahan

### **1.5 Asumsi Penelitian**

Sebelum peneliti mengajukan kecurigaan dalam tinjauan ini, analisis pada awalnya akan mengedepankan pentingnya praduga. Praduga adalah hal-hal yang diterima keabsahannya oleh para ilmuwan yang akan bekerja sebagai hal-hal yang digunakan untuk mewakili para analisis dalam melakukan eksplorasinya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka untuk mempermudah penelitian, peneliti menentukan asumsi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan aktualisasi diri kepada setiap karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo berbeda-beda.
- b. Penghargaan yang diberikan kepada setiap karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo berbeda-beda.
- c. Kebutuhan sosial pada setiap karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo Berbeda-beda.
- d. Alasan setiap pembeli rumah di PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo

