

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja menjadi hal yang paling dibutuhkan bagi setiap orang yang punya pola pikir maju, cerdas, serta yang punya semangat tinggi dalam berkarya. Berbagai instansi/lembaga negeri maupun swasta berlomba-lomba mengupayakan peningkatan motivasi karyawan untuk berprestasi, hal ini bertujuan untuk mencapai kelangsungan hidup serta kredibilitas lembaga.

Karyawan yang bekerja pada lembaga tentu menjadi faktor yang terpenting yang harus mengerjakan tugas semaksimal mungkin, agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Pekerjaan yang diemban oleh para karyawan, tidak sekedar formalitas, akan tetapi sebagai seorang karyawan harus benar-benar menikmati pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Ia harus merasakan bahwa, pekerjaan yang dilakukannya adalah sebagai partner sehingga ia tidak merasa bosan dan tidak dirasakan sebagai beban baginya.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini, karyawan mempunyai peran yang sangat penting. Menyadari bahwa karyawan merupakan faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam berbagai pekerjaan, maka berbagai instansi dituntut agar merekrut karyawan yang professional sehingga tujuan yang diharapkan dapat terapai secara efektif dan efisien.

Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, sebab motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri individu untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya tujuan hidupnya. Keberhasilan karyawan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi yang dimilikinya.

Motivasi berprestasi sebagai daya dorong yang memungkinkan seseorang berhasil dalam mencapai sesuatu yang diinginkannya. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung menunjukkan keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu walaupun mengalami hambatan dan kesulitan.

Motivasi berprestasi karyawan yang baik dalam bekerja di suatu lembaga akan memberikan dampak yang positif, baik bagi diri sendiri maupun bagi pihak lembaga, sebab motivasi berprestasi merupakan komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya karyawan yang berkualitas. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki daya juang dan semangat dalam diri untuk bekerja, sedangkan karyawan yang motivasi berprestasi rendah akan melihat pekerjaan sebagai beban sehingga tidak memiliki semangat untuk bekerja.

Upaya untuk mendorong karyawan berprestasi adalah melalui pelaksanaan layanan bimbingan karir. Bimbingan karir adalah proses bantuan yang diberikan kepada karyawan agar mampu memahami dan mengetahui urutan dari kegiatan-

kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan dengan hidup karyawan dalam dunia kerja.

karyawan akan bekerja dengan senang hati apabila sesuatu yang dikerjakannya sesuai dengan bakat, kemampuan serta minatnya. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja tidak seseuai dengan bakat dan kemampuan maka dapat dipastikan akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang serta kurang tekun.

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang adalah lembaga pendidikan formal tentu berupaya agar para karyawan mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, baik dalam menyelesaikan administrasi, pelayanan terhadap para dosen dan mahasiswa serta seluruh civitas akademika lembaga.

Merujuk pada penjelasan di atas, dengan didasari hasil pengamatan peneliti selama masa studi di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, maka peneliti menemukan beberapa indikasi yang mengungkapkan gejala-gejala rendahnya motivasi berprestasi karyawan. Hal ini terlihat pada kurangnya disiplin kerja yakni masih terdapat budaya kerja santai saat waktu kerja produktif, selalu menunda pekerjaan, kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa, kehadiran pegawai tidak tepat waktu, kebiasaan pulang kantor lebih awal, sibuk mengantar dan menjemput anak dari sekolah, tidak memelihara fasilitas kampus.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, maka peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian dengan topik “Profil Motivasi Berprestasi Karyawan

## Administrasi Unwira Kupang dan Implikasinya bagi Pelaksanaan Bimbingan Karir”

### B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana profil Motivasi Berprestasi Karyawan administrasi Unwira Kupang tahun 2017?.
2. Apa implikasinya bagi Pelaksanaan Bimbingan Karir Karyawan administrasi Unwira Kupang tahun 2017?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui profil motivasi berprestasi karyawan administrasi Unwira Kupang tahun 2017.
- b. Untuk mengetahui implikasinya bagi pelaksanaan bimbingan karir karyawan administrasi Unwira Kupang tahun 2017.

#### 2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat memberi manfaat bagi :

- a. Pimpinan Lembaga

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan Unwira Kupang.

b. Karyawan Unwira

Memberi rujukan tentang pentingnya motivasi berprestasi kepada karyawan Unwira Kupang.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan agar peneliti lebih terfokus pada objek yang diteliti. Agar penelitian ini lebih terarah, maka peneliti membatasi lingkup penelitian pada hal-hal berikut :

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah Motivasi Berprestasi sebagai variabel tunggal.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga administrasi Universitas Katholik Widya Mandira Kupang berjumlah 112 orang.

3. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Unwira Kupang tahun 2017 khusus tenaga administrasi yang berjumlah 56 orang.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kampus Universitas Katholik Widya Mandira, jln. Jendral A. Yani no. 50-52 Merdeka Kupang dan jln. San Juan Penfui Kupang.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan yaitu sejak bulan Juni sampai bulan Desember 2017.

## E. Penegasan Konsep

Tujuan penegasan konsep adalah untuk menghindari perbedaan persepsi antara pembaca, sehingga perlu dijelaskan beberapa konsep. Konsep yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### 1. Motivasi Berprestasi

Menurut Purwanto, (2010:21) motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk menguasai, memanipulasi, serta mengatur lingkungan sosial secara fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha untuk melebihi perbuatannya yang lampau serta menggugah orang lain.

Sedangkan menurut Waluyo (2015:66) bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan atau gairah dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

Berdasarkan pendapat kedua ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri setiap orang untuk menguasai dan mengatur serta mengatasi sesuatu agar lebih baik dan lebih efisien dari hasil sebelumnya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, yang dimaksud dengan motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah: dorongan atau gairah dari dalam maupun dari luar diri karyawan Unwira Kupang untuk mengatasi rintangan dan melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih

efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya, memerhatikan umpan balik tentang perbuatannya, mempertimbangkan resiko, kreatif dan inovatif.

## 2. Implikasi bagi Pelaksanaan Bimbingan Karir

Implikasi menurut Poerwadarminta (2003:441), berarti keterlibatan atau keadaan terlibat, tersimpul dan termasuk. Implikasi dalam arti lebih luas diartikan ialah mempunyai hubungan keterlibatan, kepentingan umum atau kepentingan pribadi sebagai anggota masyarakat.

Sedangkan menurut Indrawan (2003:43) “Implikasi adalah suatu keterlibatan, termasuk atau tersimpul, yang disugestikan tetapi tidak dinyatakan”.

Dari pendapat kedua ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa implikasi merupakan suatu bentuk tindakan atau keadaan terlibat dalam kepentingan umum atau kepentingan pribadi seseorang.

Menurut Marsudi (2003:113) bimbingan karir adalah suatu perangkat yang sistematis, proses, teknik, atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan dan waktu luang serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016:160) menjelaskan bahwa, bimbingan karir adalah proses bantuan yang diberikan kepada seseorang agar mampu memahami dan mengetahui urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan dengan hidup seseorang dalam dunia kerja.

Dari penjelasan kedua ahli di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan yang diberikan kepada seseorang agar mampu memahami dan mengetahui urutan kegiatan, perilaku yang berkaitan dengan sikap, aspirasi yang berhubungan dengan dunia kerja, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Terkait dengan penjelasan tersebut, maka yang dimaksud dengan implikasi bagi bimbingan karir dalam penelitian ini adalah sumbangan hasil penelitian tentang motivasi berprestasi karyawan bagi pelaksanaan bimbingan karir pada karyawan administrasi Unwira Kupang tahun 2017.