

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era perkembangan industri 4.0 yang begitu pesat ini begitu banyak perusahaan yang melakukan perubahan yang signifikan dari masa-kemasa. Hal ini perlu dilakukan supaya setiap industri mampu bersaing baik dengan industri lokal maupun dengan industri luar negeri. Perubahan ini merupakan fenomena yang mutlak dan tidak bisa dihindari oleh siapapun. Perusahaan yang bergerak dibidang apapun harus memiliki strategi yang mampu melakukan inovasi dan transformasi untuk menghadapinya.

Perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik agar bisa mengikuti perkembangan supaya terhindari dari keteringgalan yang akan mengakibatkan ketidak minatan konsumen. Diantara strategi yang mendesak untuk diperhatikan adalah kesiapan untuk berubah pada diri setiap organisasi, terlebih pada organisasi bisnis global. Kompetisi global era ini kesiapan untuk berubah dan berinovasi tanpa jeda untuk menarik peminat dari pengunjung ke industri yang dipasarkan.

Kondisi pandemi covid-19 yang melanda dunia semenjak tahun awal 2020 dan mulai masuk ke Indonesia pada tanggal 14 Februari 2020 ini menjadi perhatian penuh bagi seluruh pelaku industri khususnya di Indonesia. Melalui masuknya covid-19 ini para pelaku industri di tuntutan untuk melakukan perubahan strategi secara berkala dan menyeluruh disetiap bidang maupun divisi dalam organisasi. Manajemen wajib melakukan langkah-langkah strategis dan praktis untuk membawa organisasi keluar dari keadaan krisis yang jika dibiarkan akan membuat industri tersebut kewalahan dalam

mengelola manajemen karyawan karena tidak adanya pengunjung dengan prosentase normal dihitung sebelum pandemi covid-19 ini terjadi. Tidak dapat dipungkiri, bahwa seluruh masyarakat Indonesia memiliki semangat untuk tetap tumbuh dan berkembang di masa pandemi ini. Oleh karena itu, memperharikan praktik kepemimpinan pada setiap unit sosial masyarakat dan industri baik di tingkat daerah maupun nasional menjadi begitu penting. Pandemi berdampak terhadap kinerja organisasi secara universal disisi lain kinerja karyawan sebagai penopang organisasi juga mengalami penurunan karena adanya perubahan pola kerja pada organisasi. Salah satu yang paling terlihat dalam perubahan pola kinerja karyawan ialah pembatasan aktifitas karyawan di perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan seperti yang disebutkan oleh McClelland dimana motivasi kerja begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di masa ini merujuk ke arah motivasi kerja. Motivasi karyawan ini begitu penting karena dari motivasi karyawan memiliki tuntutan dari diri sendiri untuk bekerja secara optimal mungkin agar mendapat gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Teori Motivasi mengemukakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat di bedakan dari kebutuhan kebutuhan yang lainnya. Teori McClelland dalam Hernanda (2018) mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu : kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement/nAch*) yaitu

keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibanding sebelumnya. McClelland dalam Hernanda (2018), kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power/nPow*) kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. McClelland dalam Hernanda (2018) dan afiliasi (*need for affiliation/Aff*) kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain. McClelland dalam Hernanda (2018)''.

Berdasarkan penjelasan di atas bisa disimpulkan bahwa menurunnya pencapaian karyawan merupakan salah satu masalah yang sering dijumpai. Dalam berorganisasi pasti akan ada permasalahan dengan penyebab masalah dan alasan yang berbeda yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pencapaian karyawan merupakan hal yang memiliki sifat individual. Setiap orang memiliki tingkatan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin banyak juga pencapaian yang akan bisa diraih karyawan tersebut dan hal tersebut yang akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Kekuasaan mempunyai peranan penting terhadap karyawan untuk mencapai suatu kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Pencapaian Karyawan tercermin pada orientasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Seseorang yang memiliki keinginan untuk berkompetisi dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan cenderung kurang mempercayai adanya nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena sesuatu hanya bisa di capai hanya melalui kerja keras dan kerja cerdas. As'ad dalam Makarti (2017), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah afiliasi atau hubungan karyawan, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama sesama karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik sebagai salah satu cara membangun citra perusahaan semakin baik. As'ad dalam Makarti (2017), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Aff*) merupakan kebutuhan akan kehangatan dan bantuan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Kabupaten Madiun, Jawa Timur memiliki jumlah objek wisata beragam yang terdiri dari berbagai macam jenis wisata, diantaranya wisata alam, wisata budaya, dan wisata buatan manusia. Salah satu wisata yang cukup terkenal di Kabupaten Madiun sebagai tempat wisata yang mengedepankan edukasi adalah tempat wisata Umbul Square yang mana wisata ini merupakan salah satu tempat yang cocok untuk menghabiskan akhir pekan. Madiun Umbul *Square* merupakan salah satu tempat wisata keluarga yang bertempat di jalan Pasenggrahan Umbul, Desa Glonggong.

Fenomena masalah yang ditemukan pada proses obserfasi adalah permasalahan mengenai kinerja Sumber Daya Manusia di Madiun Umbul *Square*. Permasalahan tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja untuk beberapa karyawan dengan sangat terpaksa harus dilakukan dikarenakan jam kerja yang semakin pendek, kapasitas pengunjung yang dibatasi dan juga

upaya penghematan biaya operasional termasuk gaji karyawan yang harus dibayarkan. Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tentu sangat penting terlebih lagi di masa pandemi ini. Akan tetapi, semasa pandemi, motivasi kerja karyawan di industri wisata bukannya semakin meningkat melainkan semakin menurun.

Kendala pertama yang dialami adalah sistem operasi dan jadwal kunjung yang dibatasi membuat tempat wisata jauh lebih sepi dari biasanya sehingga mengakibatkan karyawan merasa bosan karena tidak banyak pekerjaan yang bisa dilakukan. Sebelum pandemi terjadi tempat wisata selalu ramai dipenuhi pengunjung terutama saat hari libur datang sehingga karyawan selalu sibuk dan banyak berinteraksi dengan pengunjung yang datang. Dengan adanya pandemi dan pembatasan interaksi di luar rumah hal ini berakibat pada jam kerja karyawan yang semakin pendek yang secara tidak langsung mempengaruhi jumlah gaji yang diterima oleh karyawan. Untuk beberapa tempat wisata, pelaku usaha juga dengan terpaksa harus memotong gaji karyawan untuk penghematan biaya. Pemotongan gaji yang dilakukan pun begitu tidak menguntungkan karyawan pada umumnya. Pemotongan gaji ini bisa berkisar pada 25% sampai dengan 50% yang pemotongan gaji ini dianggap sebagai bentuk kontribusi karyawan kepada perusahaan agar perusahaan dan karyawan dapat sama-sama bertahan di masa pandemi.

Kendala kedua, terjadinya pandemi ini juga memunculkan perasaan tidak aman dan tidak nyaman dikarenakan karyawan harus memakai masker di saat bekerja dan pada saat yang sama harus berinteraksi dengan berbagai pengunjung dari berbagai wilayah. Meskipun protokol-protokol kesehatan

sudah diterapkan, perasaan tidak aman dan tidak nyaman tidak dapat dihindari untuk saat ini. Kendala ketiga, terdapat banyak karyawan yang mengambil kerja paruh waktu dan freelance di tempat lain untuk menambah pemasukan sehingga sering kali karyawan menjadi tidak fokus dan merasa kelelahan ketika bekerja. Motivasi untuk mendapatkan uang yang lebih banyak tidak berbanding lurus dengan motivasi kerja yang ditunjukkan di tempat kerja. Masa pandemi yang belum menentu kapan berakhir menjadi tantangan bagi seluruh tempat wisata di Indonesia untuk bertahan. Karyawan yang tetap semangat dan memiliki motivasi bekerja merupakan aset perusahaan yang berharga, meskipun masih banyak juga karyawan yang masih belum terbiasa dengan kondisi bekerja di masa pandemi Covid-19 ini. Berdasarkan paparan di atas dan mengingat begitu pentingnya Pencapaian, kekuasaan dan afiliasi yang diduga mampu meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Teori Motivasi MC Clelland terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Wisata Madiun Umbul *Square* pada masa Pandemi Covid 19”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kebutuhan akan pencapaian (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi Covid-19 ?
2. Apakah kebutuhan akan kekuasaan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi

Covid-19 ?

3. Apakah kebutuhan akan afiliasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi Covid-19?
4. Apakah kebutuhan akan pencapaian (X_1), kebutuhan akan kekuasaan (X_2), kebutuhan akan afiliasi (X_3) di tempat wisata Madiun Umbul *Square* memiliki dampak terhadap Kinerja karyawan (Y) pada masa pandemi Covid-19 ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan pencapaian (X_1) terhadap kinerja karyawan di tempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi Covid-19.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan kekuasaan (X_2) terhadap kinerja karyawan di tempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi Covid-19.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan afiliasi (X_3) kinerja karyawan di tempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi Covid-19.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan pencapaian (X_1), kebutuhan akan kekuasaan (X_2), kebutuhan akan afiliasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di tempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi Covid-19.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan adanya pengaruh pencapaian, kekuasaan dan afiliasi terhadap kinerja karyawan, yang dapat memberikan masukan kepada manajemen Tempat wisata Ngumbul Square akan pentingnya pemahaman dari manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan kinerja karyawan dari seluruh karyawan khususnya tenaga kebersihan yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

b. Bagi Universitas.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan menambah pembendaharaan literatur dalam membahas mengenai kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi terhadap kinerja karyawan di tempat wisata Madiun Umbul *Square* pada masa pandemi covid-19.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat mengetahui tentang fenomena-fenomena khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan yang di teliti. Dan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai pengelolaan sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan informasi atau sarana referensi bagi peneliti lain apabila akan melakukan penelitian dengan variabel atau faktor-faktor yang terkait.

