

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi disamping sumber daya yang lainnya, seperti modal, material, dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan unsur yang paling penting. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya, hal ini dikarenakan manusialah yang mengelola dan menjalankan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan atau organisasi, sehingga menjadi bermanfaat.

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu keberhasilan dalam mempertahankan kehidupan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Membicarakan masalah sumber daya manusia dalam menghasilkan suatu produksi barang ataupun jasa, ini tentunya di kaitkan dengan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dalam perusahaan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuan dan segala usaha yang ada di dalam dirinya untuk dapat mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan.

Berbagai macam perlakuan atau sikap yang diberikan pada karyawan hanya akan efektif bila mereka mendapatkan motivasi yang baik. Motivasi pada karyawan akan dirasakan apabila mereka memiliki dorongan atau keinginan yang kuat didalam dirinya sehingga akan menimbulkan suatu usaha berupa tindakan-tindakan yang maksimal. Dengan adanya dorongan dan keinginan yang kuat, karyawan akan secara lebih maksimal meningkatkan segala upaya yang ada dalam dirinya untuk mencapai hal-hal yang diharapkan serta tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang baik, saling mendukung dan saling mendorong. Diantara keduanya pun harus memiliki rasa saling membutuhkan, sebagaimana perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan bisa bekerja dengan baik dan produktif. Sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan hubungan yang baik dan harmonis diantara keduanya atau yang dapat disebut sebagai simbiosis mutualisme. Ketika hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja dan kondisi kerja pun akan tercipta dengan baik yang pada akhirnya akan menumbuhkan motivasi pada karyawan.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya dorongan yang kuat didalam suatu perusahaan baik motivasi dari dalam maupun dari luar dirinya, karyawan yang mendapatkan motivasi akan tercermin pada semangat dan usaha yang maksimal.

Apabila karyawan di suatu perusahaan mendapatkan motivasi yang baik atau memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan akan cenderung untuk semaksimal mungkin berupaya mengerjakan atau menjalankan tugas-tugasnya.

Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan tercermin dari sikap dan usaha yang cenderung tidak maksimal. Masalah yang akan ditimbulkan dari karyawan yang kurang termotivasi adalah mereka dapat menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan. Rendahnya motivasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, hal ini dapat terlihat dari sikap – sikap yang negatif seperti malas dalam bekerja, seringnya keterlambatan dalam melakukan pekerjaan, ketidakhadiran kerja, dsb.

Dengan demikian seorang manajer atau jajaran pimpinan harus mengetahui dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bagi tiap-tiap karyawannya, dengan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan karyawan maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi dengan lebih terdorong dalam mengoptimalkan usaha dan penampilannya dalam bekerja yang kemudian akan berdampak positif bagi diri karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Melihat begitu pentingnya motivasi bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan usaha untuk menumbuhkan motivasi yang baik. Dengan demikian bagi setiap jajaran pimpinan suatu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan baik, salah satunya yaitu dengan memperhatikan motivasi pada karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi maka karyawan dalam bekerja akan selalu disertai dengan perasaan

senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Dalam dunia kerja banyak faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan, diantaranya adalah fasilitas kerja, tata ruang dan kondisi kerja, komunikasi dan koordinasi, serta kepuasan kerja.

Motivasi pada karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan akan berjalan dengan maksimal apabila didukung oleh adanya fasilitas kerja yang lengkap, mendukung dan memadai. Kurang lengkap dan memadainya fasilitas kerja dapat terlihat dari minimnya peralatan kerja yang digunakan ketika peralatan lainnya rusak. Tanpa bantuan alat kerja di kantor mereka, mereka akan lebih sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Banyak peralatan kerja yang mendukung terlaksananya pembuatan produksi. Ketika satu diantara fasilitas peralatan kerja kurang memadai maka akan berdampak negatif.

Dampak yang ditimbulkan dari kurangnya alat kerja ketika alat kerja yang lainnya rusak akan menyebabkan keterlambatan produksi. tidak hanya masalah kualitas dan hasil kerja yang ditimbulkan akibat dari kurangnya fasilitas kerja, waktu pengerjaan juga akan terkena dampaknya. Oleh karena itu jika terjadi kerusakan pada salah satu alat kerja dan alat kerja yang lainnya kurang memadai atau tidak mendukung hal ini dapat mengurangi motivasi pada karyawan karena karyawan kurang terdorong untuk mengoptimalkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Fasilitas kerja karyawan yang kurang memadai ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi pada karyawan.

Tata ruang dan kondisi kerja juga sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi kerja merupakan suatu keadaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan disuatu perusahaan. Kondisi kerja yang kurang baik yaitu keadaan yang kurang mendukung bagi para karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya atau menjalankan aktivitasnya. Kondisi kerja yang kurang baik dapat terlihat dari segala sesuatu yang ada dilingkungan tempat para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi buruknya kinerja karyawan, serta keselamatan dan keamanan kerja. kondisi kerja ini dapat terlihat dari suhu udara dan ruang gerak yang diperlukan. Selain itu buruknya kondisi kerja dapat terlihat dari kurangnya peningkatan gairah kerja atau semangat kerja para karyawan yang akan dapat menimbulkan dampak negatif bagi para karyawan perusahaan. Kondisi kerja yang kurang baik akan memiliki dampak terhadap hasil kerja karyawan sehingga motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pun juga rendah.

Komunikasi dan koordinasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang baik antara masing – masing level manajemen, kemungkinan maksud yang ingin disampaikan pun akan tersalurkan tepat sasaran sehingga akan membuat karyawan merasa lebih diperhatikan. Melalui komunikasi juga dapat meningkatkan motivasi, karena komunikasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan tepat pada sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, kesalahpahaman komunikasi yang terjadi disini antara pihak-pihak terkait menyebabkan beberapa hal diantaranya

adalah kesalahan bekerja, service barang yang terus menerus terjadi dan banyak material terbuang yang dikarenakan gagal atau ketidaksesuaian pengerjaan. Dengan demikian kurangnya atau rendahnya komunikasi dapat berdampak terhadap motivasi pada karyawan dalam bekerja.

Partisipasi pada karyawan yang ada, dapat meningkatkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya partisipasi pada karyawan, karyawan akan dilibatkan dalam berbagai hal yang menyangkut kepentingan perusahaan. Partisipasi karyawan akan membuat karyawan merasa lebih dibutuhkan sehingga akan dapat meningkatkan motivasinya. Sedangkan partisipasi karyawan yang kurang diperhatikan oleh jajaran pimpinan atas akan membuat karyawan merasa terabaikan, pada kenyataannya karyawan hanya perlu mengerjakan tugas-tugas dari pimpinan, atau hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya saja, terkadang ide-ide karyawan kurang tersalurkan dengan baik. Dengan demikian, dengan adanya partisipasi yang baik, dan kesediaan pihak-pihak atasan untuk mau melibatkan karyawannya dengan lebih, akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang didapat didalam perusahaan akan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan, karena salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kepuasan kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi

akan merasa lebih termotivasi karena mereka melakukan pekerjaan tersebut dengan usaha yang maksimal.

Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah terlihat dari kurangnya semangat kerja, karyawan tidak akan mengeksplorasi atau mengeluarkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya, maka pekerjaan yang dilakukan akan tidak menjadi maksimal, dalam hal ini akan berdampak terhadap motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada kenyataannya motivasi yang dimiliki oleh karyawan terutama pada karyawan di PT. Metbelosa masih tergolong rendah. Hal ini dapat terlihat dari sikap kerja karyawan dan rendahnya usaha untuk mempercepat proses kerja yang dikarenakan rendahnya motivasi.

Motivasi sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalani setiap aktivitas dan juga sebagai faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Atas pertimbangan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui adanya keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah motivasi pada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja yang kurang mendukung.
2. Tata ruang dan kondisi kerja yang kurang baik.
3. Komunikasi dan koordinasi yang kurang baik.

4. Partisipasi karyawan yang kurang diperhatikan.
5. Kepuasan kerja yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, terlihat bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor permasalahan yang luas. Oleh karena itu maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan praktik yang diterapkan.
- b. Sebagai masukan bagi manajemen PT. Metbelosa khususnya dan perusahaan atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan pengetahuan mengenai kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan.
- c. Sebagai bahan evaluasi sekaligus sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pada karyawan yang dapat memberikan pengaruh secara positif terhadap aktivitas perusahaan.
- d. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah perbendaharaan perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.