BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini menyebabkan terjadinya banyak perubahan. Salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah terciptanya berbagai media komunikasi dan peralatan kerja dan teknologi yang canggih. Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting dan tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Campur tangan manusia masih dibutuhkan dalam menjalankan perealatan-peralatan tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa peran aktif dari karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tujuan perusahaan yaitu membangun perusahaan yang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi masyarakat, bangsa dan negara, dengan komitmen profesionalisme dan kinerja yang tinggi, untuk menjadi perusahaan swasta nasional yang tangguh dan sehat, serta mendapat pengakuan baik ditingkat nasional maupun international.

Karyawan sebagai pusat keberhasilan organisasi seharusnya mendapat perhatian lebih dari organisasi, karena apabila potensinya dikembangkan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi sebaliknya jika potensi karyawan tidak dikembangkan dengan baik maka hal tersebut dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan. karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, produktivitas kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap positif harus tetap dibina sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Pemberdayaan sumber daya manusia penting dilakukan oleh perusahaan, sebab manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam memajukan perusahaan di samping sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya.

Agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat lebih optimal, maka perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena prestasi kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Namun untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah sesuatu yang mudah. Pada kenyataannya dalam mengatur, membina, dan

menggerakkan karyawan, terdapat permasalahan yang sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan, yaitu bagaimana mengoptimalkan karyawan tersebut agar bekerja dengan semangat disertai dengan kemampuan yang maksimal, sehingga pimpinan dituntut untuk lebih peka terhadap aktifitas kerja karyawannya maupun kejadian-kejadian yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan. Selain itu, pimpinan juga harus mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, motivasi kerja gaya kepemimpinan dalam perusahaan, fasilitas kerja,, penempatan kerja karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Faktor karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang tidak memiliki otonomi untuk bertindak, tidak terdapat variasi keterampilan dan pekerjaan, tidak memberikan sumbangan yang penting dalam keberhasilan organisasi, dan karyawan tidak memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya yang dilakukannya, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang buruk. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dapat menimbulkan tantangan atau tidak sama sekali, akan mempengaruhi prestasi kerja. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, dan sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu berat justru akan menimbulkan rasa frustasi dan perasaan gagal, sehingga prestasi kerja tidak terwujud.

Terkadang karyawan merasakan bosan dengan mendapatkan pekerjaan dan aktivitas yang sama, sederhana, dan berulang-ulang. Tidak mendapatkan otonomi untuk bertindak, tidak terdapat identittas tugas pada pekerja dan tidak mendapatkan umpan balik yang sesuai, adalah faktor-faktor yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah.

Suatu pekerjaan yang mencangkup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri karyawan, maka karyawan menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan suatu perasaan tanggungjawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik yang sesuai, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif karyawan bekerja. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan dimensi inti pekerjaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh negatif lainnya adalah rendahnya motivasi karyawan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi pekerjaannya akan menjadi tidak maksimal, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Walaupun pimpinan itu telah memberikan motivasi kepada karyawannya, pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi. Hal ini juga dipengaruhi oleh kompensasi yang tidak sesuai dengan komposisi pekerjaan karyawan. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan gaji. Sehingga pekerjaannya jadi kurang maksimal dan karyawan tersebut tidak memiliki prestasi kerja yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah penempatan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat dengan kepribadian dan latar belakang pendidikannya, maka akan kemungkinan karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya jika perusahaan tidak tepat dalam menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kepribadian dengan pekerjaan yang akan dilakukan, maka karyawan tersebut akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan tidak adanya prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyesuaikan jenis pekerjaan atau tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut. Namun, tidak sedikit perusahaan yang tidak tepat menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka. Contohnya, perusahaan lebih mementingkan posisi pekerjaan yang belum terpenuhi tanpa memperhatikan keahlian karyawan. Hasilnya, pekerjaan yang mereka lakukan menjadi tidak maksimal, sehingga tidak terwujudnya prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahan.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan dalam perusahaan, karena setiap pimpinan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap karyawan pastinya menginginkan pemimpin yang baik dalam memimpin perusahaan. pemimpin yang baik itu harus dapat menghargai bawahannya, tidak hanya melihat karyawan sebagai bawahan tetapi juga dapat melihat karyawannya sebagai rekan kerja yang bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Tetapi tidak semua pimpinan itu dapat menghargai bawahannya. Contohnya seperti pimpinan pada saat pengambilan keputusann kurang melibatkan karyawan, sehingga karyawan kurang diberikan kebebasan. Seharusnya dengan kesempatan tersebut karyawan mampu memperlihatkan kelebihan yang ada dalam dirinya.

Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh fasilitas yang tersedia pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Fasilitas disini berupa peralatan kantor, kantin, tempat parker, dan fasilitas lainnya yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan. Lengkapnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan memberi rasa puas pada karyawannya. Setiap karyawan pasti membutuhkan peralatan yang dapat membantunya dalam bekerja.

Kurangnya fasilitas akan mengahambat pelaksanaan kerja, sehingga pekerjaan yang sebenarnya singkat akan menjadi lama dalam pelaksanaanya.

Kurangnya perhatian perusahaan dalam penyediaan fasilitas juga dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi disebut sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawa organisasi. Apabila perusahaan memberikan kompensasi atau balas jasa kepada karyawannya yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, maka akan membentuk prestasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan.

Akan tetapi, banyak perusahaan yang memberikan kompensasi atau balas jasa yang tidak sesuai kepada karyawan terhadap kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, yang akan berakibat pada rendahnya prestasi kerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi meningkatnya prestasi kerja karyawan. Namun, karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, sering macetnya jalan, jalan yang berdebu dan bisingnya lingkungan kerja karena lokasi perusahaan yang terletak dekat dengan jalan raya. Hal seperti ini akan mengakibatkan prestasi kerja menjadi rendah karena menurunnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja. Oleh

sebab itu, pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan perusahaan.

Masalah mengenai karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja juga terdapat pada PT. Reprindo Prasidha. Dalam hal ini banyak karyawan yang tidak memiliki ragam keahlian, minimnya nilai keberartian tugas terhadap organisasi, kurangnya pemahaman atas identitas tugas yang diberikan, kurang menyadarinya signifikansi tugas yang diemban, rendahnya tingkat pemberian otonomi pekerjaan kepada karyawan, dan kuranngnya informasi umpan balik hasil kerja yang diterima karyawan. Karyawan sendiri memiliki motivasi kerja yang rendah, dalam melakukan pekerjaannya cenderung hanya untuk mendapatkan haknya tetapi mereka tidak melakukan kewajiban atau pekerjaannya dengan sikap loyal yang tinggi, sehingga karyawan tidak memperoleh prestasi kerja yang dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai pengaruh krakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasidha di Cibubur.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan yang kurang bervariasi dan tidak menantang mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah.

2. Motivasi karyawan yang rendah mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah.
3. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dalam perusahaan.
4. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
5. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
6. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai.
7. Lingkungan kerja yang buruk, dan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini dibatasi pada masalah "Pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasidha".

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. "Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada karyawan?"
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan?"
3. "Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan?"

1.5 Kegunaan Penelitian

1. **Kegunaan Teoretis**

   Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk menambah teori yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, motivasi dan prestasi kerja, serta mengembangkan wawasan berpikir yang kreatif dan kritis terhadap permasalahan yang terdapat diperusahaan. Selain itu dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan yang terjadi diperusahaan terutama mengenai karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan.

2. **Kegunaan Empiris**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat mengatasi permasalahan yang ada terutama dalam karakteristik pekerja dan motivasi agar dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan motivasi pada karyawan dan untuk menambah literatur bacaan yang nantinya dapat berguna sebagai referensi bagi semua pihak yang berada di universitas negeri jakarta.. Selain itu penelitian ini juga untuk menambah pengalaman, mengembangkan wawasan berpikir dan sebagai bahan masukan serta informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja.