

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam keadaan perekonomian yang semakin sulit ini banyak terjadi persaingan di berbagai bidang kehidupan, termasuk didalamnya persaingan dalam dunia bisnis. Banyak perusahaan yang saling berlomba untuk mendapatkan pangsa pasar, sehingga hal ini memacu perusahaan untuk berusaha terus maju dalam memperbaiki bisnisnya. Di samping itu dengan adanya kemajuan teknologi, perusahaan dituntut pula untuk dapat mengikuti perkembangan zaman agar tidak tertinggal dengan yang lainnya.

Supaya perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Di dalam organisasi pasti ada sumber daya manusia sebagai elemen penting yang ada di organisasi tersebut. Manusia yang ada dalam suatu perusahaan yaitu karyawan dan pimpinan. Dan karyawan merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Cara yang dilakukan untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia salah satunya dengan pemberian motivasi.

Motivasi merupakan daya pendorong yang memberikan kekuatan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar, motivasi dapat

berupa ambisi, cita-cita, dan keinginan untuk berprestasi. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Jika karyawan sudah memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi serta motivasi yang kuat maka akan membuahkan hasil yang memuaskan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu diantaranya komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan yang efektif, kesempatan untuk maju, tunjangan atau jaminan kerja dan perluasan pekerjaan (*job enlargement*).

Faktor yang pertama adalah komunikasi. Komunikasi yang dimaksud disini adalah komunikasi yang terjalin secara efektif didalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik harus dilihat dalam konteks hubungan personal maupun organisasional, Keefektifan komunikasi ini dapat dilihat baik dari bagaimana interaksi antar rekan sekerja (*horizontal*), atau dari interaksi antara atasan dengan bawahan baik secara langsung maupun tidak langsung (*vertikal lurus* atau *menyamping*). Jika hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, dengan memprioritaskan komunikasi yang efektif, maka keserasian dengan motivasi dalam organisasi dapat berjalan dengan baik pula. Namun pada kenyataannya, komunikasi yang terjadi di berbagai perusahaan tidak terjalin dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya motivasi karyawan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi karyawannya. Pada umumnya karyawan menyukai lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, rapi, sehat dan bersih serta melengkapi peralatan kerja yang sudah tidak memadai adalah contoh dari cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang kurang memperhatikan keadaan lingkungan perusahaannya sehingga menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini tentu akan menyebabkan rendahnya motivasi karyawan.

Faktor yang ketiga adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan adalah seni perlakuan terhadap manusia. Ini adalah seni mempengaruhi sejumlah orang dengan persuasi atau dengan teladan untuk mengikuti serangkaian tindakan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang untuk melaksanakan segala yang diperintahkan dan sudah direncanakan dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang belum menerapkan kepemimpinan yang efektif sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya adalah kesempatan untuk maju. Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru. Artinya tiap orang ingin tumbuh membangun pribadi dan mencapai hasil. Jika seseorang dibantu untuk menggunakan kecakapannya

dalam mencapai sukses maka lambat laun motivasi yang ada dalam dirinya akan meningkat. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawannya, mereka hanya mengejar target dari pekerjaannya. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi karyawan.

Faktor yang kelima adalah tunjangan atau jaminan kerja. Pemberian jaminan dalam bekerja sangat mempengaruhi motivasi karyawan, misalnya jaminan kesehatan atau jaminan sosial. Pada umumnya karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya jika diberikan jaminan yang memadai, sehingga motivasinya menjadi meningkat. Pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memberikan jaminan kerja pada karyawannya, sehingga menurunkan motivasi karyawan dan berdampak buruk bagi perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi adalah perluasan pekerjaan (*job enlargement*). Perluasan pekerjaan adalah memberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak kepada karyawan dalam jabatannya untuk mengurangi kejenuhan. Perluasan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena perluasan pekerjaan dapat mengurangi rasa bosan karyawan sehingga pekerjaan lebih bervariasi dan menantang bagi karyawan serta kemampuan dan keterampilan mereka menjadi lebih baik lagi. Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan perluasan pekerjaan. Perusahaan masih memberikan

pekerjaan rutin kepada karyawan, sehingga mereka merasa jenuh dan hal ini menyebabkan rendahnya motivasi karyawan.

PT Bina Busana Internusa II yang berada di Jalan Pulo Buaran II Blok Q No. 1, Kawasan Industri Pulogadung, Pulogadung, Jakarta 13920 adalah perusahaan yang memproduksi pakaian-pakaian yang kemudian didistribusikan ke Departement Store yang ada di seluruh Indonesia. PT Bina Busana Internusa II merupakan perusahaan yang sedang berkembang dan memiliki pangsa pasar yang luas.

Dengan permasalahan kebutuhan akan sandang di Indonesia menuntut PT Bina Busana Internusa II untuk terus memproduksi berbagai jenis pakaian dengan mengikuti trend masa kini dan memberikan pelayanan yang terus menerus dan berkelanjutan serta memiliki kesiapan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk mempersiapkan sumber daya manusianya agar lebih kompeten dan memiliki motivasi yang tinggi, maka PT Bina Busana Internusa II mengadakan program perluasan pekerjaan (*job enlargement*). Namun tidak dipungkiri program perluasan pekerjaan (*job enlargement*) ini seringkali menimbulkan beberapa kerugian, salah satunya dalam banyak kasus pekerjaan tetap membosankan dan rutin sehingga motivasi karyawan masih rendah walaupun telah diadakan program perluasan kerja, hal ini dikarenakan program *job enlargement* yang ada belum terselenggara dengan baik.

Karena timbulnya masalah tersebut, maka penulis tertarik mengambil masalah tentang : “Perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*Job Enlargement*) dengan yang tidak pada PT Bina Busana Internusa II”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

1. Komunikasi yang kurang efektif
2. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
3. Kepemimpinan yang kurang efektif
4. Kebutuhan untuk merealisasikan diri yang tidak diperhatikan perusahaan
5. Tunjangan atau jaminan kerja yang kurang memadai
6. Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) yang belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek yang luas dan kompleks., karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, dana dan tenaga untuk meneliti semua permasalahan itu, maka peneliti membatasi masalah

yang diteliti hanya pada masalah “Perbedaan Motivasi Antara Karyawan Yang Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*) Dengan Yang Tidak Pada PT Bina Busana Internusa II”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah perumusan pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat Perbedaan Motivasi Antara Karyawan Yang Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*) Dengan Yang Tidak Pada PT Bina Busana Internusa II?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti
Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir serta pengalaman.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta
Berguna sebagai referensi dalam penelitian sejenis berikutnya.
3. Bagi Mahasiswa
Memberikan pengetahuan dan informasi kepada mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran mengenai manfaat dari menelaah Motivasi.
4. Bagi Perusahaan
Untuk dijadikan bahan masukan dalam mengelola dan menerapkan perluasan pekerjaan untuk meningkatkan motivasi karyawan.