

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan masyarakat pada saat ini telah mengalami perubahan dalam segala aspek. Kemajuan teknologi, komunikasi, informasi telah merubah banyak hal. Perubahan tersebut sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun di dalam instansi pemerintahan. Terutama dalam sumber daya manusia yang tersedia. Kedudukan sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam perusahaan disamping faktor-faktor lainnya. Dengan berbagai perubahan itu pula, akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang akan diselesaikan oleh setiap pegawai pastilah berbeda-beda dan setiap pekerjaan tersebut mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda pula. Sehingga dibutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan dengan tujuan agar sumber daya manusia tersebut dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keadaan ini menjadikan pegawai sebagai aset yang harus ditingkatkan kemampuannya secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pimpinan seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung

dalam bekerja. Sehingga pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik.

Setiap pegawai dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah pastilah memiliki potensi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, potensi yang dimiliki para pegawai perlu ditingkatkan dan dikembangkan dalam usaha untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Pengembangan potensi sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik dan secara profesional sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif yakni dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan bertambahnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, diharapkan pula dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan yang diberikan kepada karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan. Tapi sayangnya tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun ada pula karyawan atau pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Akibat dari minimnya motivasi kerja, pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan menjadi kurang memuaskan atau dibawah standar. Setiap karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, biasanya dipengaruhi dengan tujuan yang jelas dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang akan diselesaikan.

Adapun motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman tersebut, seperti teman kerja yang kurang kooperatif, pimpinan yang tidak adil dan fasilitas kantor yang kurang memadai sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. “Hasil penelitian yang ada membuktikan bahwa lingkungan fisik yang mengganggu akan menimbulkan dampak negatif bagi individu. Dengan kondisi tersebut, karyawan akan merasa tidak nyaman dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja haruslah ditata dengan baik agar para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.

Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan juga dibutuhkan suasana atau iklim organisasi yang mendukung. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, dan dengan motivasi tersebut karyawan akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Tetapi sayangnya, adanya pengaruh iklim organisasi yang kurang baik akan membuat para pegawai menjadi malas dan sering menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang ketat dari pimpinan agar para pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara maksimal.

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki seorang individu dalam bekerja. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga tingkat kepuasan kerja yang dimiliki setiap individu tersebut tidak sama. Dengan perbedaan tersebut, perusahaan kesulitan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut dan dengan hal tersebut pula karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setiap pemimpin mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Dengan perbedaan tersebut, maka gaya kepemimpinannya juga berbeda. Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh bagi karyawan. Seorang pemimpin yang cakap selalu membuat tujuan organisasi yang dipimpinnya dengan jelas dan terarah. Motivasi kerja karyawan dapat meningkat tergantung dari dukungan yang diberikan oleh pemimpin seperti pemberian pujian atas hasil kerja bawahan, memberikan semangat ketika bawahan mengalami penurunan motivasi kerja. Pemberian motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan tidak hanya bersifat materi akan tetapi kadang-kadang bawahan juga membutuhkan motivasi berupa non materi. Seperti penghargaan atau

rasa kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan juga dapat meningkatkan motivasi bawahan. Dengan adanya perbedaan gaya kepemimpinan tersebut maka motivasi kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan berbeda pula. Perbedaan tingkat motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan berpengaruh pula pada hasil atau cara karyawan tersebut dalam menyelesaikan masalah.

Karakteristik pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan. Karakteristik pekerjaan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Dalam perusahaan atau instansi pemerintah, karyawan akan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan yang pernah dijalani. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mendapatkan karakteristik pekerjaan yang sesuai tingkat pendidikannya. Hal tersebut disebabkan karena semakin sulitnya mendapatkan pekerjaan. Sehingga banyak orang yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, tidak hanya sulit dalam mendapatkan pekerjaan tetapi juga tuntutan tugas yang diberikan oleh pimpinan, memaksa karyawan untuk menjalani tugas yang diberikan pimpinan. Dengan karakteristik yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dijalani, seorang karyawan pasti akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang bukan merupakan keahliannya.

PT Bali Nirwana Garment merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang ekspor pakaian jadi. Perusahaan ini telah mengekspor

pakaian jadi ke beberapa negara bagian. Didalam perusahaan ini terdapat berbagai divisi yang membantu kelancaran berlangsungnya kegiatan ekspor pakaian tersebut. Di dalam divisi-divisi tersebut memiliki karakteristik yang sangat berbeda antara divisi satu dengan divisi yang lainnya. Dengan perbedaan karakteristik tersebut, maka PT Bali Nirwana Garment memiliki kriteria tertentu dan jelas dalam merekrut para karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Namun dalam menyelesaikan pekerjaan, para karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang sama dan terkesan monoton sehingga dapat menimbulkan kejenuhan atau kebosanan dalam diri karyawan tersebut. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang mencakup banyak keterampilan dan bakat dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan motivasi kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif.
2. Iklim organisasi yang kurang mendukung.
3. Kepuasan kerja yang belum terpenuhi.
4. Gaya kepemimpinan yang berbeda.
5. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata banyak dimensi, aspek dan lingkup yang mempengaruhi prestasi kerja. Akan tetapi penelitian ini hanya dibatasi pada “ Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Kerja.”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah adalah “ Apakah terdapat hubungan antara Karakteristik pekerjaan dengan Motivasi kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan peneliti mengenai masalah kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan sebagai bahan informasi atau masukan yang positif mengenai masalah prestasi kerja.

3. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi pada ruang baca dan perpustakaan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

4. Masyarakat

Penelitian ini dirapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.