

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi membawa pengaruh besar terhadap kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, handal dan mampu bersaing di era globalisasi ini melakukan pembekalan diri dengan pengetahuan untuk menghadapi masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas kian hari semakin sulit karena lingkungan yang selalu berubah.

Karyawan sebagai tenaga kerja, memiliki peranan utama dalam menjalankan aktifitas perusahaan, karyawan merupakan kekuatan dari setiap perusahaan. Apabila karyawan diperhatikan dan diberi motivasi secara tepat, maka dengan sendirinya mereka akan bekerja giat dan perusahaan tersebut akan menjadi baik dan berkembang dengan pesat. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kerja yang harus dicapai. Secara khusus perusahaan dituntut mampu memberdayakan karyawannya untuk meningkatkan motivasi yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk lebih peka terhadap

kejadian-kejadian yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan karyawan. Sedangkan perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, dan memiliki motivasi yang tinggi serta mampu mengetahui visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini juga dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggi pula.

Untuk itu, pimpinan harus mampu memotivasi setiap karyawan. Namun dalam hal memberikan motivasi terhadap karyawan tidak semudah yang diucapkan karena dalam penerapan di lapangan sulit. Di dalam perusahaan tidak akan ada keberhasilan, tanpa adanya motivasi baik dari pimpinan maupun dari karyawan. Setiap seorang pimpinan membutuhkan keterampilan dan kesabaran untuk dapat mengelola kondisi atau keadaan dimana semua karyawan termotivasi.

Permasalahan yang paling mendasar yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana memotivasi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai apa yang sudah menjadi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan merasakan semangat dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, penempatan kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan rotasi pekerjaan. Faktor penting yang harus

diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi adalah meningkatkan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan.

Memperhatikan lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat tersebut. Karena lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab setiap hari. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila adanya hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja dan terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tanggung jawab. Dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja.

Cukup banyak perusahaan di Indonesia yang kurang menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Dengan itu, pimpinan harus benar-benar memperhatikan lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan karena motivasi bisa berasal dari lingkungan kerja yang kondusif. Tetapi pada kenyataannya, kurangnya kepedulian pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mengakibatkan motivasi karyawan menurun.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi motivasi adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang tepat atau yang sesuai dengan keterampilan dengan kemampuan karyawan akan menyebabkan karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan penempatan kerja yang

tepat, karyawan akan merasa percaya diri untuk dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, penempatan kerja yang tepat dan sesuai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Dengan penempatan kerja yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan akan merasa tidak yakin dengan apa yang dikerjakan. Memang diperlukan waktu yang tidak sedikit untuk dapat mengetahui kemampuan karyawan. Karena pada kenyataannya, banyak karyawan yang merasa ditempatkan pada posisi yang kurang tepat, dan hal itu dapat mengakibatkan motivasi karyawan menurun.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan begitu, karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik bagi kemajuan perusahaan. Karena dengan diadakannya pelatihan, perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit. Dengan diadakannya pelatihan, akan menambah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan pun akan memperoleh hasil yang optimal. Dan apabila tidak diadakannya pelatihan bagi karyawan akan menyebabkan motivasi karyawan menurun.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan pimpinan. Pimpinan yang baik, dapat memimpin, mengelola, mengatur serta mengawasi perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

perusahaan. Pimpinan juga harus dapat memberikan motivasi kepada setiap bawahannya agar selalu merasa dihargai di perusahaan. Jika gaya kepemimpinan efektif, maka akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan tidak sesuai dengan lingkungan perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pada kenyataannya, banyak pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter, yang mementingkan diri sendiri dan tidak pernah mendengarkan pendapat bawahan. Hal itu yang mengakibatkan motivasi karyawan menurun. Komunikasi internal yang baik merupakan komunikasi yang dibangun seluruh karyawan agar dapat melancarkan segala aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Di setiap perusahaan diperlukan komunikasi antar karyawan, antar pimpinan maupun antar karyawan dengan pimpinan. Dengan komunikasi internal yang baik, aktivitas yang dijalani oleh karyawan akan menjadi lancar sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, keberhasilan menciptakan komunikasi internal yang baik akan berdampak positif bagi motivasi karyawan.

Komunikasi internal, sering terjadi masalah-masalah yang disebabkan oleh kesalahpahaman menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi dan akhirnya komunikasi menjadi terhambat. Banyak perusahaan yang sangat memperhatikan komunikasi dengan pihak luar namun pada kenyataannya,

hanya sedikit perusahaan yang sangat memperhatikan komunikasi internal perusahaan yang tentunya akan mengakibatkan motivasi karyawan menurun.

Faktor terakhir yang mempengaruhi rotasi pekerjaan adalah motivasi karyawan. Kejujuran dan kebosanan yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Untuk mengatasinya, perusahaan membuat kebijakan dengan mengadakan rotasi pekerjaan pada karyawan untuk waktu atau periode tertentu. Rotasi pekerjaan disini bertujuan untuk memberikan suasana pekerjaan yang baru bagi karyawan serta dapat menambah pengalaman bekerja pada semua bidang kerja yang ada yang akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan.

Dalam membuat keputusan pelaksanaan rotasi pekerjaan dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan rotasi pekerjaan, maka akan menimbulkan hal yang tidak baik bagi perusahaan, yang mengakibatkan motivasi menurun. Dengan begitu, karyawan akan merasa kejujuran yang tinggi karena terlalu monotonnya pekerjaan yang akhirnya dapat menurunkan motivasi karyawan.

Hal-hal seperti ini yang menuntut perusahaan, terutama karyawan untuk memberikan motivasi yang baik, yang mereka miliki. Namun fakta yang ditunjukkan di lapangan, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan motivasi terhadap karyawannya dengan alasan mengambil resiko lebih jauh.

Selama 3 tahun terakhir, PT. Federal Superior Chain Manufacturing (FSCM) manufacturing Indonesia, menerapkan sistem motivasi pada karyawannya,

namun rotasi pekerjaan karyawan belum menunjukkan peningkatan seperti yang diharapkan. Pada tahun 2014 dari bulan Januari sampai Mei terdapat 48 karyawan yang mendapatkan rotasi pekerjaan dari jumlah karyawan 302 orang, pada PT. Federal Superior Chain Manufacturing (FSCM) manufacturing Indonesia.

PT. Federal Superior Chain Manufacturing (FSCM) manufacturing Indonesia. Harus tetap menggerakkan kemampuan tenaga dan waktu para karyawan agar tanggung jawab terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud. Oleh sebab itu, tugas pimpinan adalah bagaimana cara meningkatkan motivasi karyawan bagi kemajuan perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya motivasi karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Penempatan kerja yang kurang tepat
3. Pelatihan yang kurang diberikan perusahaan
4. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif
5. Komunikasi internal yang tidak efektif
6. Rotasi pekerjaan yang tidak diadakan oleh perusahaan yang mengakibatkan motivasi karyawan menurun.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah identifikasi masalah diatas, maka peneliti akan membatasi masalah “Perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan dengan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan” pada PT. Federal Superior Chain Manufacturing (FSCM) manufacturing Indonesia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah dapat dirumuskan menjadi “Apakah terdapat perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan dengan yang tidak mendapatkan rotasi pekerjaan pada PT.Federal Superior Chain Manufacturing (FSCM) manufacturing Indonesia.?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa hasil dari penelitian yang diperoleh dapat berguna antara lain untuk:

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan tentang motivasi karyawan dengan rotasi pekerjaan karyawan untuk peneliti, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan PT.Federal Superior Chain Manufacturing (FSCM) manufacturing Indonesia, untuk lebih memahami pentingnya memotivasi karyawan dalam melakukan rotasi pekerjaan karyawan pada perusahaan.