

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuannya tersebut organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang-orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku karyawan yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan.

Karyawan sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus terhadap karyawan merupakan salah satu acuan agar kinerja pada karyawan tersebut dapat optimal yang berdampak terhadap tercapainya tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar di dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh pemimpin perusahaan didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan.

Motivasi menjadi suatu hal yang penting untuk dipahami perusahaan karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu dalam perusahaan, berperilaku dan bersikap yang dikerjakan oleh individu tersebut. Tanpa adanya motivasi dalam diri karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, dengan adanya motivasi kerja setidaknya dapat meningkatkan produktivitas, namun masih banyak didapati karyawan yang motivasi kerja rendah sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.

Dalam suatu perusahaan, seluruh setiap karyawan harus mempunyai kemampuan yang dimiliki dan bekerja sama sesuai perintah atasan. Hasil dari perintah tersebut bias saja tidak sesuai dengan yang diharapkan karena belum pernah dikerjakan sebelumnya. Pada akhirnya, timbul perasaan malas dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan diantaranya adalah kepuasan kerja, jam kerja, kompensasi yang tidak jelas, beban kerja tinggi, dan pemahaman budaya organisasi.

Kepuasan kerja faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun. Kepuasan dalam bekerja biasanya akan muncul dalam diri karyawan apabila merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Namun, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, terkadang tidak sesuai

dengan apa yang dibayangkan mereka. Seperti dalam hal gaji dan tunjangan, upah yang didapat karyawan akan tetap sama setiap bulannya sedangkan pekerjaan yang didapat kian bertambah. Tidak tersedianya fasilitas jaminan kesehatan pada karyawan, hal ini membuat kekhawatiran tersendiri akan kesehatan fisik pada setiap karyawan. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tidak terlaksana dengan baik.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah jam kerja. Karyawan dengan jam kerja yang tidak sesuai aturan atau lama cenderung memiliki kejenuhan tersendiri yang pada akhirnya membuat motivasi kerja rendah. Jam kerja yang tidak sesuai aturan didapatkan karyawan nyatanya melebihi dari jam pulang demi tujuan perusahaan. Kemudian pemberian cuti kerja yang minim, setiap karyawan diberikan cuti kerja selama 12 hari dalam 12 bulan, sisanya dihabiskan untuk bekerja. Hal tersebut dapat menjadikan kejenuhan tersendiri bagi karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang terus berulang. Akibatnya, karyawan akan berpikir untuk keluar dari perusahaan dan mengakibatkan motivasi kerja karyawan tersebut akan menurun.

Pemberian kompensasi yang tidak jelas juga merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik hingga mencapai jam lembur kurang diberikan penghargaan berupa pemberian kompensasi sesuai hasil

pekerjaannya. Karyawan yang awalnya telah bekerja maksimal menjadi menurun karena pekerjaan yang dilakukan tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang seharusnya. Akibatnya, motivasi kerja karyawan kepada perusahaan menurun karena merasa kerja keras yang telah diberikan tidak mendapat apresiasi yang baik oleh perusahaan.

Beban kerja tinggi juga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan situasi kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik. Pada kenyataannya, beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki dampak yang cukup besar bagi karyawan dalam penyelesaian tugas kerja. Beban kerja disebabkan karena karyawan tersebut tidak sesuai dengan bidang kerja, rekan kerja, manager atau pimpinan yang akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam diri karyawan. Ketidaknyamanan tersebut membuat karyawan tidak betah dan tidak bekerja secara maksimal. Beban kerja yang tinggi yang dirasakan membuat karyawan tidak betah dalam lingkungan kerja hingga mengakibatkan karyawan baru kemudian keluar dalam masa kerja yang pendek. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi kerja karyawan sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pemahaman budaya organisasi tempat karyawan bekerja. Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang

pemahaman mengenai budaya organisasi dimana tempat dia bekerja. Tiap divisi memiliki *jobdesc* berbeda-beda, banyaknya pekerjaan menjadikan kecilnya ruang komunikasi dan sosialisasi antar karyawan yang membuat kurang mengenal budaya organisasi divisi lain dan mengakibatkan hubungan menjadi kaku sebagai sesama karyawan bahkan tidak menegur satu sama lain. Visi misi perusahaan sebagai stasiun tv yang menyajikan tayangan terbaik bagi masyarakat Indonesia menjadi prioritas utama agar tujuan organisasinya tercapai. Namun perusahaan tidak memberikan aturan dan norma khusus kepada karyawan akan pemahaman budaya organisasi di perusahaan tersebut. Hal tersebut membuat karyawan tidak dapat bersosialisasi dengan baik dan memiliki sikap acuh tak acuh akan kehadiran karyawan lainnya yang dapat menurunkan motivasi kerja pada karyawan. Dibutuhkan kerja sama tim yang baik antar seluruh karyawan agar program yang dikeluarkan juga berjalan dengan baik.

Budaya organisasi perlu diteliti karena merupakan pola, nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang beradaptasi dari orang-orang yang mendirikan organisasi atau perusahaan yang merupakan ekspresi nilai kepercayaan yang dianut bersama oleh para anggotanya dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan yang memegang peranan penting dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan.

Kuat lemahnya budaya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika ada yang melanggar budaya organisasi, maka hukuman yang ada akan bersifat psikis karena pelanggarnya kemungkinan akan menjadi bahan pembicaraan atau tidak disukai rekan kerjanya. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan merupakan hal yang cukup penting untuk dipikirkan oleh perusahaan, karena hampir semua karyawan jika diajak atau dilibatkan dalam pekerjaan maka akan merasakan ia dibutuhkan oleh perusahaan sehingga semangat dan motivasi dalam bekerjanya akan tinggi. Motivasi juga akan muncul ketika adanya pemberian reward dari perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik atau memuaskan akan sangat merasa senang jika diberikan penghargaan, penghargaan bisa berupa uang ataupun jaminan ataupun dalam bentuk lainnya. Setiap karyawan baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan penghargaan jika mereka telah maksimal dalam bekerja.

Salah satu bentuk kebutuhan karyawan di MNC TV adalah ingin terpenuhinya kebutuhan sebagai seorang manusia, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, dan kebutuhan memiliki dimiliki. Motivasi merupakan hal penting yang bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan, motivasi juga harus dipahami oleh setiap karyawan dalam perusahaan, karena motivasi akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan atau organisasi. Tugas perusahaan untuk mengetahui dan mengerti mengenai motivasi karyawan, dan ini bukan tugas yang mudah untuk meningkatkan motivasi karyawan karena karyawan merespon dengan cara yang berbeda untuk pekerjaan mereka dan praktik organisasi mereka. Organisasi atau perusahaan harus bisa memberikan umpan balik yang positif kepada setiap karyawannya dalam hal pekerjaan mereka, karena dengan umpan balik yang positif seperti pengakuan atau apresiasi kepada karyawan, akan memberikan dampak kepada karyawan itu sendiri seperti karyawan akan termotivasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Setiap tindakan yang dilakukan manusia pasti memiliki suatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi akan memberikan dampak yang baik kepada karyawan dan juga perusahaan, jika keduanya memiliki kesamaan dan keterkaitan dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah proses untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk menentukan suatu kebutuhan individual. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan selama bekerja dia juga dapat diterima dan dihargai sesama karyawan dan diapun akan merasa bahagia juga dapat membantu karyawan lain. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan yang bersangkutan sebagai hasil fisik dan lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses dari perusahaan tersebut.

Perusahaan MNC TV beralamat di jalan Pintu Dua Taman Mini Indonesia Indah Jakarta Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang usaha media dan telekomunikasi. Dalam memberikan kualitas terbaik bagi konsumen, maka karyawan diperusahaan ini memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga diperlukan pemahaman budaya organisasi yang baik bagi perusahaan agar motivasi kerja karyawan dapat tetap berjalan dengan baik.

Berdasarkan informasi yang didapat, karyawan MNC TV kurang memahami bagaimana budaya organisasi perusahaan, kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan mengakibatkan penurunan semangat kerja seiring waktu padahal karyawan telah memberikan hasil kinerja dengan

sebaik mungkin, panjangnya waktu kerja dari yang ditetapkan perusahaan melebihi dari yang seharusnya sehingga aktivitas hidup karyawan memakan waktu lama bekerja di perusahaan, beban kerja yang tinggi diberikan perusahaan membuat karyawan tertekan hampir setiap harinya, seringkali karyawan yang berhenti bekerja sehingga mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan, pendelegasian tugas yang berlebihan pada karyawan lama terhadap karyawan baru yang seharusnya dikerjakan sendiri oleh setiap karyawan hal tersebut menjadikan tekanan tersendiri bagi yang mengerjakan disamping belum pernah melakukan tugas tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan identifikasi faktor masalah dengan motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
2. Jam kerja yang tidak sesuai aturan
3. Pemberian kompensasi yang tidak jelas
4. Beban kerja tinggi
5. Kurangnya pemahaman budaya organisasi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang peneliti identifikasi di atas, ternyata cukup banyak permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga dan dana, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada “hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan informasi mengenai pentingnya budaya organisasi di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta mampu menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi peneliti untuk meningkatkan mutu penelitian sekarang maupun yang akan datang.

2. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan yang ingin dihadapi lebih lanjut mengenai masalah budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi. Namun, yang terpenting dengan penelitian ini diharapkan Universitas Negeri Jakarta sebagai pendidik generasi muda diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap berkompetensi diberbagai bidang dengan optimal dalam melakukan berbagai tugas kerja.

3. Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih memahami karyawan agar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dapat diatasi dan diberikan solusi yang tepat atas berbagai permasalahan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

4. Organisasi

Sebagai bahan masukan bagi organisasi atau perusahaan agar lebih menerapkan kebijakan yang nantinya akan secara tidak langsung mengharuskan pimpinan, karyawan dan berbagai sumber yang terkait dalam organisasi menjadi lebih berkualitas.

5. Karyawan

Hasil penelitian ini sebagai menambah wacana khususnya tentang budaya organisasi dan motivasi kerja, sehingga menjadi bahan masukan kepada para karyawan untuk menambah wawasan dan pengetahuan di lingkungan kerja.