

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Motivasi kerja merupakan dorongan terpenting dari tindakan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik dan benar. Para karyawan membutuhkan unsur tersebut untuk dapat bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Banyak usaha yang dilibatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang diperkerjakan, hal – hal tersebut berupa kompensasi, fasilitas kerja, suasana kerja, penempatan karir bahkan hingga rekreasi bersama untuk meningkatkan dorongan yang tinggi pada karyawan bagi perusahaan.

Motivasi kerja berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap yang antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu. Motivasi kerja khususnya pada karyawan memiliki indikator – indikator motivasi sebagai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi seperti kebutuhan berafiliasi, berkuasa, dan berprestasi. Sehingga banyak kegiatan mendasar yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Oleh karena itu, setiap usaha peningkatan performa perusahaan diperlukan perhatian besar terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam segi apapun.

Sebab sumber daya manusia merupakan peranan yang paling penting dalam perkembangan dan kelangsungan bisnis perusahaan, khususnya di dalam memproduksi dan memasarkan barang pada pasar dunia. Oknum – oknum yang terlibat secara langsung dengan kegiatan perusahaan yaitu pegawai/karyawan. Dalam segala kewajibannya, karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk mencapai target pekerjaan yang dituju. Begitu juga dengan perusahaan yang harus memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan karyawan.

Setiap perusahaan manapun berharap atau mendambakan pekerjaan karyawan yang dapat mendukung perkembangan perusahaannya. Dengan perkembangan perusahaan yang maju, perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya baik secara nasional maupun internasional. Sehingga perusahaan dapat memberikan kontribusi besar tidak hanya terhadap perusahaan sendiri namun juga masyarakat yang ada di sekitarnya.

Performa dari perusahaan mempunyai makna sebagai proses dan hasil yang menyeluruh dari proses pelaksanaan kerja. Hal yang dimaksud adalah segala aktivitas pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam berbagai dimensi, yang dijalankan baik oleh manajer sebagai kaki tangan pemangku atas untuk mengatur seluruh karyawan sesuai bidangnya, direktur tingkat atas sebagai pemangku kebijakan dari seluruh kegiatan perusahaan dan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh karyawan sebagai objek yang dinilai sekaligus subjek yang menghasilkan performa/kinerja perusahaan.

Manajer merupakan seseorang yang bertanggung jawab dalam mewujudkan cita-cita perusahaan. Terutama ketika eksekutif tingkat atas yang membuat kebijakan untuk keseluruhan kegiatan di perusahaan, manajer sebagai orang yang dipercaya harus mampu merancang, menganalisa, dan melaksanakan segala rencana untuk para pegawai di bawahnya. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk pertumbuhan performa perusahaan, agar selain dapat memajukan perusahaan namun juga dapat berkontribusi bagi setiap entitas yang ada di sekitar perusahaan. Ketika perusahaan berkontribusi banyak bagi seluruh masyarakat, maka baik pemerintah, konsumen, distributor, investor, karyawan bahkan perusahaan pesaing sekalipun akan menilai seberapa besar moral yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dengan begitu akan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

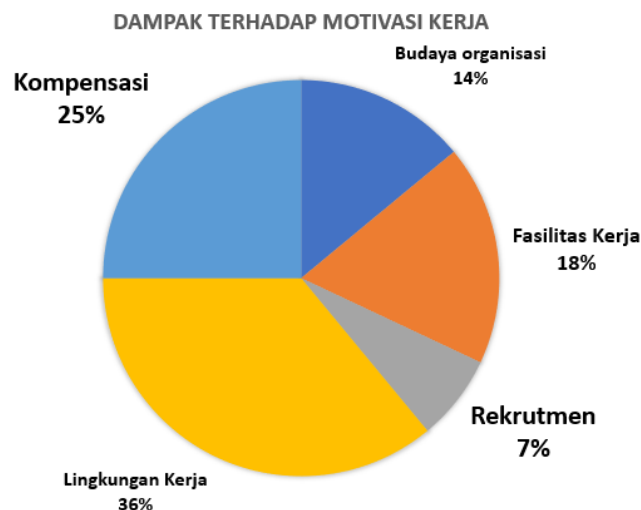
Perusahaan tentu didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan harus bermotivasi tinggi dan dinamis agar mampu bersaing dan unggul di bidangnya. Karenanya perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang berdedikasi tinggi serta memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hal yang ingin diinginkan.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilaksanakan pada tanggal 21 Maret 2018 dengan karyawan bagian produksi PT Pertiwi Agung bahwa ada beberapa faktor yang dapat membuat motivasi kerja para karyawan meningkat menurut persepsi mereka. Faktor - faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada karyawan bagian produksi PT Pertiwi Agung Pharmaceutical bisa meningkat adalah faktor yang berasal dari luar (eksternal) yaitu seperti lingkungan kerja, kompensasi finansial yang didapat, fasilitas

kerja di perusahaan, budaya organisasi perusahaan, dan sistem rekrutmen. Berikut adalah hasil pra-riset dalam bentuk kuesioner mengenai faktor – faktor peningkatan motivasi kerja pada karyawan PT. Pertiwi Agung Pharmaceutical.

**Diagram 1.1**

**Persepsi Karyawan tentang Faktor Motivasi Kerja**



Berdasarkan diagram 1.1 Persepsi tersebut yang diambil menggunakan 10 responden dari bagian produksi PT. Pertiwi Agung. Bisa dilihat sebanyak 14% dari 10 karyawan yang menyatakan bahwa budaya organisasi perusahaan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka, lalu fasilitas kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 18%, sebanyak 7% menyatakan bahwa program rekrutmen dapat memotivasi mereka, lalu ada sebanyak 36% atau keseluruhan responden menyatakan

bahwa lingkungan kerja meningkatkan motivasi kerja mereka, dan sebanyak 25% menyatakan bahwa kompensasi mampu memberikan mereka dorongan untuk bekerja.

Namun, salah satu faktor eksternal yang menyebabkan penurunan pada motivasi kerja karyawan di PT Pertiwi Agung Pharmaceutical adalah lingkungan kerja, hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya penerangan di dalam ruangan produksi sehingga mengganggu kemampuan penglihatan karyawan, sirkulasi udara juga tidak terlalu baik karena ventilasi disana juga kurang banyak yang menyebabkan udara disana menjadi tidak tersirkulasi dengan baik sehingga menyebabkan suhu udara yang kurang segar, warna ruangan yang terkesan membosankan dan terakhir kebisingan yang diakibatkan dari mesin-mesin juga menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hambatan selanjutnya yang menyebabkan motivasi kerja karyawan pada PT Pertiwi Agung kurang yaitu kompensasi yang mereka dapatkan. Hal ini terlihat ketika dilaksanakannya pra-riset di sana, banyak yang menganggap kompensasi PT Pertiwi Agung kurang memuaskan. Sebab kebanyakan dari karyawan pada PT Pertiwi Agung yang terletak di Cikarang, Jawa Barat berasal dari luar daerah wilayah perusahaan tersebut seperti DKI Jakarta & sekitarnya. Dikarenakan walaupun Upah Minimum Regional (UMR) wilayah Cikarang, Jawa Barat lebih besar dibandingkan UMR wilayah DKI Jakarta, namun mereka sebagian besar menghabiskan pendapatan mereka per-bulannya pada tempat tinggal sementara (seperti kos/kontrakan) dan biaya bahan bakar minyak (BBM) bagi yang ingin pulang-pergi. Perihal ini memungkinkan

terjadinya penurunan motivasi kerja pada karyawan PT Pertiwi Agung saat ini. Karena motivasi berhubungan kebutuhan dasar setiap aspek manusia, maka peneliti menggunakan indicator kebutuhan dasar karyawan sebagai alat pengukuran motivasi kerja karyawan menurut teori para ahli.

### **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Kurangnya fasilitas kerja yang terdapat pada perusahaan
2. Kurangnya suasana budaya organisasi pada perusahaan.
3. Kurangnya rekrutmen karyawan yang sesuai oleh perusahaan.
4. Kurangnya kondisi lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.
5. Rendahnya kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari beberapa permasalahan yang diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Pertiwi Agung Pharmaceutical di Cikarang Barat, Jawa Barat.”

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam peneliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pertiwi Agung Pharmaceutical?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pertiwi Agung Pharmaceutical ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pertiwi Agung Pharmaceutical?

#### **E. Kegunaan Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi dan bahan masukan bagi:

1. Bagi Peneliti, Sebagai referensi dan sarana menambah wawasan pengetahuan dan gambaran terutama tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta
  - a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan referensi yang

bermanfaat dan relevan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.

- b. Bagi Perpustakaan, Sebagai bahan referensi yang dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan keperpustakaan.
- c. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan pada PT. Pertiwi Agung Pharmaceutical dalam mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja di masa mendatang sebagai tujuan yang diharapkan dapat tercapai.
- d. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan, sebagai sumbangan pengetahuan dan referensi bagi orang yang membutuhkannya.