

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi terjadi untuk mewujudkan kerjasama manusia sebagai akibat adanya keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki manusia, seperti adanya keterbatasan fisik, waktu, keahlian serta kemampuan. Oleh karena itu organisasi tidak terlepas dari hubungan antar manusia (*human relations*). Hubungan antar manusia adalah komunikasi yang dilakukan seseorang kepada orang lain baik berupa komunikasi verbal ataupun non verbal dalam mencapai suatu tujuan.

Organisasi merupakan suatu sistem kerja yang melibatkan komponen yang saling berkaitan dan berhubungan. Salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia, yang mampu berkomunikasi dan bersedia menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam mengembangkan organisasi, karyawan merupakan salah satu unsur penting yang memiliki kontribusi besar untuk keberhasilan organisasi/perusahaan.

Mewujudkan tujuan yang telah direncanakan merupakan hal yang sulit, karena pada kenyataannya terdapat perbedaan yang mendasar diantara masing- masing individu dalam perusahaan. Yang terpenting dilakukan oleh perusahaan yaitu memperhatikan kebutuhan ekonomis maupun psikologi karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja individu

dan produktivitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang didapatkan dan hasil tersebut bermula dengan adanya kebutuhan atau keinginan yang akan dicapai baik dari segi individu/ karyawan maupun perusahaan.

Motivasi intrinsik dapat dilihat dari rasa keinginan dan kebutuhan masing- masing karyawan. Karyawan yang semangat dalam bekerja pastinya memiliki motivasi tinggi untuk bekerja karena merasa bekerja suatu kebutuhan baginya. Sedangkan karyawan yang bermotivasi rendah dapat dilihat dari bekerjanya yang lamban atau tidak maksimal ataupun malas- malasan untuk datang bekerja.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Aceh adalah sebuah lembaga Negara yang bergerak dalam bidang pembinaan industry, dagang, Koperasi dan UKM. Dengan jumlah pegawai yang banayak tentunya diharapkan segala aktivitas kegiatan pelayanan masyarakat dapat lebih optimal, akan tetapi kenyataannya pelayanan yang diberikan kurang maksimal.¹

Fenomena lain yang terjadi di Dinas Perindustrian ini yaitu perilaku tepat waktu datang dan tepat waktu pulang kerja para pegawai masih perlu ditingkatkan. Indikasi ini dapat dilihat dari absensi tingkat kehadiran pegawai yang masih ada yang datang terlambat atau tidak mengikuti apel pagi, dan pada saat jam kerja masih ada yang seringkali

¹Maulidar,Said Musnadi,Mukhlis Yunus,"Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh ", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 No.1, Agustus 2012, h 1-20

tidak berada di tempat dengan berbagai alasan pulang kerja belum pada waktunya.²

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, tingkat upah/ gaji yang diberikan, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, penghargaan yang diberikan perusahaan, perlakuan yang adil serta lingkungan kerja karyawan.

Faktor kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan untuk karyawan merupakan hal yang esensial dalam perusahaan atau organisasi. Karena karyawan merupakan salah satu asset yang penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan harus menjamin akan keamanan dan keselamatan dari setiap karyawannya. Keselamatan dan keamanan berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman.

Kisah tragis yang terjadi karena keteloderan sistem pengamanan. Tragedi itu sebenarnya tidak perlu terjadi seandainya pihak pabrik sejak awal sudah memperkirakan kemungkinan timbulnya kebocoran atau peledakan, karena bahan- bahan yang diproduksi di pabrik itu termasuk berbahaya dan mudah bereaksi.³

Motivasi juga bisa muncul karena gaji/ upah yang diberikan. Secara umum, upah minimum belum mampu mencukupi kebutuhan hidup di Indonesia. Walaupun hal ini harus dikembalikan lagi kepada masing-

²*ibid*, h. 1-20

³I Komang Ardana dkk, Manajemen *Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 207

masing individu. Kebutuhan setiap individu tentunya bervariasi. Kenaikan harga- harga kebutuhan, baik primer maupun sekunder terkadang tidak diikuti oleh kenaikan upah. Kalaupun ada kenaikan upah belum mengimbangi kenaikan harga- harga tersebut. Yang lebih memprihatinkan, masih banyak perusahaan yang membayar pekerja di bawah upah minimum. Namun menetapkan upah minimum tidaklah semudah yang dibayangkan.

Sebagai contoh, pemerintah DKI Jakarta telah menetapkan kenaikan UMP 2003 sebesar 7 % di atas Rp 591.266 menjadi 631.544. Kenaikan itu didasarkan pada masukan dari Dewan Pengupahan Daerah (tripartite). Menurut Menteri Tenaga Kerja (Jacob Nuwa Wea), besarnya UMP 2003 itu sudah melebihi kebutuhan hidup minimum masyarakat Jakarta. Sebelumnya sejumlah serikat pekerja mengusulkan agar UMP 2003 dinaikkan menjadi Rp 746.749. Karena menilai kenaikan UMP sebesar 7% belum memenuhi kebutuhan hidup minimum yang merupakan kebutuhan dasar pekerja.⁴

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.

⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2004), h. 383

Sesuai dengan hasil survey global yang dilakukan oleh rumah survey dan organisasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bersikap skeptis terhadap inisiatif organisasi atau komunikasi dan mungkin terlibat dalam negativitas menular. Masalah dengan survey ini adalah bahwa mereka menggunakan barang mereka sendiri untuk mengukur keterlibatan karyawan.⁵

Keterlibatan karyawan juga berpengaruh signifikan pada hasil perusahaan. Misalnya akan menaikkan laba atau profit perusahaan jika melibatkan karyawan yang kompeten dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan berbagai survey yang dilakukan oleh ISR terhadap lebih dari 360.000 karyawan dari 41 perusahaan di seluruh dunia dengan tingkat perekonomian terbesar menemukan bahwa operating margin dan net profit margin berkurang lebih dari 3 periode dalam perusahaan yang rendah keterlibatan karyawannya, dan hal sebaliknya terjadi peningkatan secara spesifik perusahaan yang melakukan keterlibatan karyawan yang intensif.⁶

Motivasi juga dapat muncul ketika adanya pemberian reward dari perusahaan karyawan. 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 merasa telah maksimal dalam bekerja.

⁵ I Wayan Edi Arsawan dan I Wayan Wiraga, “ *Keterlibatan Karyawan Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*”, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, vol 8 No.3, November 2012,193-202

⁶ *Ibid*, h. 193-202

Seperti puluhan karyawan pupuk Petroorganik Cilongok CV Karya Satria yang berada di desa Cilongok, Banyumas melakukan unjuk rasa. Dalam unjuk rasa tersebut mereka menuntut jaminan kesehatan karyawan. Karena kesehatan sangat fatal apalagi di tempat produksi debunya sangat kotor sekali bahkan aluminium sudah banyak yang keropos sehingga rawan ambruk.⁷

Begitupula yang terjadi di UNISMA Bekasi, karyawan wanita ada yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan jika telah ditanggung atau telah di cover oleh Perusahaan suami namun ada juga yang mendapatkan. Masalah yang terjadi yaitu tidak mendapatkan perlakuan yang sama atau adil.⁸

Lingkungan kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja.⁹

Seperti yang terjadi pada pegawai Badan Pusat Statistik Surabaya, pada saat hujan sering datang terlambat, serta karena hujan ruangan untuk

⁷ Novita Dian Iva Prestiana dan Aos Kuswandi, "Hubungan antara Pemberian Jaminan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di UNISMA Bekasi", Jurnal Soul, Vol 2 No.2, September 2009, h. 90-94

⁸ Novita Dian Iva Prestiana dan Aos Kuswandi, *Op cit*, h. 90-94

⁹ Andi Nurhasanah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda", Jurnal Eksis, vol 6 No 1, Maret 2010, h. 1349-1356

bekerja menjadi lembab atau dinding basah atau sebaliknya apabila panas ruangan akan terasa panas. Hal ini dikarenakan letak Kantor BPS yang berada di tengah Perumahan Kendangsari yang pada saat hujan kondisi jalan menjdai banjir dan jalan yang rusak.

PT. Kawasan Berikat Nusantara yang merupakan perusahaan dibidang pengelolaan kawasan industri yang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Motivasi kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Meningkatnya motivasi kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (persero) dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Disadari bahwa kekuatan sekaligus merupakan kelemahan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) sebagai BUMN yang bergerak dibidang jasa pelayanan sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu program peningkatan kualitas SDM sebagai salah satu usaha optimalisasi SDM mendapatkan prioritas utama. Lingkungan kerja pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (persero)

terprogram dengan baik setiap bulannya guna meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Tetapi masih terdapat masalah tentang kondisi lingkungan kerja yang belum diperhatikan oleh manajemen perusahaan, seperti pemeliharaan terhadap fasilitas perusahaan yang kurang baik, sehingga menimbulkan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, pemberian gaji/ upah, adanya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, adanya penghargaan kepada karyawan, perlakuan adil terhadap karyawan, serta lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas banyak hal-hal yang mempengaruhi masalah motivasi kerja, sehingga menarik untuk di teliti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan juga disebabkan oleh :

1. Rendahnya keamanan dan keselamatan kerja karyawan
2. Pemberian gaji/ upah yang tidak sesuai
3. Minimnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan
4. Kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan
5. Adanya perlakuan yang tidak adil pada karyawan
6. Lingkungan kerja yang tidak nyaman.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, ternyata masalah motivasi kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain : keterbatasan kemampuan, dana, waktu dan tenaga maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

“ Apakah terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan ?”

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja dan hubungannya dengan motivasi kerja.

2. Bagi Dunia Akademis

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu

bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai motivasi kerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja.