

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada pada karyawan. Alasannya adalah untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan guna melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas (Tornado, 2014).

Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kelangsungan dan pertumbuhan sebuah perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran, serta produknya, tetapi juga ditentukan juga dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu karyawan, pimpinan, dan sistem itu sendiri.

Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai

pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting (Tornado, 2014).

Motivasi kerja bagi para karyawan tidak kalah pentingnya, dimana motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal (dalam Tornado, 2014).

Menurut Wahjosumidjo (dalam Azhar, 2009) motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain motivasi kerja adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalakan menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang berharga, yang tujuannya jelas untuk melangsungkan kehidupan, rasa tentram, rasa aman, dan sebagainya. Adapun motivasi kerja menurut Gitosudarmo dan Mulyono adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk

melaksanakan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. 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 pada karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Handoko (dalam Sianturi, 2013) mengartikan motivasi kerja sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan-keinginan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan di lapangan yang menyatakan bahwa:

“Dalam membuat kebijakan atau menyelesaikan masalah adalah merupakan hasil musyawarah antara atasan dan bawahan, hal ini memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju, berkembang dan memiliki rasa bangga karena telah menjadi bagian dari perusahaan”

Hal senada juga diungkapkan oleh karyawan lain bahwa:

“Pemimpin selalu mengayomi dan mengajak bawahannya bekerja lebih baik lagi, sehingga saya tetap semangat dan optimis dalam melakukan pekerjaan”

Berdasarkan hasil kutipan wawancara diatas menunjukkan fenomena dilapangan bahwa pimpinan lapangan mengakui dan memotivasi karyawan yang

bekerja dilapangan sangat berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Raga Perkasa Eka Guna ORF.

Motivasi kerja bagi para karyawan sangat penting, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan pencapaian kerja yang sesuai harapan perusahaan. Seperti penelitian yang sudah ada dimana penelitian Kunti Aprilia Lisanti yang membahas tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas yang hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. karena perusahaantelah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka bekerja dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi kerja sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (dalam Tornado, 2014).

Diharapkan peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangat besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari mereka muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan ini yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana

seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahnya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan mengenai motivasi kerjanya.

“... motivasi kerja saya bersumber dari adanya kesempatan untuk maju, berkembang dan memiliki rasa bangga karena telah menjadi bagian dari perusahaan. Motivasi saya tinggi, karena saya ingin menguasai dan melaksanakan dengan baik setiap tugas yang diberikan kepada saya dan tidak berhenti belajar untuk mendapatkan pengetahuan disemua disiplin, juga semangat untuk mendapatkan ilmu di luar bidang saya...”

Menurut Wexley dan Yulk (Waluyo, 2009) Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dimana dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi ini merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Ada pun fenomena yang ditemui di PT. Raga Perkasa Eka Guna yang dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan tersebut. Dimana wawancara tersebut ingin melihat sejauh mana masalah karyawan lapangan dalam PT. Raga Perkasa Eka Guna tersebut. Berikut hasil kutipan wawancara tidak langsung dengan beberapa orang karyawan yang dilakukan melalui handphone (telepon genggam) mengenai perasaan karyawan selama bekerja.

“....Perasaan selama bekerja di perusahaan ini nyaman saat bekerja dan aman-aman saja, maupun dengan rekan-rekan di lapangan ataupun pimpinan lapangan juga memiliki hubungan yang cukup baik....”

Selanjutnya peneliti menanyakan perihal penilaian dan motivasi kerja karyawannya dari seorang pimpinan.

“...Pemimpin melihat karyawan untuk mencapai target pekerjaan dengan pendekatan dengan cara persuasip (pendekatan face to face) atau dari hati ke hati, menjelaskan kepada pekerja rencana kerja yang sudah disetujui management dan client, bekerja dengan disiplin sesuai perintah pimpinan meminta kepada bagian pembelian material agar material tiba di lapangan sesuai waktu yang direncanakan. Karyawannya juga dapat memberi kemajuan ke perusahaan dengan berbagai strategi seperti diatas yang dilakukan pimpinan, karyawan dapat memberikan kemajuan terhadap pelaksanaan proyek. Begitu juga dengan kedisiplinan para karyawan mereka dapat datang dengan tepat waktu dikarenakan perusahaan menyediakan Bus didekat jalan umum dan diangkut menuju area proyek, Memberikan sanksi jika terlambat, Diberikan penyuluhan tentang kedisiplinan bekerja. Disini saya juga melihat karyawan mengatasi masalah yang ada atau kesulitan yang timbul dengan Musyawarah di ruang rapat agar segera bisa diatasi masalah dan kesulitan yang ada. Pimpinan dapat juga memanggil pekerja yg sedang mempunyai masalah dan diselesaikan dengan baik. Karyawan juga mendapat Training (pendidikan) jika kesulitan terjadi pada teknis bekerja. Memberi Training Keselamatan Kerja agar para pekerja mengerti bekerja dengan selamat jika kesulitan masalah keselamatan....”

Disisi lain, peneliti ingin mengetahui tentang karyawan dalam menjalankan pekerjaan meliputi pengawasan dalam bekerja, kondisi kerja, gaji dan pengakuan dalam bekerja yang telah ditentukan, berikut sistematika dalam bekerja di perusahaan tersebut.

“...Kalau ditanyakan tentang pengawasan dalam pekerjaan kami sangat ketat pengawasan saat kerja dilapangan, sehingga kami sangat mematuhi peraturan yang ada dan menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar. Saat melihat kondisi kerja dilapang juga lancar dan baik, cuman hanya terkendala dengan pasokanbahan materiak yang kadang suka terlambat sampai kelapangan. Kalau yang ditanyakan gaji kami yang disini merasa sangat memenuhi kebutuhan yang ada ya, disini kami di gaji sesuai kemampuan yang kami miliki. Sedangkan kalau ditanyakan tentang pengakuan saat bekerja dilapangan baik pemimpin maupun rekan kerja sangat-sangat menghargai dan melihat hasil kerja yang dikerjakan...”

Berdasarkan fenomena-fenomena dan uraian wawancara diatas maka peneliti tertarik untuk mendalami dan melihat sejauh mana Motivasi Kerja karyawan di PT. Raga Perkasa Eka Guna ORF. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT. Raga Perkasa Eka Guna ORF.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Motivasi kerja bagi para karyawan merupakan salah satu bagian yang penting, karena motivasi kerja dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Seperti pada penelitian Kunti Aprilia Lisanti (dalam Tornado, 2014) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopia dalam Tornado, 2014).

Setiap orang pada umumnya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda, ada yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada pula yang memiliki motivasi yang rendah (dalam Hasanah, 2013).

C. BATASAN MASALAH

Dalam sebuah penelitian, permasalahan yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan yang berada di PT. Raga Perkasa Eka Guna ORF.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Raga Perkasa Eka Guna ORF.

E. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Raga Perkasa Eka Guna ORF.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau informasi berupa ilmu yang berguna bagi ilmu psikologis khususnya psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan kepada para karyawan untuk berusaha meningkatkan kerja mereka.

