

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini bangsa Indonesia sedang giat melibatkan diri dalam pembangunan yang hakekatnya merupakan taruhan bagi hari depan negara serta generasi mendatang. Pembangunan Indonesia pada Pembangunan Jangka Panjang Tahap II diorientasikan pada pembangunan dan usaha meningkatkan bidang industrialisasi. Untuk menunjang keberhasilan usaha pengembangan dan untuk meningkatkan industri atau perusahaan, banyak faktor yang harus diperhatikan salah satunya faktor organisasi dari perusahaan tersebut (Riyono, 2001).

Organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu yang secara sadar mengkoordinasikan kegiatan dari dua orang atau lebih. Dalam mengejar tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi tersebut secara efisien dan efektif dilakukan secara bersama-sama oleh anggotanya (Gibson, 1989).

Yoshio (dalam Riyono, 2001) mengatakan organisasi cenderung merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara rasional demi mencapai tujuan, meskipun rasionalnya yang sempurna jarang tercapai, tetapi usaha mencapainya tetap merupakan ciri manajemen modern.

Perilaku organisasi yang diawali dengan asumsi tentang para karyawan dan menimbulkan penafsiran tertentu tentang berbagai peristiwa, hal ini didasari suatu pedoman yang tidak disadari tetapi berpengaruh bagi perilaku manajerial dalam

menentukan iklim organisasi bagi suatu perusahaan. Pandangan karyawan tentang lingkungan kerja yang dirasakan berbeda-beda, bila pandangan yang tidak selaras antara karyawan terhadap perusahaan maka akan menghambat dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan (Maslow, 1994).

Pada dasarnya suatu organisasi melakukan suatu kebijaksanaan dan pengambilan keputusan dilandasi dari pencapaian sasaran yang telah menjadi target perusahaan, dimana keputusan tersebut tidak terlepas dari kepentingan eksistensi perusahaan dan karyawan, tetapi pandangan karyawan tentang keputusan tersebut berbeda-beda. Hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. (Hardingham, 1995)

Bekerja merupakan suatu yang dibutuhkan manusia, tujuan dari bekerja adalah untuk hidup tetapi tidaklah berarti, bahwa manusia yang kodratnya memang memerlukan bekerja, sehingga boleh diperlakukan semena-mena oleh pihak-pihak yang biasa menyediakan lapangan kerja. Pihak pemberi kerjapun berkewajiban menghormati harkat dan martabat para pekerja sebagai manusia, itu berarti memberi imbalan yang sesuai dengan kemampuan profesionalnya dan memperlakukannya secara manusiawi. Seorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang memuaskan daripada keadaan sebelumnya. (Anoraga, 1992)

Salah satu aspek terpenting dalam bekerja adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan di dalam diri individu karena adanya suatu kebutuhan