

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan manusia dalam era globalisasi saat ini yang mencakup ruang lingkup pekerjaan menjadi faktor yang sangat penting. Berkembangnya sumber daya manusia menjadi salah satu sasaran yang penting bagi perusahaan yang ingin maju dan berkembang. Perusahaan yang menaruh perhatian besar dalam mengembangkan sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat motivasi kerja karyawan untuk turut memajukan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Tingkat pencapaian kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, di samping juga dipengaruhi oleh teknologi serta manajemen perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dan menonjol perannya, karena sumber daya manusia yang berkualitas, didukung adanya motivasi kerja maupun kinerja yang baik akan berpengaruh besar bagi peningkatan produktifitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan tersebut.

Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah dan akan menggantungkan hidupnya kepada

perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Fenomena banyaknya karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal seperti bekerja didalam ruangan yang banyak berhubungan dengan mesin yang menyala, bekerja di bawah tekanan atau target, menunjukkan bahwa sebenarnya para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau pabrik dengan lingkungan kerja seperti itu memiliki motivasi kerja karena mereka bekerja untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup, hanya saja para karyawan kurang yakin dengan kemampuan atau ide-ide yang mereka miliki.

Motivasi kerja merupakan faktor yang menjadi pendorong orang untuk bekerja. Anwar (1993) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Masalah motivasi kerja menyangkut persoalan mengapa seorang karyawan bekerja sangat giat, sedangkan karyawan lainnya bekerja dengan kurang semangat. Besar kecilnya motivasi kerja akan ikut menentukan kualitas maupun kuantitas prestasi kerja karyawan.

Motivasi adalah suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007), motivasi merupakan dorongan yang membuat para karyawan melakukan sesuatu dan untuk mencapai tujuan

Diharapkan pada para karyawan yang bekerja di lingkungan pekerjaan yang kurang optimal memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus bekerja dengan nyaman, sedangkan pada kenyataannya banyak karyawan yang kurang merasa nyaman bekerja dalam lingkungan atau ruangan dengan kondisi mesin yang menyala atau mesin produksi yang membuat bising serta ruangan yang kurang ventilasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara keamanan, kebisingan, alat dan bahan, dan tempat kerja (Nitisemito, 1991). Sedangkan lingkungan kerja psikis meliputi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, kebijakan-kebijakan pimpinan, semangat kerja karyawan, dan kesediaan saling membantu pada karyawan serta terbangunnya kerjasama yang baik antara karyawan Gondokusumo (dalam Sukardi, 1993)

Penilaian karyawan tentang lingkungan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Persepsi adalah suatu proses pemberian arti terhadap stimulus dimana tiap individu akan memberikan arti kepada stimulus dengan cara yang berbeda meskipun obyek yang dilihat sama Gibson (1994). Sementara itu persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kondisinya. Gibson (1994) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. Hal ini tidak lepas dari

perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Kota Klaten memiliki beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang perindustrian salah satunya dalam bidang industri pengecoran logam yang berada di daerah Cepur. Berdasarkan observasi dan interview yang dilakukan terhadap perusahaan CV. Sinar Abadi yang bertempat di daerah klaten, merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi sebuah mebel dari bahan mentah seperti baja sehingga menjadi bahan yang sudah jadi dan usaha yang dikembangkan antara lain seperti barbel, kursi dan meja yang terbuat dari baja, furniture ataupun pintu pagar ataupun pintu gerbang serta perusahaan ini membuat rem KA sehingga bergabung dengan PT. Kreta Api Persero Indonesia

Jumlah karyawan yang berada di CV. Sinar Abadi ini sebanyak 80 orang karyawan, diantaranya 3 orang berkedudukan sebagai manager operation, 5 orang dibagikan personalia, 3 orang sebagai marketing, 4 orang sebagai problem account, 3 orang sebagai pengecekan barang, 29 orang sebagai pewarnaan dan penghalusan, 30 orang sebagai pencetakan bahan, dan 3 orang sebagai office boy.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian manager, bagian personalia, dan serta menurut informasi yang diperoleh dari kepala perusahaan, turunya motivasi kerja karyawan juga dapat dilihat dari sebagian karyawan yang tidak disiplin, kurangnya karyawan dalam menghargai waktu, meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, dan kurangnya karyawan dalam memperhatikan kualitas barang, lamban, kurangnya inisiatif pada karyawan, banyak mengeluh dan tidak ada gairah untuk berprestasi sehingga tidak ada peningkatan karier dalam bekerja. Diperlukan adanya tekanan dahulu dari pihak atasan baru kemudian akan

memperbaiki kinerjanya. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut.

Tabel I.

Produktivitas Kerja CV. Sinar Abadi tahun 2013

Bulan	Barbel		Meja & kursi		Roda pintu		Rerata %
	Target	% ketercapaian	Target	% Ketercapaian	Target	% ketercapaian	
Jan	375	80%	625	84%	300	83%	83
Feb	375	81%	625	98%	300	87%	88
Mar	375	87%	625	94%	300	90%	90
Apr	375	85%	625	91%	300	87%	87
Mei	375	83%	625	93%	300	88%	88
Jun	375	80%	625	90%	300	87%	85
Jul	375	81%	625	88%	300	83%	84
Agt	375	77%	625	84%	300	80%	81
Sep	375	79%	625	84%	300	80%	81
Okt	375	75%	625	86%	300	77%	79
Nop	375	74%	625	80%	300	78%	77
Des	375	73%	625	82%	300	75%	76
Rerata	375	80%	625	88%	300	83%	83

Sumber: Data CV. Sinar Abadi Klaten (2013)

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan barbel, meja & kursi dan roda pintu dari bulan-ke bulan terjadi penurunan, dan hanya mengalami peningkatan pada bulan Februari, Maret dan Mei, padahal produktivitas kerja sangat diperlukan bagi CV. Sinar Abadi

sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pengecoran logam. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan.

Kinerja karyawan CV. Sinar Abadi tidak dilihat secara formal, tetapi penilaian oleh atasan lewat ide-ide (gagasan) pengembangan yang dikemukakan oleh karyawan. Gagasan yang mampu menciptakan pengembangan bagi produk ataupun perusahaan akan diberikan *reward* (penghargaan) oleh atasan. Kesan yang diterima seorang bahwa tentang penilaian terhadap diri mereka berdampak kuat bagi mereka dalam mengukur kemampuan mereka, dan yang lebih penting lagi, bagi kinerja mereka untuk masa-masa yang akan datang. Robbins (2002). Penilaian kinerja informal tidak terjadwal, maka dalam penelitian ini kinerja dinilai oleh karyawan sendiri. Dari sini bisa dilihat bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja.

Berkurangnya motivasi kerja pada karyawan disebabkan karena lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang mendukung. Fakta yang ada di lapangan menunjukkan bahwa karyawan memilikimotivasi kerja yang kurang. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerjapsikis yang tidak mendukung. Lingkungan kerja fisik yang menyebabkan motivasi kerja karyawan diperusahaan berkurang yaitu polusi udara di ruangan, ruangan panas karena kurangnya ventilasi,kebisingan akibat mesin dan ruang gerak yang sempit. Sedangkan lingkungan psikis yangmenyebabkan motivasi kerja karyawan berkurang yaitu kurangnya pimpinan yang mendengar aspirasikaryawan.

Organisasi perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik, karena memiliki lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berdampak langsung pada produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya. Tetapi bila karyawan merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka karyawan akan mengalami tekanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dibuat adalah. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik dan mengadakan penelitian “hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan” di CV. Sinar Abadi

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di CV. Sinar Abadi
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja di CV. Sinar Abadi
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja di CV. Sinar Abadi

4. Untuk mengetahui sumbangsih persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di CV. Sinar Abadi

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan perusahaan tentang tingkat motivasi kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja karyawan

2. Bagi karyawan

Diharapkan dapat menambah dan memberikan informasi khususnya karyawan perusahaan maupun pada dunia kerja umumnya tentang pentingnya persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

3. Ilmuan selanjutnya

Dapat menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat dijadikan bahan informasi serta bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian-penelitian sejenis.