

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu, dalam era dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut SDM yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional (Prihantoro , 2012).

SDM merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Darmanto & Harahap, 2015). Maka dari itu, unsur-unsur manusia dalam perusahaan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Marliani, 2015).

Pentingnya SDM dalam perusahaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (Darmanto & Harahap, 2015) bahwa, manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program

yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja SDM yang semakin meningkat. Oleh karena itu maju atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari kemampuan SDM, namun demikian tidak semua organisasi atau perusahaan memiliki SDM yang baik dan kompeten. Dengan terbatasnya SDM yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Prihantoro , 2012).

PT. Air Telaga Surya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang sistem penyediaan Air Minum yang ada di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. PT Air Telaga Surya memiliki dua produk yang dihasilkan yaitu yang berupa air minum kemasan INSAR dan Es Kristal Azzahra. PT Air Telaga Surya merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2015. Proses pembuatan air minumnya sudah menggunakan sistem pedoman mutu Standar Nasional Indonesia (SNI). Dalam pengelolaan SDM PT ini memiliki dua kategori karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan buruh harian lepas seluruhnya yang berjumlah 96 orang karyawan yang ada di PT. Air Telaga Surya.

Menurut hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan dilapangan dengan 3 karyawan di PT. Air Telaga Surya. Diperoleh bahwa tidak adanya struktur organisasi yang jelas dan jobdes yang tertulis dan hanya disampaikan melalui komunikasi secara langsung pada setiap karyawan di bidang produksi mengakibatkan karyawan menjadi kurang mengetahui tugasnya dengan jelas. Menurut karyawan ketidakjelasan tersebut menjadi salah satu penyebab yang membuat karyawan tidak terdorong untuk bekerja secara maksimal. Hal tersebut

membuat karyawan kurang memiliki perhatian terhadap tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan, terutama ketika kurangnya pengawasan pada saat bekerja. Karyawan lebih banyak bermalas-malasan pada saat jam kerja ketika tidak ada pengawasan. Karyawan akan bekerja secara giat ketika ada pengawas lapangan namun ketika tidak dilakukan pengawasan mereka lebih banyak melakukan aktifitas yang tidak berhubungan dengan kegiatan dalam produksi.

Setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing, Tugas pengawas dilakukan dari pagi hingga sore. Hasil observasi yang dilakukan peneliti diperoleh informasi bahwa pengawas tidak efektif dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas, sehingga banyak karyawan yang bermalas-malasan dan santai nongkrong sambil memainkan *smarthphone* mereka pada saat jam kerja. Kemudian selain pengawasan secara langsung perusahaan juga memiliki pengawasan yang dilakukan dengan menggunakan CCTV, tetapi ketika CCTV tersebut rusak atau mati dan tidak ada laporan kepada atasan agar CCTV tersebut diperbaiki, maka karyawan akan bermalas-malasan dan bersantai sambil memainkan *smarthphone* mereka pada saat jam kerja. Para karyawan kurang memiliki perhatian yang lebih terhadap tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada mereka sehingga kelancaran aktifitas perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dimana berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, bahwa kurang adanya struktur organisasi yang jelas dan jobdes yang tertulis membuat karyawan tidak terdorong bekerja secara maksimal. Kemudian pekerjaan yang dilakukan karyawan diperusahaan tersebut sangat teliti ketika mereka diawasi oleh pengawas, tetapi ketika tidak diawasi oleh

pengawas, pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang memuaskan. Adapun hasil observasi yang peneliti dapatkan yaitu karyawan di PT. Air Telaga Surya khusus nya pada karyawan di PT. Air Telaga Surya di bagian produksi ini pada saat jam kerja sering terdapat karyawan yang bermain smartphone dan bersantai pada saat jam kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya kemungkinan kurangnya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal agar menghasilkan hasil yang maksimal pada barang yang akan dipasarkan. (Hidayat, 2020) kurangnya dorongan dari karyawan untuk dapat bekerja secara optimal merupakan kendala tersendiri bagi organisasi. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti masalah pada perilaku motivasi kerja yang rendah.

Robbins (Sutrisno, 2020) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Edwin Flippo (Ajabar, 2020) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah laku kepada sasaran tertentu (Darmanto & Harahap, 2015). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi mempunyai hubungan erat dan bagaimana perilaku seseorang dimulai, disokong, dilakukan dan diarahkan. (Jaya & Ningsih , 2016) Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja. Arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang, alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang (Nurdin, 2018). Kurangnya perhatian menangani hal- hal yang berhubungan dengan motivasi ini, dirasakan sebagai hal yang wajar. Apabila diukur dengan bobot hasil yang relevan terhadap tugas, namun dapat mengganggu secara keseluruhan apabila tidak ditangani dengan baik dan benar.

Dampak positif karyawan yang memiliki motivasi kerja yang bagus berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Aprianto & Soesatyo, 2016). Penelitian (Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) dampak positif karyawan yang memiliki motivasi kerja yang bagus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Susanty & Baskoro , 2012) Motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian (Rozalia, Utami, & Ruhana, 2015) dampak positif karyawan yang memiliki motivasi kerja yang bagus bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dampak negatif karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan (Ishaya, 2017). Penelitian (Suwanti, 2013) dampak negatif karyawan yang tidak memiliki

motivasi kerja yang baik motivasi kerja secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Kurniawan, 2012) dampak negatif karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak terbukti dan ditolak. Penelitian (Jufrizen & Hadi , 2021) dampak negative karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal. Kemudian kebutuhan meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup (Rahmawati, 2013). Faktor motivasi antara lain prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat. Dari factor tersebut yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah penghargaan dimana informan merasa jarang mendapatkan penghargaan ataupun pujian dari pekerjaan itu sendiri (Khairani, Wahyuni , & Jayanti, 2016)

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah (Sarinadi, 2014) faktor kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan penghargaan atas prestasi kerja. (Purba & Tambun, 2015) Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja, material insentif dan nonmaterial insentif.

Bersadarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Air Telaga Surya”. Peneliti berharap dapat memberi manfaat, baik manfaat teoritis yang ditujukan untuk ilmu psikologi, maupun secara praktis yang ditujukan pada peneliti selanjutnya dan pembaca penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan di PT. Air Telaga Surya di bagian produksi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan di PT. Air Telaga Surya di bagian produksi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gambaran motivasi kerja, selain itu juga bermanfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pimpinan di perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis, serta pengalaman langsung dalam melakukan penelitian.