# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi berawal dari kerjasama manusia sebagai akibat adanya keterbatasan-keterbatasan *(limits-factors)* yang dimiliki oleh manusia, seperti keterbatasan fisik, waktu, keahlian dan kemampuan. Organisasi didefinisikan sebagai pembagian pekerjaan diantara orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan untuk mencapai tujuan. Koordinasi baru dapat dilakukan, bila ada kesediaan berkorban dan kesediaan untuk bekerja sama.

Dimensi organisasi tidak terlepas dari hubungan antar manusia *(human relations)*. Hubungan antar manusia adalah komunikasi yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain baik verbal maupun non verbal. Hal ini berarti suatu organisasi terjadi jika ada beberapa orang yang mampu saling berkomunikasi dan bersedia menyumbangkan tindakan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi memiliki beberapa unsur-unsur penting meliputi manusia *(human factor)*, tempat, kedudukan, tujuan, pekerjaan, struktur, teknologi, dan lingkungan *(environment external social system)*.

Organisasi merupakan sistem kerja yang melibatkan berbagai komponen yang saling berinteraksi dan berhubungan. Salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia, yakni individu-individu yang mampu berkomunikasi satu sama lain dan bersedia menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kelangsungan organisasi

atau perusahaan sepenuhnya tergantung pada kesediaan sumber daya manusianya untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran pada sistem kerjasama.

Dalam mengembangkan organisasi, karyawan merupakan salah satu unsur penting yang memiliki kontribusi yang besar untuk keberhasilan organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi terletak pada kualitas karyawannya yang tercermin pada efektivitas dan produktivitas kerja. Efektivitas dan produktivitas kerja tidak akan tercapai apabila karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Karena itu dalam organisasi sangat diperlukan efektivitas serta produktivitas kerja. Semakin panjang umur suatu organisasi, semakin diperlukan keduanya.

Kelangsungan organisasi terletak pada kesediaan individu untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada sistem kerjasama. Kesediaan ini memerlukan suatu kepercayaan bahwa tujuan akan tercapai. Suatu kepercayaan akan berkurang bahkan hilang, jika ternyata tujuan sebenarnya tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Apabila kepercayaan telah hilang maka kesediaan untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran juga akan hilang. Kelangsungan kesediaan semacam itu bergantung kepada kepuasan yang didapat oleh para individu penyumbang dalam proses melaksanakan tujuan.

Untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan tersebut tidaklah mudah, karena pada kenyataannya terdapat perbedaaan yang mendasar diantara masing-masing karyawan, ada yang bekerja lebih cepat, lebih baik, dan lebih produktif dari yang lain, ada juga yang tidak. Yang terpenting untuk dilakukan adalah memperhatikan kebutuhan ekonomis maupun psikologis para individu yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan, sebab penanganan sumber daya

manusia secara optimal dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Cara yang demikian itu disebut dengan motivasi kerja. Sedangkan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah aktivitas yang memuaskan kebutuhan manusia yang mencakup kinerja, tantangan, keterlibatan, kesempatan, iklim organisasi, komunikasi, suasana yang hangat dan menyenangkan, dan lingkungan kerja. Bila faktor ini ditanggapi secara positif maka para pekerja cenderung mengalami kepuasan dan akan termotivasi.

Keberhasilan organisasi tidak semata-mata dilihat dari segi ekonomi atau berdasarkan tolak ukur pada perhitungan rentabilitas, likuiditas dan produktivitas kerja. Disinilah pentingnya para pimpinan memahami fungsinya untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia, yaitu dengan menggerakkan karyawan untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pimpinan adalah mempertahankan karyawan yang memiliki kontribusi tinggi agar tidak meninggalkan organisasi atau perusahaan. Kinerja dalam kebanyakan organisasi bertujuan untuk menentukan kepuasan seseorang, kenaikan yang harus dicapai, penentuan promosi, dan bagaimana seseorang memiliki kesadaran yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja sangat berhubungan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, sebab pimpinan secara terus menerus akan dihadapkan pada pertanyaan bagaimana memelihara kinerja yang tinggi dan bagaimana meningkatkan kinerja secara marjinal yang kesemuanya itu dihubungkan dengan motivasi. Faktor manusia akan tergerak dengan baik kalau mereka termotivasi melakukannya.

Produktivitas akan dicapai bila karyawan yang melakukannya termotivasi. Sementara itu karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi.

Pimpinan organisasi bertugas membangkitkan motivasi para karyawannya agar menjadi sumber daya manusia yang memiliki kontribusi dan kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong orang-orang untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Memotivasi merupakan proses mengembangkan dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok agar dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan sasaran atau tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengembangan motivasi sumber daya manusia merupakan hal yang rumit (kompleks), sebab baik pimpinan maupun karyawan berbeda-beda dalam berpikir maupun motivasi kerjanya. Hal ini disebabkan oleh perubahan ataupun pergeseran pola konsumsi, harga diri, pendidikan, tingkat persaingan dan tujuan perusahaan yang bersumber dari diri pimpinan maupun karyawan, sehingga dapat menimbulkan adanya perbedaan dalam motivasi mereka antara yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengupayakan pengembangan karyawannya agar mereka termotivasi, dalam arti sebagai pimpinan hendaknya mengenal setiap karyawan secara individu dengan baik agar mengetahui keinginan, kebutuhan serta kemampuan yang mereka miliki.

Selain kinerja, faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah tantangan *(challenge)* yang dihadapi. Sasaran yang tidak menantang atau dengan

mudah dapat dicapai tidak akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan akan menimbulkan kegairahan untuk mengatasinya.

Kemudian keterlibatan *(Involvement)* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, karena karyawan di posisikan sebagai unsur yang penting dan memiliki kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Demikian juga dengan kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus atas motivasi kerja karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi motivator untuk berprestasi atau bekerja dengan giat dan produktif.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Berbagai bentuk interaksi yang terjadi dalam organisasi itu menunjukkan adanya iklim organisasi yang mencerminkan keseluruhan penampilan atau gaya organisasi tersebut. Iklim organisasi didalamnya terkandung aktivitas komunikasi yang merupakan penggerak jalannya organisasi.

Selanjutnya komunikasi merupakan salah satu faktor pendorong motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi selain faktor pemenuhan kebutuhan lainnya. Iklim komunikasi juga dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja para anggota organisasi. Aktivitas komunikasi dalam organisasi merupakan komunikasi yang bentuknya dapat berupa komunikasi dari atasan

kepada bawahan *(downward communication)*, dari bawahan pada atasannya *(upward communication)*, komunikasi antara sesama karyawan *(horizontal communication)*, dan komunikasi antar pribadi baik yang bersifat formal ataupun informal. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari keberhasilan proses komunikasi yang dideteksi dari bentuk dan sifat informasi yang tersedia dalam organisasi.

Seperti halnya karyawan, pimpinan juga memiliki keinginan untuk selalu mengerjakan tugasnya dengan baik. Hubungan kerja dapat berjalan dengan baik, yaitu apabila komunikasi berjalan dengan baik, karena komunikasi adalah media untuk menyampaikan ide, pesan, perintah, berita, informasi, dari seseorang kepada orang lain sehingga terjadi interaksi. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam suatu hubungan kerja yang baik, terdapat komunikasi antara sesama pegawai ataupun antara pimpinan dan karyawan yang sifatnya saling membantu, memahami satu dengan lainnya, sehingga tercipta peningkatan motivasi kerja.

Motivasi tumbuh berdasarkan stimulus yang diberikan kepada faktor psikologis yang ada di dalam diri seseorang seperti tingkat kebutuhan, harapan, serta persepsi. Misalnya seseorang telah memiliki pendidikan yang cukup memadai maka hal yang paling dominan dalam menumbuhkan motivasinya adalah keakraban sesama rekan sekerja serta suasana hangat dan menyenangkan yang merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Sebab dengan kondisi seperti itu kebersamaan bekerja karyawan akan terjalin sehingga akan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.

Motivasi juga dapat ditumbuhkan dengan cara memberi stimulus yang tidak hanya dari segi ekonomi saja tetapi juga faktor lingkungan kerja dan suasana kerja. Jika lingkungan kerja kurang mendukung dan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, giat dan maksimal. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikannya.

Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia adalah salah satu dari 6 unit bisnis strategis PT. Aneka Tambang Tbk.Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia adalah satu-satunya pabrik pengolahan dan pemurnian emas di Indonesia. Logam Mulia telah berpengalaman memurnikan emas lebih dari 70 tahun. Keinginan karyawan Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Aneka Tambang Tbk antara lain adalah teman-teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, kesempatan untuk maju, kepemimpinan yang mampu adil, perintah dan pengarahan yang masuk akal. Keinginan ini dapat dipengaruhi dari hubungan yang ada diantara rekan-rekan sekerja dengan pimpinan ( atasan ) yang ada di lingkungan kerjanya.

Adapun lingkungan kerja Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Aneka Tambang Tbk terdiri dari ruangan, halaman dan area sekelilingnya serta situasi psikologis yang merupakan bagian atau berhubungan dari tempat kerja. Faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja juga termasuk perwarnaan, kebersihan, pertukaran udara, hubungan kerja. Masalah yang ada di Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT Aneka tambang adalah

rendahnya motivasi kerja para karyawannya dan hal ini disebabkan oleh banyak faktor dan diantaranya adalah lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat berhubungan dengan karateristik lingkungan kerja seperti iklim organisasi, manager/atasan, teman kerja, dan teknologi. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasikan masalah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja karyawan.
2. Banyaknya tantangan yang harus dihadapi.
3. Minimnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
4. Kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir yang kurang menjanjikan.
5. Iklim organisasi yang kurang sesuai dengan keinginan karyawan.
6. Komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antaran pimpinan dan karyawan.
7. Kurangnya kebersamaan kerja karyawan.
8. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan.

## C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat terlihat bahwa banyaknya masalah yang timbul berkaitan dengan motivasi kerja karyawan dan memiliki faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks (rumit) sifatnya. Karena keterbatasan kemampuan, waktu, dana dan tenaga, maka masalah yang diteliti akan dibatasi hanya pada masalah "Hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Aneka tambang Tbk Jakarta Timur".

## D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut : "Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Aneka Tambang Tbk di Jakarta?".

## E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Sebagai pengalaman meneliti serta dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu administrasi perkantoran.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Anela Tambang

Tbk Jakarta Timur dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

   Sebagai tambahan bahan bacaan khususnya Program Studi Adminstrasi Perkantoran, untuk menambah literatur pada perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sebagai referensi untuk melengkapi bahan bacaan serta pertukaran informasi antara mahasiswa lainnya.

4. Bagi Masyarakat

   Hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.