

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi merupakan salah satu sub fungsi dari manajemen. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Maka dari itu, penting bagi setiap organisasi untuk memperhatikan kadar motivasi yang dimiliki tiap anggotanya. Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan dari Dessler (2003) dalam bukunya bahwa dalam ilmu MSDM motivasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu fungsi inti dari manajemen sumber daya manusia.

Kepemilikan sumber daya manusia dalam teknik organisasi atau yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang baik merupakan harapan dari setiap pihak manajerial. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan

tugas atau pekerjaannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, selain itu motivasi mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan motivasi yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Seperti yang di kemukakan oleh Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dalam menjalankan tugas, motivasi karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain faktor kemampuan dirinya, adanya pembinaan dari pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan kerja dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja yang baik pula. Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada ketetapan waktu, kreativitas/inisiatif dan kehadiran, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama dan kualitas pribadi. Dorongan ini berada pada diri

seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Wirawan, 2009 : 101). Berangkat dari uraian di atas, maka bisa diasumsikan bahwa untuk bisa mendorong produktivitas anggotanya, wajib bagi pimpinan untuk menyelenggarakan program-program yang bersifat motivator seperti pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat penting dalam pencapaian motivasi kerja pegawai, dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012: 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Maslow dalam teori hierarki kebutuhan mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. McGregor dalam teori X dan Y yang dikutip dari buku Rivai (2010) juga mengatakan bahwa rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak.

Kaitannya dengan lingkungan kerja, tentu bisa dilihat dari suasana lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman bagi pekerja yang memungkinkan pekerja dapat bekerja optimal. Mardiana (2005) dalam bukunya turut mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pendapat ini diperkuat oleh hasil temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Lucky (2011) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga

ada motivasi yang terkandung didalamnya. Temuan ini turut didukung oleh Rayka (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan CV. Hati Sanubari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri minuman yang terkenal dengan produk Pocari Sweat dan Bir Bintang. Keberhasilan yang ditunjukkan perusahaan mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kehandalan dan tingkat profesionalisme yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, yaitu dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini yaitu ada beberapa karyawan yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa karyawan mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa karyawan tertidur saat bekerja. Selain itu, terkait dengan kehadiran karyawan dalam perusahaan

yang masih banyak sering terlambat masuk dan adapun yang tidak masuk kerja jadi belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel persentase kehadiran karyawan berikut.

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Karyawan

Bulan	Total persentase			
	Sakit	Izin	Alpa	Hadir
Oktober	22 (0,73%)	12 (0,4%)	20 (0,66%)	57 (21,9%)
November	22 (0,73%)	16 (0,5%)	10 (0,3%)	35 (21,17%)
Desember	16 (0,5%)	17 (0,56%)	24 (0,8%)	26 (24,2%)

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan dari bulan oktober khususnya untuk kehadiran terjadi naik turunnya karyawan yang hadir seperti dibulan oktober sekitar 21,9% naik menjadi 21,17% dibulan november dan 24,2% dibulan desember. Tetapi dari tingkat kehadiran tersebut masih ada pula karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa. Contohnya, seperti dibulan desember 0,8% dibandingkan dengan bulan oktober dan november.

Selanjutnya, pada bidang produksi, kondisi lingkungan kerja yang kotor, ruang kerja yang gelap, suara bising kendaraan, kemudian fasilitas

yang digunakan tidak mendukung seperti berupa alat komputer pada setiap karyawan tidak tersedia (kurang). Contohnya seperti pada bagian administrasi supervisor yang menggunakan komputer hanya bagian kasirnya saja akan tetapi di bagian kepala gudang hanya menggunakan alat komputer berupa laptop miliknya sendiri begitupun pada bagian data entri hanya menggunakan laptopnya sendiri. Kemudian pada team leader, yang menggunakan komputer hanya atasannya saja dan kepada bagian team sales canvas mobil tidak menggunakan komputer dan juga pada team *salesmen talking order* juga tidak tersedia komputer. Hal ini akan mengakibatkan motivasi karyawan yang ada pada perusahaan tersebut mengalami penurunan.

Uraian data di atas menunjukkan bahwa motivasi karyawan pada perusahaan tersebut mengalami penurunan. Hal ini menurut peneliti dikarenakan lingkungan kerja yang ada tidak cukup untuk menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi rekan kerja, insentif, pola kepemimpinan yang diterapkan, serta ketersediaan fasilitas yang cukup.

Fakta terkait motivasi kerja yang terjadi di CV. Hati Sanubari Gorontalo dengan pemberian insentif yang sesuai, adil dan layak serta memotivasi karyawan dengan baik maupun tim terdapat pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1.2

Pemberian insentif capaian target

No	Besaran pencapaian target	Predikat	Pemberian Insentif
1	$\leq 100\%$ dari target	Tidak berhasil	–
2	$\geq 100\% < 120\%$ dari target	Berhasil	10% x Gaji Karyawan
3	$\geq 120\%$ dari target	Sangat berhasil	20% x Gaji Karyawan

Sumber: Data CV. Hati Sanubari Gorontalo 2017

Tabel pemberian insentif diberikan apabila pencapaian target komisi lebih dari 100% -110% dengan predikat berhasil pemberian insentif sebesar 10% dikali gaji pokok masing -masing karyawan, dan predikat sangat berhasil lebih dari 120% pemberian insentif sebesar 20% dikali gaji tertinggi karyawan. Pemberian insentif dirasakan kurang efektif dan kecil karena pada tingkatan predikat berhasil ke sangat berhasil besaran pemberian insentif hanya bertambah 10%, sehingga karyawan kurang temotivasi untuk mencapai predikat yang lebih tinggi, dan karyawan menganggap dengan predikat berhasil saja karyawan sudah merasa aman. Serta pemberian insentif dengan dengan besaran tersebut dirasakan kurang optimal, karena tidak ada perubahan atau penambahan pada besaran pemberian insentif sedangkan tuntutan pekerjaan untuk mencapai target semakin tinggi dan selalu bertambah setiap tahunnya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Perusahaan CV. Hati sanubari kota gorontalo

dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Hati sanubari kota Gorontalo.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Fasilitas kerja yang belum memadai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka peneliti mengidentifikasi yaitu “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Hati sanubari kota gorontalo ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada CV. hati sanubari kota gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Hati sanubari kota gorontalo adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Sebagai upaya untuk lebih memahami teori-teori manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dan motivasi

kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif dalam menjalankan aktivitasnya.

b. Manfaat praktis

sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan kerja serta upaya identifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di dalam Apakah lingkungan berpengaruh terhadap motivasi kerjapada CV. Hati sanubari kota gorontalo.