

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue, dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi (Supartha, 2017). Sumber daya manusia salah satu aset sumber daya yang terpenting dalam organisasi dimana semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap cara organisasi mencapainya (Masharyono, Sumyati and Syamsul Hadi Senen, 2018). Tenaga kerja perlu dipacu Motivasi Kerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Perhatian dibidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal itu merupakan aspek penting untuk merencanakan karyawan agar bekerja lebih efektif dan terus ditingkatkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Muhammad Putra Aviantara, Sumyati and Masharyono, 2018).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan mengendalikan kegiatan organisasi (Ingsiyah, Haribowo, & Nurkhayati, 2019). Guna tercapainya tujuan perusahaan, motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal. Hal ini di dukung pendapat dari Manullang, (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan membuat pegawai memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawainya (Aviantara, Sumiyati, & Masharyono, 2018:3). Pentingnya motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya (Handoko, 2017). Menyadari pentingnya motivasi, maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan

Dimas Prayogi, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PLUMBON KOTA CIREBON
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan (Putra & Subudi, 2013).

Motivasi dapat mengoptimalkan potensi individu pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, karena motivasi menentukan perilaku pegawai untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan akibat yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2012). Tingkat motivasi pegawai terlihat dari kegiatan yang sedang dilakukan dan prestasi yang sudah dicapainya (Hamzah, 2008). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk bekerja mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:324).

Penelitian mengenai motivasi pertama kali dilakukan pada tahun 1996 oleh McClelland dimana motivasi dikaitkan dengan produktivitas tenaga kerja karyawan. Peneliti ini meneliti untuk mengetahui pengaruh variabel variabel motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan (McClelland.D.C, 1987) Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Hamid & Mukzam, 2008). Motivasi pegawai sangat penting dalam pencapaian Motivasi Kerja Pegawai yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal (Latib, dll. 2016).

Salah satu kondisi untuk keberhasilan sebuah organisasi, dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai yang mempunyai motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi itu sendiri, jadi seorang yang memimpin sebuah organisasi sebaiknya memberikan motivasi yang terus menerus kepada pegawai guna untuk kemajuan organisasi itu sendiri (Sanjaya and Alseikh, 2018). Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan Pegawai akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu (Tahir A, 2018). Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan

semaksimal mungkin. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya (Kalika, Murty & Hudiwinarsih, 2013). Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja (Murti & Srimulyani, 2013). Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang memotivasi pegawai berkaitan dengan peran yang didapatkan dalam suatu organisasi (Supartha, 2014).

Penelitian mengenai motivasi kerja telah diteliti di berbagai sektor perusahaan yaitu diantaranya, perusahaan dagang (Yane adli, febsri Susanti, 2019), Properti (Widya et al., 2019), Industri Jasa (Hamid & Mukzam, 2008), media online (Aninditya et al., 2020), perbankan (Safitri, 2018), pendidikan (Solehudin, Rahmawati kusuma wardani, 2021), Universitas Shippensburg (Fisher and Elizabeth, 2009). Bidang Retail (Wangdra, Loor-Zambrano, Santos-Roldán, & Palacios-Florencio, 2022).

Motivasi kerja sebagai serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu dengan tujuan individu (Noe dkk, 2017). Namun pada kenyataannya saat ini banyak perusahaan yang mengalami penurunan motivasi pada Pegawainya (Hasbi and Sartono, 2020). Salah satu contoh perusahaan yang mengalami penurunan motivasi kerja pada pegawainya yaitu PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon, Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri ritel yang berupa minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan sehari-hari dengan menggunakan nama minimarket Alfamart. Hal ini terlihat dari Motivasi yang semakin buruk seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan pegawai merasa kurang termotivasi (Andriyani & Noor, 2015). Keterlambatan merupakan keadaan dimana seseorang atau pegawai tidak datang tepat pada waktunya dan datang melebihi batas waktu yang telah ditentukan (A. A. Saputra and Hermani, 2020)

TABEL 1.1
DATA KETERLAMBATAN PEGAWAI PT. SUMBER
ALFARIATRIJAYA TBK. CABANG PLUMBON KOTA
CIREBON TAHUN 2018-2021

Tahun	Jumlah Hari kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Total Karyawan Yang Terlambat	Jumlah Total Keterlambatan Karyawan
2018	247	100	55	1524
2019	242	97	62	1528
2020	230	94	69	1603
2021	245	96	70	1610

Sumber. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Plumbon kota Cirebon, 2021

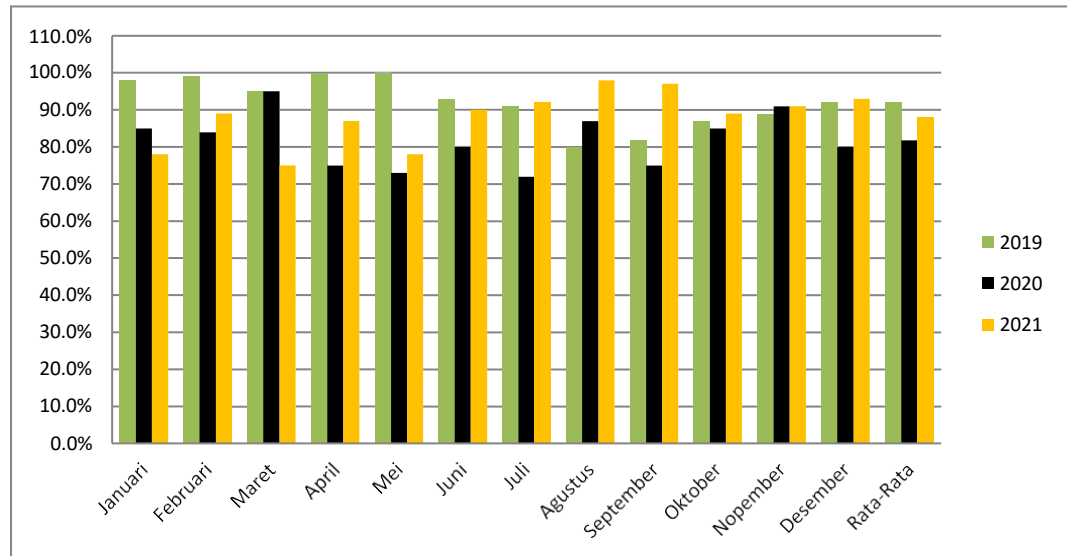
Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Plumbon kota Cirebon mengalami kenaikan dari tahun 2018-2021. Pada tahun 2018 mengalami 1524 kali keterlambatan dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 55 orang dengan jumlah 247 hari kerja dan jumlah pegawai 100 orang, lalu pada tahun 2019 mengalami 1528 kali keterlambatan dengan jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 62 orang dengan jumlah 242 hari kerja dan jumlah pegawai 97 orang, dan pada tahun 2020 mengalami 1603 kali keterlambatan dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 69 orang dengan hari kerja sebanyak 230 hari dan pegawai sebanyak 94 orang. Dan pada tahun 2021 mengalami 1610 kali keterlambatan dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 70 orang dengan jumlah 245 hari kerja dan jumlah karyawan 96 orang. Kurangnya motivasi dapat dilihat dari masalah kedisiplinan seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal (Andriyani & Noor, 2015).

Grand Theory yang digunakan untuk mengatasi masalah motivasi kerja ini terdapat dalam teori perilaku organisasi (Stephen Robbins & Judge, 2015). Faktor-Faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi

kerja, pelatihan dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab (Murti & Srimulyani, 2013).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (Prabu, 2017). hubungan Lingkungan kerja dan motivasi adalah Karyawan akan merasa nyaman dan lebih semangat apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik (Abner Naa, 2017). Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Oleh karena itu peran lingkungan kerja sangat dominan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Murti & Srimulyani, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan rekan sesama pekerja yang saling mendukung dapat memunculkan motivasi pada diri sendiri untuk bekerja secara optimal (rizki afri mulia, 2021). Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja optimal diperlukan dukungan kuat dan nyata dari pemimpin, teman kerja, dan lingkungan yang memadai (Sunarta, 2017). Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial (Srimulyanti, 2020). Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja sosial atau non fisik. Lingkungan kerja sosial adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan (Safitri, 2018). serta faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sosial seperti adanya hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerjasama antar karyawan. Lingkungan kerja sosial mempunyai hubungan dengan motivasi (Wardani et al., 2021). lingkungan kerja sosial sangat penting untuk kita perhatikan karena apabila lingkungan kerja kita kurang kondusif dan efektif maka kenyamanan pegawai pun tidak baik sehingga menyebabkan tingkat kehadiran pegawai yang sangat rendah. Menurut pendapat Arep & Tanjung (2012) adapun lingkungan kerja sosial dapat diukur dari tingkat absensi, kedisiplinan, serta kerja sama yang terjadi antar karyawan. Berikut disajikan data absensi pegawai di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Plumbon kota Cirebon.



Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon

GAMBAR 1.1

GRAFIK TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA

Gambar 1.1 Grafik Tingkat Kehadiran Karyawan Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon periode Agustus 2019 hingga Januari 2021 terlihat fluktuatif dimana pada bulan penengahan hingga akhir tahun kehadiran pegawai sumber alfaria trijaya mengalami kenaikan. Bila dibiarkan dan kinerja memburuk akan berdampak pada tingkat turnover, dan absensi karyawan yang berlebihan juga berbahaya bagi perusahaan, dan hal itu juga dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi mengancam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi (Stephen Robbins & Judge, 2013).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah pelatihan (Angel Rumahlaiselan & Rudy R. Wenas, 2018). Pelatihan bila diterapkan dan dijalankan dengan baik dan benar oleh pimpinan dan bawahan maka akan menumbuhkan rasa motivasi yang sangat tinggi sehingga Motivasi Kerja pun hasilnya bagus. Oleh karena itu, pelatihan berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari motivasi seseorang (Diah Pranitasari, 2019). pelatihan yang baik dan jelas akan memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan (Safitri and diputra, 2018).

Beberapa pelatihan yang diberikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya untuk karyawannya seperti On The Job Training, Magang, Intruksi Kerja, Rotasi Jabatan, dan Latihan Pendahuluan yang terlihat pada Tabel 1.2 menjelaskan

bahwa terjadi fluktuasi dari segi peserta, hal tersebut tentu saja diindikasikan bahwa pelatihan karyawan belum konsisten.

TABEL 1.2
JENIS PELATIHAN PT. ALFARIA TRIJAYA

No.	Pelatihan	Jumlah Peserta			
		2018	2019	2021	2022
1	On The Job Training	21	20	23	22
2	Magang	16	13	11	9
3	Intruksi Kerja	19	18	16	14
4	Rotasi Jabatan	9	12	8	10
5	Latihan Pendahuluan	14	10	12	10
Jumlah		79	73	70	65

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa jenis – jenis Pelatihan yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Plumbon Kota Cirebon yaitu *on the job training*, magang, instruksi kerja, latihan pendahuluan, dan rotasi jabatan. Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa jumlah pelatihan yang dilaksanakan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Plumbon Kota Cirebon belum optimal karena pelatihan yang diberikan tidak merata.

Maka dari itu melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan motivasi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Plumbon Kota Cirebon. Hal ini juga bertujuan memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin (Subono, 2015).

Pelatihan dilakukan pada pegawai yang akan bekerja pada perusahaan dengan tepat, melakukan orientasi kerja karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, melakukan kepada pegawai terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengantisipasi adanya perubahan atau turbulensi dan mempertahankan karyawan serta meningkatkan kompetensi karyawan baik dari segi pengetahuan, perilaku, dan pengalaman dalam suatu pekerjaan agar karyawan memiliki daya saing yang tinggi atau kuat dan mampu menghadapi persaingan, melakukan promosi jabatan dengan tujuan agar dapat menjadi role model bagi para karyawan yang lain, dan melakukan demosi dengan tujuan agar yang kurang berprestasi atau kurang unggul dapat terpacu dan termotivasi Motivasi Kerjanya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, serta mempertahankan sumber

daya manusia yang tepat, untuk posisi yang tepat, dengan jumlah yang cukup sesuai dengan kebutuhan (Sadana, 2019).

Perusahaan harus mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan Motivasi pegawai dengan memperbaiki aspek-aspek yang menjadi faktor Tingkat Motivasi pegawai yang rendah melalui proses memperbaiki lingkungan kerja sosial dan pelatihan. Masalah di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon kota Cirebon jika dibiarkan berkembang maka akan berdampak pada motivasi kerja pegawai sehingga kinerja perusahaan yang lebih buruk, tingkat turnover, dan absensi pegawai yang berlebihan juga berbahaya bagi perusahaan, dan hal itu juga dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi mengancam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan langkah agar dapat mencegah rendahnya tingkat Motivasi karyawan, dan memperbaiki tindakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Oleh karena itu tema sentral penelitian ini adalah.

Tingkat motivasi kerja karyawan yang rendah masih terjadi di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang plumbon kota Cirebon dikarenakan kondisi lingkungan kerja sosial yang kurang baik seperti fasilitas yang tidak memadai dan hubungan antara atasan dengan karyawan yang kurang harmonis, sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Akibatnya kinerja perusahaan menjadi buruk, tingkat *turnover* meningkat dan tingkat absensi karyawan yang berlebihan. Hal ini mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah juga cenderung meninggalkan perusahaan dan mengabaikan tanggung jawab yang diberikan. Dengan memfasilitasi dan memperbaiki lingkungan kerja sosial dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Kondisi Lingkungan Kerja Sosial di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang plumbon kota Cirebon.

2. Bagaimana Gambaran Pelatihan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.
3. Bagaimana tingkat Motivasi kerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.
5. Adakah pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja pegawai, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh temuan mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Sosial di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.
2. Untuk memperoleh temuan mengenai Efektivitas Pelatihan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.
3. Untuk memperoleh temuan mengenai Tingkat Motivasi kerja pegawai di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.
4. Memperoleh temuan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Motivasi kerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon
5. Memperoleh temuan mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi kerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon kota Cirebon.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberi sumbangan dalam aspek teoritis yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon kota Cirebon dalam memperhatikan Lingkungan kerja dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi karyawan.