

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Krisis ekonomi global yang melanda dunia bisnis menyebabkan berbagai situasi yang tidak menentu bagi dunia usaha saat ini. Persaingan antar perusahaan semakin ketat dan tantangan dalam dunia bisnis semakin besar. Untuk menghadapi tantangan tersebut diperlukan adanya sumberdaya manusia yang produktif dan berkualitas. "Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, sebab keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya ini" (Manullang, 2001:3). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas, diperlukan adanya sebuah manajemen yang baik dan terarah selama proses perekrutan tenaga kerja hingga pemeliharannya.

Manusia sebagai unsur tenaga kerja memiliki berbagai macam motif dalam bertindak. Kemampuan mengarahkan dan memotivasi menjadi faktor penting dalam memelihara tindakan dan perilaku tersebut agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut Prijosaksono dan Sembel (2003:01) "Motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, dorongan itu bisa berbentuk antusiasme, harapan dan semangat". Motivasi menjadi penting untuk diperhatikan karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa seseorang berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu dalam sebuah organisasi dan karena motivasi juga terkait dengan kinerja yang dihasilkan (Sule dan Saefullah 2009: 34).

Motivasi sering dikatakan sebagai kunci kesuksesan, karena dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan dapat menghasilkan kinerja maupun produktivitas terbaiknya. Secara umum kualitas kinerja sumberdaya manusia Indonesia masih sangat rendah bila dibandingkan dengan negara lainnya. Berdasarkan data terbaru dari *United National Development Program* (UNDP) pada tahun 2007 Indonesia menempati urutan ke 111 dari 184 negara dengan *Human Development Indeks* (HDI) sebesar 0.734. Hal tersebut jauh berbeda bila dibandingkan negara Asean lainnya seperti Singapura, yang berada di ranking 23 (HDI 0.944), Brunei Darussalam, dengan ranking 30 (HDI 0.920), Malaysia dengan ranking 66 (HDI 0.829), Thailand dengan ranking 86 (HDI 0.783), dan Filipina pada ranking 105 dengan HDI sebesar 0.751.

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia Indonesia menunjukkan minimnya daya saing dan rendahnya kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu kemampuan memotivasi karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan, karena menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2009:235) mengemukakan bahwa 'Karyawan dengan motivasi kerja yang optimal akan mampu menghasilkan kinerja maupun produktivitas kerja yang tinggi'. Namun pada kenyataannya, motivasi kerja karyawan tidak selalu dalam kondisi yang optimal. Banyak faktor yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi turun. Ketidak puasaan baik secara materil dan non materil tidak jarang membuat karyawan mengurangi usaha dan minat mereka dalam bekerja yang terlihat dari rendahnya kinerja yang dihasilkan dan menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan tersebut.

Menurunnya tingkat motivasi kerja menurut Nitisemito (1994:165) dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti : tingkat absensi yang naik, dan tingginya tingkat kesalahan atau kerusakan yang terjadi baik kerusakan terhadap bahan baku maupun peralatan yang digunakan.

CV Ganindo Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan Besi dan Baja import yang juga menjadi Supplier tetap beberapa pabrik di kawasan Bandung dan sekitarnya. Sebagai Perusahaan yang sudah lama berdiri, CV Ganindo Jaya kerap bermasalah dengan ketersediaan Sumberdaya manusia yang produktif hal tersebut terlihat dari rendahnya motivasi kerja para karyawan CV Ganindo Jaya yang terlihat dari data absensi dan tingkat kerusakan yang terjadi.

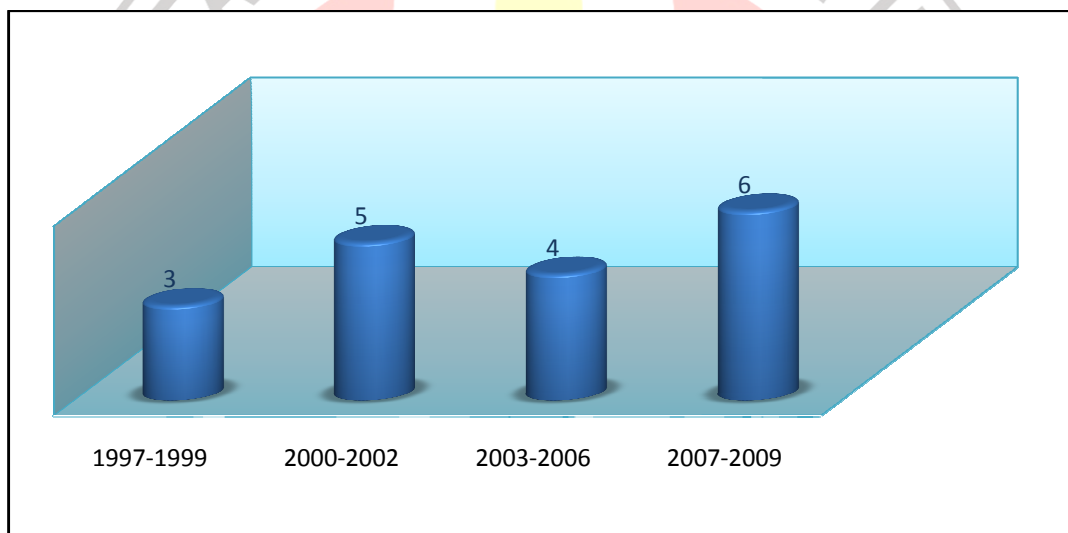
Berdasarkan data hasil wawancara dengan Ibu Lia (Kepala Personalia CV Ganindo Jaya) pada tanggal 8 April 2010 bahwa selama lima bulan terakhir yaitu dari bulan November 2009 sampai dengan bulan Maret 2010, menunjukkan adanya peningkatan rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 4.63% - 8.17%. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan
Perode November - Maret 2010

Bulan	Hari Kerja Per Periode	Absensi Per Periode	Persentase
November	800	37	4.63%
Desember	832	46	5.53%
Januari	832	62	7.45%
Februari	736	50	6.79%
Maret	823	68	8.17%

Sumber : Data Kehadiran Karyawan CV Ganindo Jaya

Kondisi lain yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja adalah dengan sering terjadinya kerusakan dan kesalahan dalam proses pemotongan material. ”Banyaknya kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi, maupun peralatan yang dipergunakan, yang terjadi karena kecerobahan atau sebagainya, merupakan indikasi lain yang menunjukkan turunnya motivasi kerja seseorang” (Nitisemito, 1994:65). Berikut adalah diagram yang menunjukkan banyaknya jumlah kasus kesalahan pemotongan material yang terjadi selama proses produksi berlangsung.



Sumber : CV Ganindo Jaya

Gambar 1.1
Tingkat Kesalahan Proses Pemotongan Material
Periode 1997-2009

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kesalahan yang terjadi adalah sebanyak 4-5 kali setiap periode. Kesalahan tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan baik secara finansial maupun non finansial. Besarnya kerugian secara finansial yang ditimbulkan dari kesalahan pemotongan material sangat beragam, untuk satu kasus kesalahan pemotongan

material dalam satu periode dapat menimbulkan kerugian secara finansial mulai dari ratusan ribu hingga jutaan rupiah, tergantung dari jenis dan ukuran materialnya.

Selain kerugian secara finansial kerugian lain yang ditimbulkan adalah berkurangnya stok besi dan baja yang hanya didrop setiap tiga bulan sekali. Dengan demikian bila kesalahan dalam proses pemotongan material sering terjadi, akan menyebabkan kekurangan persediaan barang yang dapat menghambat proses produksi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan.

Selain hal-hal tersebut, rendahnya motivasi kerja juga terlihat dari banyaknya kasus keterlambatan karyawan. Masih menurut ibu Lia, bahwa keterlambatan ini bisa mencapai lebih dari setengahnya, artinya lebih dari 50% karyawan terlambat masuk kerja, baik pada saat masuk kerja pagi hari ataupun jam masuk kerja setelah istirahat, keterlambatan tersebut terjadi antara 10 menit hingga 30 menit. Selain terlambat masuk kerja, ada juga karyawan yang mengisi waktu jam kerjanya untuk istirahat atau keluar dari meja kerja hanya untuk mengobrol dan melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, sebab "Motivasi kerja terbentuk dari sikap mental seseorang dalam menghadapi situasi kerja dimana karyawan harus mampu dan siap secara psikofisik untuk menghadapi pekerjaannya" (Mangkunegara, 2005:68). "Motivasi kerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja" (Nitisemito, 1994:183).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. "Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi Cahaya, Warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan" (Moekijat, 1995:135).

Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hasil dari kinerja yang diperoleh karyawan di mana tempat mereka bekerja seperti *reward*, manajemen, kepemimpinan yang partisipatif, hubungan komunikasi antar karyawan yang harmonis, gaji dan tunjangan yang sesuai dan lain-lain.

Dalam penelitian ini penulis lebih meneliti dari segi lingkungan kerja fisiknya karena terkadang perusahaan mengabaikan perhatian terhadap hal-hal yang ada disekitar lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, pertukaran udara kebersihan, pewarnaan, keamanan dan kebisingan yang terjadi di dalam ruangan tempat karyawan bekerja sementara hampir delapan jam dihabiskan oleh para karyawan untuk berada di dalam ruang kerjanya.

Selain itu dikarenakan bahwa dalam kenyatannya Fenomena permasalahan yang terjadi pada CV Ganindo Jaya adalah tingkat kebisingan yang mengganggu pendengaran. Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan penulis pada CV Ganindo Jaya pada tanggal 16 November 2009, tingkat kebisingan suara mesin pemotong yang ditimbulkan selama proses pemotongan baja tidak jarang menimbulkan bunyi yang mengganggu pendengaran. "Dengan adanya kebisingan tersebut, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan

kesalahan atau kerusakan. Hal ini sudah tentu akan menimbulkan kerugian ” (Nitisemito 1994:196).

Selain lingkungan kerja fisik, motivasi dapat juga dipengaruhi oleh komunikasi sebab menurut Robbins (2005:295) ”Komunikasi membantu dalam memotivasi karyawan dengan memperjelas kepada karyawan apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik pekerjaan mereka, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar kinerjanya”

Bila dikaitkan dengan dunia kerja, komunikasi dapat dilakukan dengan sesama rekan kerja serta dapat menjadi salah satu cara untuk memotivasi rekan mereka. Adapun menurut Mulyana dalam Rohim (2009:18) yang dimaksud dengan komunikasi antar pribadi adalah ’komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal’.

Komunikasi antar pribadi juga merupakan suatu dasar dari kebanyakan pergaulan dalam organisasi yang dapat membantu agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu apabila komunikasi tidak berjalan lancar maka dapat menghambat kinerja perusahaan, seperti kasus yang terjadi pada CV Ganindo Jaya dimana terjadi kesalahan komunikasi antara bagian penjualan dengan bagian pemotongan material yang menyebabkan kesalahan ukuran dalam proses pemotongan material. Bila hal tersebut tidak cepat direspon dengan tepat maka dapat berdampak buruk bagi kelancaran fungsi perusahaan bahkan dapat menimbulkan perselisihan dan kerugian bagi perusahaan.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV GANINDO JAYA”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah motivasi kerja karyawan ditinjau dari kondisi lingkungan kerja fisik (berdasarkan respon karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik) dan komunikasi antar pribadi. Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik pada CV Ganindo Jaya.
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap proses komunikasi antar pribadi pada CV Ganindo Jaya.
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.
5. Adakah pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.
6. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi antar pribadi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik pada CV Ganindo Jaya.
2. Mengetahui persepsi karyawan terhadap proses komunikasi antar pribadi pada CV Ganindo Jaya.
3. Mengetahu tingkat motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.
4. Mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.
5. Mengetahui adakah pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.
6. Mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi antar pribadi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ganindo Jaya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumberdaya manusia dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk perbaikan peningkatan motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi universitas

Sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan komunikasi antar pribadi yang mempengaruhi motivasi kerja.

