BAB 1
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat di tentukan oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan menejer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan mengelola melelui pengaruh terhadap SDM merupakan kunci keberhasilan menejemen suatu organisasi maupun perusahaan (Gitosudarmo, 2008: 333).

Untuk mengelola sumber daya manuasia menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perusahaan memerlukan peranan motivasi. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mempunyai keinginan bekerja keras dan memiliki antusiasme yang tinggi untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Menurut Nawawi (2003:85),motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar ”Motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, seperti pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, pemberian penghargaan , dan Lingkungan kerja.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi ke empat kebutuhan dibawahnya, maka ia pun akan membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki pengaruh dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan di lingkungan sekitarnya secara spontan (Maslow dalam Bambang. 2015).

Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai ,sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian, piagam, maupun uang. Tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja untuk datang bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Gibson, dkk. 2000: 179). Sistem penghargaan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara lebih baik guna mendapatkan penghargaan dari atasan maupun dari perusahaan (Fadilla, 2009: 70).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang dibebankan (Nitisemito,1996:109). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan iniakan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya (Darvis dalam Ekaningsih, 2012: 21).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar prilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Hamzah B. Uno, 2011: 112).

PT Gading Mas Indonesia Teguh sebagai salah satu perusahaan yang ber peran dalam membudidayakan edamame, kacang berwarna hijau yang termasuk

dalam keluarga kedelai (*Glycine max.*), dan dikonsumsi sebagai makanan ringan ataupun sayuran. PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) bekerja sama dan mendampingi para petani dalam proses penanaman dan pemanenan edamame untuk menjaga kualitas edamame yang dihasilkan. Mulai 2015, GMIT membeli edamame dari para petani binaan dan menjualnya ke pasar domestik. Untuk pembelian edamame dan pemrosesannya dilakukan di Gudang yang terletak di Kecamatan Wirolegi Kabupaten Jember. Sementara ini untuk penjualannya masih di produksi dalam keadaan belum masak atau masih mentah. Edamame yang sudah di proses, dijual kepada produsen dan konsumen di lokal saja yaitu seperti wilayah Bali, Lombok, Surabaya, Jakarta dan lain-lain. Saat ini GMIT sedang menjajaki peluang untuk memproses edamame beku untuk kebutuhan ekspor ke pasar Jepang, Amerika dan Eropa.

Permasalahan utama yang dialami PT.Gading Mas Indonesian Teguh Jember adalah banyaknya tingkat absensi karyawan pada setiap bulannya. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga setiap bulannya banyak karyawan yang mangkir atau tidak hadir. Karena motivasi merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Daftar ketidakhadiran karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh pada bulan Januari - Desember 2016

Bulan	JumlahKaryawan	Rata - rata harikerja	Total ketidakhadirankaryawan	%	Keterangann	
					Naik/ Turun	%
Januari	54	22	5	100	-	0.421
Februari	54	22	2	100	Turun	0.169
Maret	54	22	3	100	Naik	0.252
April	54	22	2	100	Turun	0.169
Mei	54	22	1	100	Turun	0.084
Juni	54	22	2	100	Naik	0.169
Juli	54	22	4	100	Turun	0.336
Agustus	54	22	3	100	Naik	0.252
September	54	22	4	100	Naik	0.336
Oktober	54	22	2	100	Turun	0.169
November	54	22	3	100	Naik	0.252
Desember	54	22	4	100	Naik	0.336

Sumber : PT. Gading Mas Indonesian Teguh Jember

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016 pada PT.Gading Mas Indonesian Teguh Jember. Ketidakhadiran karyawan mengalami ketidakstabilan disetiap bulannya hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan. Perusahaan harus memperhatikan para karyawannya yang sering mangkir dalam bekerja. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan, memotivasi karyawan bisa dilakukan dengan cara memberikan kebutuhan aktualisasi diri, memberikan penghargaan, dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan dimana seseorang mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Bentuk aktualisasi diri di dalam perusahaan biasanya ditandai dengan penerimaan diri dan orang lain, spontanitas, keterbukaan, hubungan dengan rekan kerja yang relatif dekat dan demokrats, kreativitas, humoris, mandiri, serta sehat secara psikologi. Sistem penghargaan yang ada didalam perusahaan berbentuk materiil. Bentuk penghargaan materiil yaitu berupa insentif dan bonus sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat

peningkatan produktifitas kerja. Lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan yang meliputi kondisi tempat kerja, hubungan kerja sama antar karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang ada didalam perusahaan seperti ruang kerja yang kurang rapi, pemakaian warna di ruang kerja yang masih monoton. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik yang ada didalam perusahaan seperti hubungan baik yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan.

Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya Yang diteliti oleh Lezita (2010) dan Khoiri (2013) serta Saefudin (2014). Lingkungan kerja ketiganya sama – sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sudarwati (2014) dan Farianda (2013) bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

1.2.**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, serta penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini diantaranya yang dilakukan oleh Lezita (2010). Menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada PT. Sinar Sosro kantor penjualan Bogor. Sedangkan Khoiri (2013). Juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.Dan penelitian yang dilakukan oleh Sudarwati (2014) bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. KAI di stasiun Sragen. Farianda (2013). bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kota Surakarta. Serta Saefudin (2014). menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di badan pendidikan dan pelatihan daerah provinsi Jawa Barat. Maka dalam penelitian ini dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh ?

2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh ?
4. Apakah kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh ?

1.3.Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh.
2. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh.
4. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh.

1.4.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan pemberian motivasi kepada karyawan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.
2. Bagi Penulis

   Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan dapat memberikan wawasan dan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan masukan bagi peneliti lebih lanjut.