

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, meningkatkan volume penjualan, dan mempertahankan kelangsungan perusahaan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai haruslah melalui pelaksanaan yang tepat, misalnya dengan menjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Karyawan sendiri merupakan pelaku perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan,2007).

Bisa diibaratkan karyawan itu menjadi roda penggerak dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan memiliki suatu motivasi kerja, tentunya akan memperbesar peluang bagi karyawan itu untuk mencapai tujuannya juga. (Ashar Munandar,2008) Karyawan sendiri memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat menentukan dedikasi, prestasi kerja, dan motivasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi kerja merupakan akibat suatu hasil dari tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya (Vroom,1994). Dengan demikian perusahaan perlu memberikan target yang bisa dicapai oleh karyawan, dengan tetap memelihara dan mengelola motivasi kerja para karyawannya agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil dalam bekerja, tetapi yang terpenting adalah karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak akan ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja dengan giat, bisa dikatakan perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja, karena motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan sebab motivasi kerja dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal yang bisa membuat karyawan bekerja dengan baik dan terintegrasi pada tujuan perusahaan. Perusahaan perlu menjaga motivasi karyawan karena motivasi mendasari setiap karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu, dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. (Hasibuan,2007)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pemilik perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung, Perusahaan sudah berdiri sejak tahun 1979 dan merupakan perusahaan kecil yang memproduksi baju dan celana anak-anak. Perusahaan ini dijalankan oleh seorang pemilik perusahaan dan dibantu oleh seorang anak dari pemiliknya untuk mengawasi dan membantu pemberian gaji karyawan.

Pada awalnya perusahaan ini hanya memiliki 6 orang karyawan saja, dan dalam menjalankan perusahaan juga terdapat berbagai hambatan, misalnya masalah modal, pemasaran, dan karyawan itu sendiri. Sampai saat ini perusahaan telah berjalan selama 36 tahun (tahun 2015) perusahaan ini telah berkembang walaupun tidak begitu pesat, sekarang perusahaan ini sudah bisa mengatasi permasalahan dalam modal dan pemasarannya, namun untuk masalah karyawan belum bisa teratasi sampai saat ini.

Perusahaan memiliki 30 orang karyawan tetap, yang terbagi menjadi 1 orang pria sebagai tukang potong, 7 orang wanita sebagai bagian obras (bagian jahit obras adalah karyawan yang menjahit dengan menghubungkan 2 jenis kain kaos. Biasanya mesin obras digunakan untuk menjahit pinggir bagian pinggang sebelah dalam.), 7 orang wanita sebagai bagian jahit, 1 orang pria sebagai bagian overdek (bagian overdek adalah karyawan yang bekerja untuk menjahit lipatan. Permukaan atas berupa jahitan dengan 2 benang untuk melihat jenis jahitan overdek bisa dilihat di kaos bagian bawah), 2 orang wanita sebagai bagian kancing, 3 orang wanita sebagai bagian pembersihan, dan 9 orang wanita sebagai bagian dalam pengemasan.

Gambaran karyawan bekerja yaitu karyawan yang sudah memegang kain kaos bisa menjahit atau mengobrasnya terlebih dahulu sesuai dengan bagiannya, lalu dilanjutkan ke bagian overdek atau bagian potong, lalu kain kaos yang sudah berbentuk diberi kancing, dan kain tersebut selanjutnya dikemas. Sedangkan bagian pembersihan terus melakukan pembersihan sisa potongan kain di perusahaan tersebut. Dengan begitu bisa dikatakan setiap pekerjaan karyawan saling berhubungan satu sama lain tetapi tidak ada bagian yang perlu menunggu bagian lain selesai karena semua karyawan bekerja di bagiannya masing-masing.

Dalam mengatur para karyawannya, pemilik perusahaan ini menemukan beberapa hambatan beberapa diantaranya adalah 26 orang karyawannya (86,6%) melakukan hal-hal yang tidak disiplin misalnya dalam satu minggu hampir selalu ada karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, banyak mengobrol saat jam kerja, bermain *handphone*, datang telat saat waktu masuk pagi maupun masuk setelah istirahat, dan meninggalkan pekerjaan di saat jam kerja misalnya untuk pergi merokok ke toilet. Dalam hal ini pemilik biasanya akan memberikan peringatan dengan cara menegur dan memberikan peringatan kepada karyawan-karyawannya tersebut tetapi tidak ada perubahan yang terlihat mengenai sikap kerja karyawan

tersebut. Pemilik mengeluhkan karyawannya yang kurang bekerja dengan giat karena kuantitas produksinya jarang ada peningkatan.

Pemilik perusahaan tidak memberikan target kepada karyawannya, semuanya diserahkan kepada karyawannya ingin menyelesaikan berapa banyak hal ini dikarenakan para pemesan barang juga tidak menargetkan barang yang harus dihasilkan dalam seminggu, barang yang dihasilkan adalah untuk dijadikan persediaan oleh pemesan tersebut sehingga tidak dipatok oleh kuantitas dan waktu. Hal ini membuat hasil pekerjaan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tidak seimbang dikarenakan memang tidak adanya kejelasan target, sehingga ada karyawan yang bisa menyelesaikan tugasnya sebanyak 100 lusin per minggu, tapi ada juga karyawan yang hanya bisa mengerjakan 30 lusin per minggu atau hasil pekerjaan karyawan lebih banyak dari biasanya karena sedang diawasi oleh pemilik perusahaan. Gaji akan diberikan kepada karyawan setelah satu minggu dengan menghitung berapa banyak hasil yang bisa dikerjakan oleh karyawan tersebut. Waktu perusahaan ini beroperasi adalah pukul 8.00- 16.00 di hari Senin – Jumat sedangkan hari Sabtu hanya sampai jam 14.00. Adapun waktu istirahat para pegawai itu dari pukul 11.30 – 12.15.

Berdasarkan atas wawancara dengan pemilik perusahaan tersebut dikarenakan kurangnya kejelasan tujuan perusahaan misalnya tidak memberikan target kepada karyawannya hal tersebut menimbulkan perilaku kerja karyawan yang negatif dan hal tersebut menunjukkan kecenderungan rendahnya motivasi dalam bekerja karena harus selalu diawasi dan didorong.

Padahal seharusnya karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan produktivitas yang dihasilkan juga bisa lebih meningkat dengan begitu pendapatan yang akan didapat oleh karyawan dan keuntungan yang akan didapat oleh perusahaan akan sama – sama meningkat.

Agar bisa memotivasi karyawan seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawannya (Hasibuan,2007) dan meyakini pada hubungan

individu untuk bekerja adalah dasar, dan sikap terhadap pekerjaan dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan. Dalam teorinya yang dinamakan teori *motivation-hygiene* yang termasuk ke dalam faktor *hygiene* yaitu mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan pekerjaan. Faktor *hygiene* ini pada dasarnya untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan sedangkan faktor motivator untuk para karyawan adalah faktor intrinsik dari pekerjaan itu sendiri dan yang termasuk ke dalam faktor motivator yaitu kesempatan kenaikan pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. (Hertzberg dalam Robbins,2015).

Motivasi kerja karyawan akan tinggi karena faktor *hygiene* dan motivator ini sudah terpenuhi oleh perusahaannya, karyawan akan merasakan kesejahteraan dan termotivasi ketika bekerja, sebaliknya apabila perusahaan belum bisa memenuhi faktor *hygiene* dan motivatornya maka motivasi kerja karyawan tersebut bisa dikatakan rendah karena karyawan belum merasakan kesejahteraan dan tidak termotivasi ketika bekerja.

Maka dari itu penulis juga melakukan wawancara awal kepada delapan orang karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung pada pertengahan tahun 2015, hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran awal motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Sebanyak delapan orang karyawan (100%) menyatakan, bahwa pengawasan dari atasannya baik, hal tersebut dikarenakan atasan mereka sering memberikan arahan, teguran, dan masukan dengan cara yang baik dan mereka juga dapat menerimanya. Sebanyak delapan orang karyawan (100%) menyatakan, bahwa pendapatan yang mereka peroleh itu belum cukup untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka selama satu minggu, mereka tetap bekerja dikarenakan pendapatan yang mereka peroleh tersebut bisa turut menambah pendapatan keluarga untuk bisa memenuhi keperluan mereka sehari-hari.

Mengenai kebijakan perusahaan, sebanyak delapan orang karyawan (100%) merasa kebijakan perusahaan yang ada belum jelas, hal tersebut dikarenakan tidak adanya kejelasan produksi yang harus dihasilkan dalam seminggu. Sebanyak delapan orang karyawan (100%) menyatakan, kondisi fisik kerja mereka baik, hal tersebut dikarenakan tempat bekerja mereka memiliki pencahayaan yang baik, ruang ibadah, kamar mandi yang layak, udara juga tidak panas, walau sedikit sempit tapi tidak begitu berpengaruh pada pekerjaan, hal tersebut membuat mereka tetap nyaman dalam bekerja.

Mengenai rekan kerja, 8 orang karyawan (100%) menyatakan, bahwa mereka berinteraksi dengan baik antara karyawan yang satu dengan yang lain misalnya dengan saling membantu, saling memberikan masukan atas pekerjaan yang dilakukan, saling mengajarkan apabila ada karyawan yang baru, dan juga saling memberikan semangat. Sebanyak delapan orang karyawan (100%) menyatakan, tidak ada kekhawatiran dalam bekerja karena atasan mereka hampir tidak pernah melakukan pemecatan.

Mengenai kesempatan untuk naik pangkat, sebanyak 8 orang karyawan (100%) menyatakan bahwa hal tersebut jarang dilakukan dan hanya berlaku bagi karyawan yang bekerja dalam waktu yang lama. Sebanyak 5 orang karyawan (60%) menyatakan, bahwa mendapatkan masukan dari atasan agar bisa bekerja lebih baik, sehingga mereka berusaha untuk bekerja dengan lebih baik lagi, namun 3 orang karyawan (37,5%) lainnya merasa sudah baik dalam bekerja sehingga tidak diberi masukan oleh atasannya.

Mengenai pengakuan yang diberikan sebanyak 6 orang karyawan (75%) menyatakan tidak pernah mendapatkan tanggapan apa-apa atas hasil kerjanya, sedangkan 2 orang karyawan (25%) pernah mendapatkan tanggapan berupa pujian atas hasil kerjanya dan hal ini membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Sebanyak 8 orang karyawan (100%) menyatakan bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing. Sedangkan

pencapaian prestasi 8 orang karyawan (100%) menyatakan tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaannya.

Dari uraian yang dipaparkan di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti tingkat motivasi kerja pada karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan perusahaan konveksi baju “X” anak di Kota Bandung.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai tingkat motivasi kerja pada karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran yang lebih mendalam mengenai tingkat motivasi kerja pada karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- Memberikan informasi mengenai motivasi kerja ke dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi pada pemilik perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung.

- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai studi deskriptif mengenai motivasi kerja.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- Memberikan informasi kepada pemilik perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung mengenai tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut berdasarkan atas dua faktor yang berperan yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Agar informasi ini kedepannya dapat digunakan untuk membimbing karyawan yang memiliki masalah dengan hal tersebut dalam rangka mencapai hasil kerja yang optimal.
- Memberikan masukan kepada pemilik perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

#### **1.5. Kerangka Pikir**

Karyawan merupakan roda penggerak suatu perusahaan untuk bersama-sama mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini berlaku juga dengan karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung yang ingin bekerja agar bisa memenuhi kebutuhannya sehari-hari sedangkan perusahaan untuk bisa tetap berjalan dan memiliki keuntungan.

Karyawan sendiri memiliki karakteristik biografis seperti umur (dari penelitian pekerja lebih tua akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya daripada pekerja yang lebih muda), jenis kelamin (dari penelitian pekerja sering terjadi diskriminasi jenis kelamin sehingga turut memengaruhi motivasi kerja seseorang), dan masa kerja (dari penelitian telah diketahui bahwa masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman bekerja dan secara konsisten menunjukkan

senioritas berhubungan negatif dengan absen dan kemungkinan semakin kecil untuk keluar dari tempatnya bekerja) (Robbins:2015)

Perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung ini merupakan perusahaan kecil dan sederhana yang memiliki 30 orang karyawan yang memiliki bagiannya masing-masing. Walaupun perusahaan ini kecil, tetapi dalam mengurus karyawan pemiliknya merasa kesulitan dikarenakan kurangnya kedisiplinan bekerja.

Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki gairah dalam bekerja, gairah dalam bekerja terlihat dari karyawan yang memiliki pekerjaan yang membuatnya tertantang dan termotivasi. Bisa dikatakan bahwa gairah dalam bekerja itu menggambarkan motivasi kerja seseorang.

Motivasi kerja sebenarnya bisa untuk mengarahkan potensi dari karyawan agar bisa bekerja secara lebih produktif dan antusias sehingga bisa mencapai hasil yang optimal, dan bisa membuat pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan menjadi lebih baik karena adanya integrasi antara atasan dan bawahan dan bisa membuat karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan mengoptimalkan pekerjaannya. Herzberg menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sikap kerja yang dapat menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja, (Herzberg dalam Robbins:2015). Motivasi kerja sendiri memiliki 2 aspek penting yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator.

Faktor *hygiene* sendiri merupakan upaya-upaya untuk bisa menenangkan karyawan agar bisa bekerja dengan nyaman dan sejahtera, hal itu terdapat dalam mutu pengawasan(kemampuan atasan dalam pemberian dukungan, perhatian, dan pelibatan karyawannya), gaji(upah yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya), kebijakan perusahaan(ketetapan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan), kondisi fisik kerja(keadaan yang terdapat di lingkungan tempat karyawan bekerja), hubungan dengan rekan kerja(hubungan

relasi kekompakan antar masing-masing karyawan), dan keamanan pekerjaan(ketidakhawatiran sewaktu-waktu akan dipecat atau kecelakaan kerja)

Faktor motivator merupakan upaya-upaya untuk bisa memotivasi karyawan dengan pekerjaan mereka, hal ini terdapat dalam kesempatan untuk naik pangkat(kesempatan karyawan untuk bisa maju), peluang untuk pertumbuhan pribadi(kesempatan bagi karyawan untuk bisa mengembangkan dirinya), pengakuan(tanggapan yang diberikan oleh atasan atas hasil kerjanya), tanggung jawab(besar kecilnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan), dan pencapaian(penghargaan yang diberikan oleh atasan terhadap prestasi kerja karyawan).

Karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung diharapkan memiliki faktor *hygiene* dan faktor motivator yang tinggi, maka tampilan perilaku mereka tidak memiliki banyak keluhan perihal mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan pekerjaan, dan mereka juga termotivasi karena perusahaan membuka kesempatan untuk naik pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian yang baik. Karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat juga berusaha mengoptimalkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya hal ini dikarenakan perusahaan telah memenuhi kedua aspek motivasi kerja.

Apabila perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung memiliki faktor *hygiene* yang tinggi dan faktor motivator yang rendah, maka tampilan perilaku mereka tidak memiliki banyak keluhan perihal mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan pekerjaan, namun mereka kurang termotivasi karena perusahaan kurang membuka kesempatan untuk naik pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian . Karyawan hanya merasa sejahtera dan nyaman dalam bekerja, namun kurang termotivasi untuk bekerja dengan giat dan karyawan tidak akan berusaha untuk mengoptimalkan hasil kerjanya, hal ini dikarenakan perusahaan

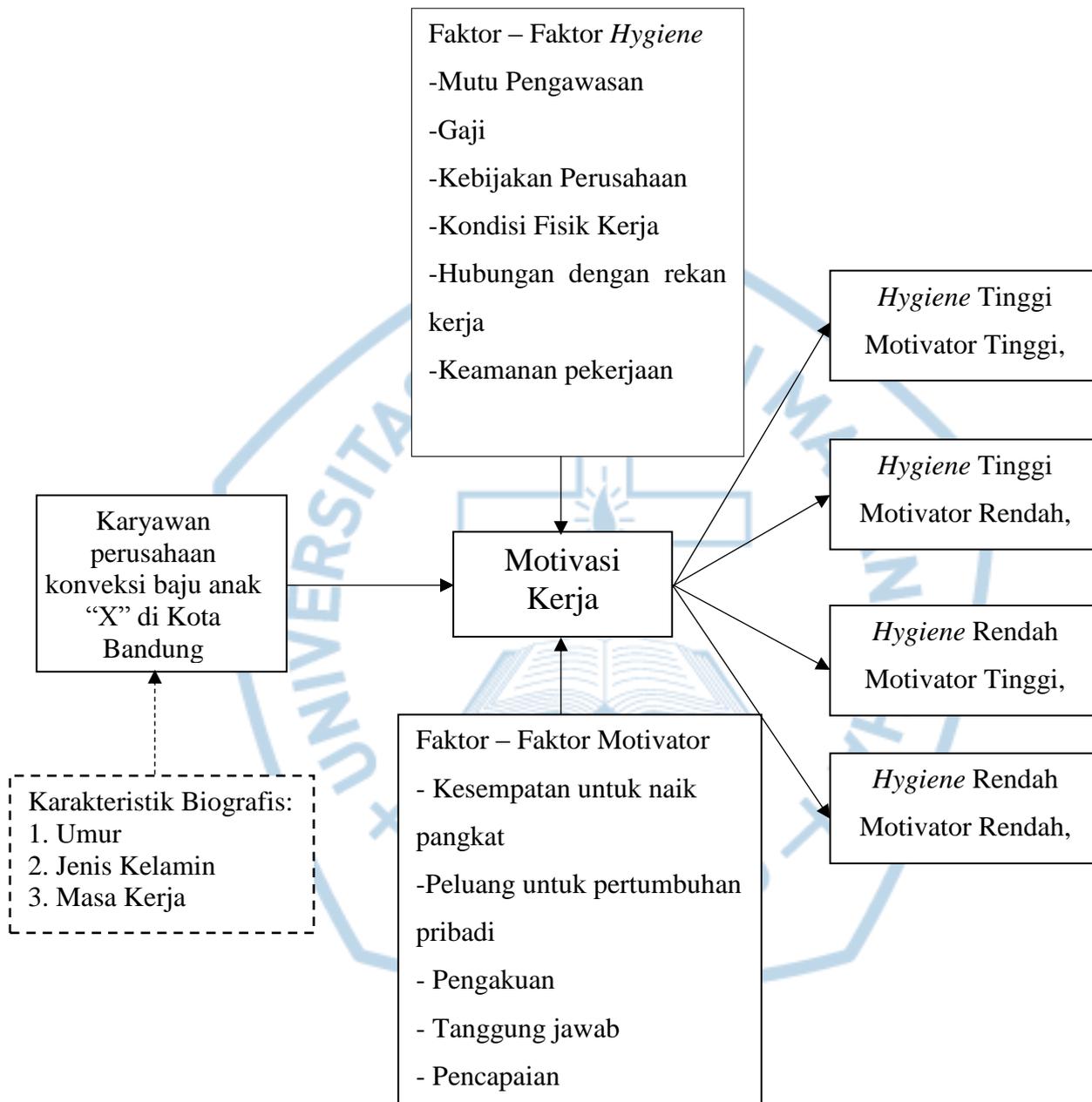
hanya memenuhi salah satu aspek motivasi kerja yaitu faktor *hygiene* namun belum memenuhi faktor motivatornya.

Apabila perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung memiliki faktor *hygiene* yang rendah dan faktor motivator yang tinggi, maka tampilan perilaku mereka memiliki banyak keluhan perihal mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan pekerjaan, namun mereka termotivasi karena perusahaan membuka kesempatan untuk naik pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian yang baik. Karyawan kurang merasa sejahtera dan nyaman dalam bekerja, namun pada dasarnya karyawan sebenarnya termotivasi untuk bekerja dengan giat, sehingga karyawan tampak banyak mengeluh dan motivasinya juga pada akhirnya menjadi kurang terlihat. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya memenuhi salah satu aspek motivasi kerja yaitu faktor motivator namun belum memenuhi faktor *hygiene*-nya.

Sedangkan ketika perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung memiliki faktor *hygiene* dan faktor motivator yang sama-sama rendah, maka tampilan perilaku mereka memiliki banyak keluhan perihal mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan pekerjaan, mereka juga tidak termotivasi karena perusahaan kurang membuka kesempatan untuk naik pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Karyawan tidak merasakan kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja, serta kurang termotivasi untuk bekerja dengan giat, hal ini dikarenakan perusahaan sama sekali tidak memenuhi baik faktor *hygiene* maupun faktor motivatornya.

Berikut adalah bagan mengenai penjelasan di atas:

Bagan 1.1 Kerangka Pikir



## 1.6 Asumsi Penelitian

- Motivasi kerja karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung berbeda-beda derajat motivasinya.

- Motivasi kerja dapat diukur berdasarkan faktor *hygiene* dan faktor motivator.

- Karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung yang faktor *hygiene* dan faktor motivator kerjanya tinggi, maka akan merasa sejahtera dalam bekerja sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

- Karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung yang faktor *hygiene*-nya tinggi sedangkan faktor motivator kerjanya rendah, maka karyawan hanya akan merasa sejahtera dalam bekerja, namun tidak bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

- Karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung yang faktor *hygiene*-nya rendah sedangkan faktor motivator kerjanya tinggi, maka pada dasarnya karyawan termotivasi dalam bekerja namun karena tidak merasa sejahtera dalam bekerja, motivasi karyawan pun menjadi kurang terlihat.

- Karyawan perusahaan konveksi baju anak “X” di Kota Bandung yang faktor *hygiene* dan faktor motivator kerjanya rendah, maka karyawan akan merasa tidak sejahtera dan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

- Karyawan sendiri memiliki karakteristik biografis seperti umur, jenis kelamin, dan lama bekerja yang turut memengaruhi tingkat kesejahteraan dan motivasi kerjanya.