

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa kemajuan pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi mempunyai pengaruh besar terhadap perubahan sistem dan sarana kerja dalam suatu organisasi. Sarana kerja dengan teknologi modern, diharapkan akan lebih mempermudah dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian dalam kenyataan saat ini, sulit mencapai apa yang diharapkan itu, karena sarana secanggih apapun tidaklah merupakan satu-satunya yang dapat memperlancar upaya mencapai tujuan organisasi.

Ironisnya, pada saat berkembangnya pengetahuan dan teknologi canggih, tidak sedikit organisasi yang kinerjanya semakin menurun, hal ini dapat terlihat dari penurunan produktivitas organisasi itu sendiri baik kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, berarti kecanggihan teknologi belum cukup untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal bagi suatu organisasi, jika tanpa diimbangi dengan kapasitas manusia yang memiliki motivasi untuk maju dan berkembang sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi itu sendiri.

Sejalan dengan itu, Erwin menyatakan bahwa penurunan produktivitas kerja, antara lain disebabkan oleh faktor penurunan motivasi karyawan (pegawai) dan komitmen terhadap kinerja berkualitas tinggi. (Timpe, 1999). Untuk itu, menyadari bahwa dalam suatu organisasi diperlukan strategi baru untuk dapat mengelola manusia sebagai sumber daya yang bermotivasi tinggi dan digali potensinya untuk

dikembangkan menjadi manusia unggul. Menurut Tilaar (1983) yang dimaksud manusia unggul adalah manusia yang dapat mengembangkan potensinya itu, ia dapat bersaing dengan manusia lainnya dan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas demi kemakmuran bersama. Oleh sebab itu kinerja organisasi dapat diwujudkan pada tingkat yang lebih tinggi, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerjanya.

Saat ini proses memotivasi dengan cara paksa, ancaman dan/atau hukuman disiplin sudah tidak memungkinkan lagi. Sikap otoriter dari seorang pemimpin hanya akan memperbesar kerenggangan hubungan kerja serta penurunan motivasi kerja karyawan dan akibatnya mereka tidak peduli lagi dengan kualitas kerja. Terlebih lagi tekanan yang terlalu berat dari pimpinan cenderung mematikan gagasan dan kreativitas kerja. Karyawan hanya dapat termotivasi oleh kepuasan dalam bekerja dan bukan karena paksaan. Walaupun mereka mau bekerja karena dipaksa, itu bukan karena termotivasi, melainkan hanya digerakkan oleh lingkungan yang memaksa untuk melakukan pekerjaan itu walau tidak sesuai dengan hati nuraninya, dan aktivitas bekerjanya hanya akan berlangsung sesaat.

Guna menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi karyawan (pegawai), Berry mengemukakan beberapa pendekatan, antara lain (1) pendekatan pribadi melalui kontak sehari-hari dengan bawahan, (2) memperlakukan bawahan sebagai manusia (rekan kerja) dan bukan seperti robot, (3) menunjukkan perhatian yang tulus, dan (4) memenuhi kebutuhan bawahan secara tepat. (Timpe, 1999). Atas dasar itulah pemimpin dituntut mampu berkomunikasi dengan efektif. Karena dengan berkomunikasi yang efektif ia akan mampu menciptakan suasana hubungan kerja

yang harmonis diantara sesama anggota kelompoknya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya yang produktif, karyawan merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya karyawan itu perlu terus menerus ditambah dan dikembangkan agar dapat melakukan fungsinya secara profesional.

Bertitik tolak dari keyakinan bahwa karyawan operator produksi adalah suatu profesi, maka pelatihan merupakan hal yang sangat krusial dalam dunia kerja. Pelatihan itu sendiri sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek. Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap serta perilaku. Dalam pelatihan diharapkan keterampilan karyawan akan meningkat, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan dalam memimpin suatu organisasi banyak ditentukan oleh tingkat motivasi yang dikembangkan antar anggota kelompok melalui komunikasi yang efektif dan efisien serta memupuk keterampilan karyawan untuk memberdayakan potensi dan dirinya. Keterampilan dimaksud meliputi pengertian: (1) *physical skill*, (2) *intellectual skill*, (3) *social skill*, dan (4) *managerial skill*. Dengan komunikasi akan terjadi tukar menukar ide atau gagasan di antara karyawan sebagai anggota organisasi dalam rangka memperoleh informasi yang akurat tentang

pelaksanaan suatu kegiatan atau pemecahan masalah. Komunikasi juga memungkinkan pimpinan menggali jenis kebutuhan karyawan dan mencari cara untuk memenuhinya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. Tanpa komunikasi sulit bagi pimpinan untuk mendapat umpan balik, memberikan arahan, melakukan koordinasi, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga akibatnya kehidupan organisasi akan statis.

Mengingat komunikasi memegang peranan penting guna mengembangkan motivasi kerja dalam suatu organisasi, maka pemimpin harus senantiasa berupaya membina dan mengembangkan komunikasi yang efektif. Semakin efektif komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin, semakin efektif pula kepemimpinan seseorang dalam upaya meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang paling efektif untuk mewujudkan kepemimpinan yang sukses adalah komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal terdapat keterbukaan untuk menerima dan memberi informasi di antara sesama karyawan, adanya saling merasakan apa yang tengah dirasakan orang lain yang ditunjukkan dengan sikap kebersamaan. Kedekatan di antara karyawan akibat komunikasi interpersonal, akan melahirkan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian karyawan akan merasa termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas timbul pertanyaan tentang bagaimana keterkaitan antara intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Jika variabel-variabel tersebut terbukti erat kaitanya dengan motivasi kerja, maka akan sangat potensial untuk dikembangkan dalam rangka upaya peningkatan produktivitas kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut : (1) Apakah motivasi kerja diperlukan dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di lingkungan suatu organisasi?, (2) Bagaimana indikator karyawan yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi?, (3) Apakah karyawan yang mempunyai motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerjanya?, (4) Apakah intensitas pelatihan mempunyai hubungan erat dengan motivasi kerja?, (5) Apakah ada hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja?, (6) Apakah ada hubungan antara intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan motivasi kerja?

C. Pembatasan Masalah

Banyak masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun mengingat keterbatasan peneliti, maka dibatasi berkisar pada masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja. Masalah tersebut penting untuk dapat diketahui dan dikaji secara mendalam melalui penelitian ini, sehingga memungkinkan dapat ditemukan beberapa alternatif cara pemecahannya.

Masalah dimaksud timbul dari suatu pertanyaan apakah terdapat hubungan positif antara intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

D. Rumusan Masalah



Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara intensitas pelatihan dengan motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant?
2. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Hubungan antara intensitas pelatihan dengan motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.
2. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.
3. Hubungan antara intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaat tersebut adalah :

1. Secara teoretis dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi memotivasi karyawan melalui peningkatan intensitas latihan dan komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu organisasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu organisasi pada umumnya dan khususnya di PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Selain itu dapat digunakan pula sebagai dasar acuan bagi pimpinan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.