

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang sebagian besar menghasilkan pertanian atau perkebunan. Pertanian adalah sektor ekonomi yang cukup tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi. Ekonomi menyangkut berbagai kebutuhan manusia dan berbagai sumber. Produksi barang ataupun jasa merupakan penggerak perekonomian untuk meningkatkan taraf hidup manusia. Dengan itu dibuktikan dengan banyaknya produksi.

Hutan adalah salah satu hasil alam yang dapat diperbaharui dan mempunyai fungsi, seperti fungsi produksi dan fungsi konservasi. Pada zaman sekarang ini, bukan saat nya lagi kayu dijadikan peran utama dalam pemanfaatan hutan, karena masih ada hasil hutan lain yang belum dimanfaatkan secara menyeluruh. Seperti getah, kulit kayu, daun dan juga buah, jika diolah dengan teknologi yang tepat akan menghasilkan nilai tambah tinggi. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. PGT Sukun merupakan salah satu perusahaan di bawah Perum Perhutani yang bergerak dalam bidang hasil hutan non kayu yaitu pabrik pengolahan getah pinus menjadi gondorukem dan terpentin.

Kasmudjo (1992) menyatakan bahwa pohon pinus merupakan salah satu spesies dengan kegunaan ganda karena dapat menghasilkan kayu yang cukup bermanfaat, serta produk yang dibuat dari getahnya, seperti gondorukem dan

minyak terpentin. Gondorukem dan terpentin merupakan dua di antara produk kayu bukan kayu yang jelas memiliki potensi untuk dikembangkan di Indonesia di masa mendatang. Badan Standar Nasional (2011) mendefinisikan gondorukem sebagai zat padat yang terbentuk ketika getah pohon pinus disuling. Minyak terpentin, di sisi lain, adalah minyak atsiri yang dihasilkan melalui penyulingan uap getah Tusam (pinus sp). Dalam banyak kasus, industri batik menggunakan produk gondorukem, sedangkan terpentin digunakan sebagai pelarut cat. Proses pengalengan yang meningkatkan nilai ekonomis produk Gondorukem, dan proses pengujian juga berperan penting dalam menentukan kualitas Gondorukem dan Terpentin. Pengolahan getah pinus membutuhkan waktu yang sangat lama.

Sumber Daya Manusia dalam organisasi memegang peranan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kadir, 2016). Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang memiliki nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan yang bersifat eksternal (kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan

dirinya dalam posisi karir yang memuaskan). Sekarang diketahui bahwa motivasi utama seseorang untuk menjadi karyawan atau bekerja untuk suatu organisasi adalah kebutuhan untuk memenuhi persyaratan keuangan mereka dan kewajiban sosial untuk membayar.

Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja lebih semangat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya di tempat kerja yang menyenangkan

Menurut Pramitasari (2019), perilaku seseorang dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerjanya. Sebagai ilustrasi, hal ini menunjukkan bahwa meskipun orang akan mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang menyenangkan, mereka juga akan menderita karena kondisi lingkungan yang merugikan.

Karyawan akan lebih mungkin untuk melaksanakan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja yang ramah dan memenuhi persyaratan kelayakan. Untuk menjaga kualitas pemikiran karyawan yang pada akhirnya dapat menumbuhkan kinerjanya yang berkesinambungan, lingkungan kerja non fisik yang kondusif menjadi syarat wajib.

Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Rizky et.all (2014) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku karyawan.

Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Robbins (2012) budaya organisasi juga dapat dinyatakan sebagai suatu sistem dari makna/arti bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Habib et.all (2014) menyatakan bahwa secara spesifik budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku di perusahaan tersebut. Demikian pula, budaya organisasi yang diciptakan oleh kepemimpinan telah ditetapkan dalam bisnis yang menyediakan barang dan jasa, yang mengharuskan karyawan untuk hanya mematuhi budaya organisasi turun-temurun yang telah ditetapkan

Salah satu cara untuk menciptakan lingkungan yang positif adalah dengan meningkatkan komunikasi. Menurut Giri dan Kumar (Effendi, 2016:27), aspek terpenting untuk memahami bagaimana suatu organisasi berkontribusi terhadap perkembangannya adalah komunikasi. Semakin dekat perusahaan atau agensi mencapai tujuannya, semakin baik komunikasi internalnya. Sebuah bisnis sebenarnya ingin komunikasi ini menjadi efektif. Akibatnya, prosedur komunikasi itu sendiri perlu mendapat perhatian lebih, khususnya di dalam organisasi.

Sumber daya manusia ini mempengaruhi kesuksesan. Setiap orang yang bekerja untuk perusahaan ingin dapat bekerja dan berkontribusi dengan cara yang diharapkan dari mereka. Motivasi diperlukan bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya dan mempertahankan stafnya yang berkualitas tinggi.

Karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih produktif jika mereka diberi motivasi kerja eksternal dan internal yang lebih baik. Berdasarkan kemampuan dan keterampilan masing-masing orang, hal tersebut merupakan bagian terpenting dalam memenuhi kebutuhan karyawan, terutama dalam hal memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif. Hal ini karena memberikan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan harapannya terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas pekerjaannya memungkinkan karyawan untuk fokus sepenuhnya pada pekerjaannya.

Cemal et.all (2012) mengkonsumsi semua, proses penentuan seberapa banyak tindakan atau upaya yang dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan dikenal sebagai motivasi kerja. Funso et.all (2016) menyatakan bahwa karyawan sendiri membutuhkan motivator untuk memenuhi kebutuhan baik fisik maupun non fisik agar mereka mau bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan memenuhi kebutuhannya. Motivasi menjadi salah satu kunci bagi para sumber daya manusia di dalam organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi para karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga organisasi akan berkembang dan bertumbuh dengan signifikan.

Penelitian ini dilakukan di pabrik Gondorukem & Terpentin (pgt) sukun yang berada di jl. Halim Perdana Kusuma, Sukun, Sidoharjo, Kec Pulung, Kab Ponorogo. Pabrik Gondorukem & Terpentin (pgt) mempunyai karyawan yang

berklasifikasi baik, untuk mencapai hasil kerja yang bagus maka akan didasari dengan motivasi. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja dengan kondisi yang baik maka bisa meningkatkan motivasi bagi karyawan untuk hasil kerja yang baik. Dilihat dari beroperasinya pabrik dengan mengolah getah pinus dengan proses merebus maka ada perbisingan mesin yang keras dan juga pengapnya udara yang ditimbulkan dari asap dari perebusan tadi, dengan begitu apakah dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dan apakah mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan. Pabrik juga menerapkan budaya organisasi yang baik untuk para karyawan mereka juga datang tepat waktu dan pulang tepat waktu sehingga kebiasaan tersebut menjadi kebudayaan karyawan disana, juga menerapkan nilai-nilai yang dapat mendorong untuk mereka berpikir positif terhadap perusahaan dengan target yang akan dicapai, dan hal tersebut apakah menjadi dorongan untuk menambah motivasi kerja karyawan sehingga dapat hasil kerja yang maksimal. Suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar apabila komunikasi antara karyawan dan atasan tidak baik. Di sini karyawan dan pimpinan memiliki komunikasi yang baik dan lancar sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan lebih semangat dan giat bekerja. Pimpinan pabrik sendiri bisa merangkul karyawan menjadikan seperti keluarga sehingga karyawan nyaman bisa menerima atau pun menyampaikan informasi dengan baik dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun Kec Pulung, Kabupaten Ponorogo**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan DiPabrik Gondorukem & Terpentin Sukun?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan dalam penelitian ini yaitu :**

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Motivasi Kerja KaryawanDi Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun
3. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun

### 1.3.2 Manfaat Penelitian :

a) Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan memperjelas teori – teori mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. Serta dapat menjadi wawasan dan referensi tambahan untuk motivasi kerja dan manajemen sumber daya manusia untuk selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dan dapat menjadi pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kemudian di harap adanya pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan cara untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan.

