BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berbicara mengenai motivasi, hingga saat ini tidak pernah ada henti-hentinya, karena motivasi merupakan realita kehidupan manusia yang tidak bisa dielakan. Setiap tindakan manusia mempunyai tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari.

Faktor motivasi tidak dibatasi oleh usia, jenis kelamin, pendidikan dan pekerjaan. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Sehingga, diperlukan kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berkembang, sangat diperlukan adanya strategi dalam meningkatkan produktivitas maupun kekuatan daya saing antara perusahaan atau organisasi yang satu dengan yang lainnya. Sebagai awal untuk meningkatkan kepopuleran suatu perusahaan atau organisasi perlu disadari bahwa yang paling mempengaruhi terwujudnya suatu perusahaan yang diharapkan terkait dengan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Pihak-

pihak tersebut antara lain pimpinan, staff pimpinan, pemegang saham dan karyawan.

Karyawan atau tenaga kerja merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan motivasi dalam setiap diri karyawan ketika melakukan pekerjaan. Tanpa motivasi mereka akan bekerja seenaknya saja, dalam hal kedisiplinan bekerja mereka tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, mereka bekerja dalam keadaan sakit hati yang menjurus pada ketiadaan kontribusi bahkan terbuka peluang kontribusi yang merugikan. Untuk mencegah hal tersebut, maka pihak organisasi haruslah melakukan tindakan yang berguna untuk mengatasi krisis motivasi dalam bekerja sehingga produktivitas organisasi tetap stabil dan terjaga.

Begitu juga dengan Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung, suatu lembaga non-department pemerintah yang merupakan pusat penelitian nuklir ini terus mempertahankan produktivitas kinerja tenaga kerjanya. Sehingga pada penelitian ini, peneliti akan meneliti tentang motivasi kerja sumber daya manusia di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung.

Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) adalah suatu lembaga non-department pemerintah yang didirikan pada tahun 1958 dan merupakan pusat penelitian tertua di lingkungan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Kehadiran pusat penelitian nuklir di Indonesia ditandai dengan terbentuknya Badan Tenaga Atom Internasional (IAEA) pada tahun 1957, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1958, maka pemerintah pada

tanggal 5 Desember 1958 meningkatkan status Panitia Negara untuk Pengukuran Radioaktiviteit (berstatus sebagai lembaga penasihat) menjadi lembaga baru yang dapat merealisasikan pelaksanaan program nuklir di Indonesia, Yaitu Lembaga Tenaga Atom (LTA) dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal. Dirjen LTA dirangkap oleh Mentri Kesehatan Bapak Prof. G.A. Siwabessy.

Terbentuknya LTA memperoleh tanggapan dari para tenaga pengajar Bagian Fisika, Fakultas Ilmu Pasti dan Alam, UI Bandung (sekarang ITB), karena LTA yang baru dibentuk membutuhkan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya, maka mulailah perekrutan tenaga pengajar dan mahasiswa untuk dikirim keluar negeri untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan dalam bidang nuklir. Beberapa dari mereka dikirim ke Amerika di berbagai universitas pusat penelitian dan pengembangan nuklir, serta untuk training pada pabrik pemasok calon reaktor pertama di Indonesia, Reaktor TRIGA Mark II, yaitu di General Atomic di San Diego, California.

Berdasarkan Undang-undang No.31 tahun 1964, LTA diubah menjadi Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN), dan terakhir, berdasarkan Keppres No. 197 tahun 1998, diubah lagi menjadi Badan Tenaga Nuklir Nasional tanpa merubah singkatan, tetap BATAN. *(Company Profile, 2012)*

Pentingnya motivasi bagi seseorang dalam melakukan sesuatu tidak dapat dipungkiri lagi, karena dengan adanya motivasi maka seseorang akan lebih bersemangat, tidak cepat berputus asa jika menghadapi suatu masalah dan bekerja, berusaha memperoleh hasil yang maksimal. Sebaliknya seseorang yang

melakukan kegiatan tanpa ada motivasi yang kuat, maka seseorang akan nampak kurang bersemangat dan cepat putus asa jika menghadapi suatu masalah.

Menurut Mappa dalam Rosmidar, mengemukakan bahwa fungsi motivasi adalah :

1. Memberikan kekuatan, semangat kepada seseorang yang melakukan kegiatan bekerja.
2. Mengarahkan kegiatan bekerja yang perlu dilakukan dalam usaha mencapai tujuan.
3. Memilih dan menentukan tingkah laku yang akan dilakukan dalam mencapai usaha mencapai tujuan dan menghindari tingkah laku yang tidak ada hubungannya dengan usaha mencapai tujuan. (Mappa dalam Rosmidar, 1992: 34)

Namun demikian, terdapat beberapa realita kehidupan manusia yang tidak mempunyai motivasi, diantaranya :

1. Malas, sehingga membuang-buang waktu, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurang konsentrasi, acuh tak acuh, apatis, dan sikap kurang baik.
2. Absen bekerja, bolos tidak mengikuti pekerjaan yang semestinya.
3. Nakal, dalam artian suka mengganggu tidak menyukai sesuatu kegiatan pekerjaan serta suka mengkritik atau menentang.
4. Mengerjakan pekerjaan lain tidak dalam waktunya serta mendahulukan pekerjaan yang tidak penting.

Oleh karena itu, fungsi motivasi merupakan pendorong usaha untuk melakukan suatu aktivitas seperti halnya aktivitas bekerja, di mana motivasi tersebut akan sangat penting bagi seseorang. Bahkan dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi akan sangat menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan aktivitasnya.

Terkait dengan motivasi sumber daya manusia merupakan masalah penting yang tidak bisa diabaikan, maka salah satu cara untuk meningkatkan motivasi sumber daya manusia yaitu dengan *human relations.* Menurut Onong "hubungan manusiawi adalah terjemahan dari *human relation*, namun disini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam". (Onong, 1993:40)

Sebagai konsekuensi logis dari suatu organisasi adalah adanya hubungan orang-orang yang ada di dalamnya dalam rangka mencapai tujuan. Hubungan-hubungan tersebut, baik bersifat formal (*Impersonal)* maupun nonformal *(Personal)* merupakan salah satu cara orang-orang atau antar unit kerja untuk kerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terlepas sejauh mana ukuran ideal untuk menjalin hubungan formal dan informal, setiap pimpinan organisasi dituntut untuk menjalin suasana kerja yang harmonis dimana orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut tidak semata-mata dipandang sebagai mesin produksi, melainkan dilihatnya sebagai manusia sebagaimana mestinya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Onong Uchjana Effendy, :

”Kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi dan mengontrol pikiran, perasaaan atau tingkah laku orang lain”. (Efffendy. 1981:1) .

Human Relations dalam organisasi dinilai sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja, suasana kerja dan motivasi kerja. Serta dalam menciptakan gairah dan semangat kerja. *Human Relations* itu perlu diterapkan oleh pimpinan untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kepemimpinan yang baik antara lain ditentukan oleh sikap pimpinan tersebut dalam menggerakkan, mengarahkan, membimbing orang-orang yang ada dalam organisasi, sehingga semua potensi dalam organisasi dapat dimanfaatkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Aktifitas *human relations* merupakan suatu kegiatan yang memiliki daya tarik. Mengingat pentingnya faktor manusia dalam proses pencapaian tujuan organisasi adalah sangatlah wajar apabila pimpinan organisasi benar-benar memperhatikan pelaksanaan *human relations* dalam menggerakkan dan mengarahkan serta membimbing para pegawai agar dapat bekerja dengan penuh disiplin dan melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.

Pengertian daya tarik menurut Onong Uchjana Effendy adalah “kekuatan atau penampilan komunikator yang dapat memikat perhatian sehingga mampu untuk mengungkapkan kembali pesan yang ia peroleh” (Effendy, 1989:18). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa daya tarik adalah proses awal terhadap kesan dari suatu bentuk komunikasi dan sangat berperan dalam

bentuk kesan dari komunikan. Berdasarkan pengertiannya daya tarik merupakan kekuatan yang dapat memikat perhatian, sehingga seseorang mampu mengungkapkan kembali stimuli (rangsangan) yang ia peroleh dari apa yang ia lihat.

Aktifitas *human relations* memang tidak bisa dielakan dari setiap manusia. Begitu juga pimpinan Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung, pimpinan berhubungan langsung dengan para karyawannya. Selalu mengajak bekerja lebih giat demi tercapainya suatu tujuan bersama.

Dengan adanya aktifitas *human relations* diharapkan pengetahuan, pemahaman dan penjelasan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan dapat menjadi daya tarik yang kuat untuk membentuk motivasi kerja.

Dengan mengacu pada uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah **"SEJAUHMANA DAYA TARIK *HUMAN RELATIONS* PIMPINAN DI PUSAT TEKNOLOGI NUKLIR BAHAN DAN RADIOMETRI (PTNBR) BANDUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWANNYA?"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Sejauhmana **daya tarik rasional** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya?
2. Sejauhmana **daya tarik emosional** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya?
3. Sejauhmana **daya tarik moral** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya?
4. Sejauhmana **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan fisik** kerja karyawannya?
5. Sejauhmana **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan keamanan** kerja karyawannya?
6. Sejauhmana **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan sosial** kerja karyawannya?

7. Sejauhmana **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan aktualisasi diri** kerja karyawannya?
8. Sejauhmana **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan tentang daya tarik human relations pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap motivasi kerja sumber daya manusianya.

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui **daya tarik rasional** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya.
2. Untuk mengetahui **daya tarik emosional** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya.

3. Untuk mengetahui **daya tarik moral** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya.
4. Untuk mengetahui **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan fisik** kerja karyawannya.
5. Untuk mengetahui **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan keamanan** kerja karyawannya.
6. Untuk mengetahui **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan sosial** kerja karyawannya.
7. Untuk mengetahui **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **kebutuhan aktualisasi diri** kerja karyawannya.
8. Untuk mengetahui **daya tarik** *human relations* pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung terhadap **motivasi** kerja karyawannya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan Penelitian yang dilakukan adalah sebagai pengembangan ilmu komunikasi secara umum, Humas (Hubungan Masyarakat) secara khusus yaitu tentang Daya Tarik *Human Relations* Pimpinan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti sebagai pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu yang selama ini diterima secara teori, khususnya tentang Daya Tarik Human Relations Pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung dikaitkan dengan motivasi kerja karyawannya.

b. Program Studi

Penelitian ini berguna bagi mahasiswa UNIKOM secara umum, Ilmu Komunikasi konsentrasi Humas secara khusus mengenai tinjauan daya tarik terhadap motivasi kerja sumber daya manusia sebagai litelatur bagi peneliti selanjutnya terutama yang melakukan penelitian dengan kajian yang sama.

c. Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR) Bandung

Penelitian yang dilakukan berguna bagi perusahaan sebagai informasi dan evaluasi tentang Daya Tarik Human Relations Pimpinan di Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri

(PTNBR) Bandung Terhadap Motivasi Kerja Sumber Daya Manusianya. Diharapkan PTNBR Bandung untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang terkait.