

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Dalam industri dengan tingkat risiko tinggi seperti Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA).¹ motivasi kerja memiliki peran yang semakin penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, ketelitian, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur operasional.²

Namun, motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi motivasi adalah tingkat kebisingan. Kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi, menimbulkan ketidaknyamanan, serta menyebabkan kelelahan mental bagi karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan

¹ Ajabar, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2020), 41.

² Rustomo Nanda dkk "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal," *Jurnal Cendekia Ilmiah* Vol.5, no. 3 (2026): 1119.

semangat kerja, menghambat produktivitas, dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.³

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung terciptanya motivasi kerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, khususnya yang memiliki tingkat kebisingan tinggi, dapat mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kebisingan tidak hanya menimbulkan gangguan secara fisik, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis, seperti menurunnya konsentrasi, meningkatnya kelelahan mental, serta berkurangnya semangat kerja. Kondisi ini pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.⁴

Namun, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik lingkungan kerja, melainkan juga oleh faktor budaya yang melekat pada karyawan, dalam konteks keragaman tenaga kerja di Indonesia, budaya kerja dipengaruhi oleh latar belakang budaya lokal. Karyawan dari pulau Jawa biasanya mengutamakan keharmonisan, sopan santun, serta sikap *“ewuh pakewuh”* sehingga cenderung menjaga hubungan sosial dan menghindari konflik di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan dari wilayah Sulawesi lebih

³ Reza Fahlevi Florencia Sidharta, Debora Basaria, “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Psikologi Wijaya Putra* 5, no. 1 (2024): 24.

⁴ I.N. Suarmanayasa L.D. Maharani, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASA PERMUKIMAN PROVINSI BALI,” *Jurnal Manajemen* 11, no. 2 (2025): 528.

menekankan nilai kebersamaan, loyalitas, dan tanggung jawab, yang terlihat dalam kerja sama dan komitmen terhadap pekerjaan.⁵ Secara khusus di Tana Toraja, nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, solidaritas, dan keterikatan sosial membentuk cara kerja karyawan. Namun, kuatnya hubungan kekeluargaan juga bisa mempengaruhi prioritas individu, terutama ketika kegiatan adat atau acara keluarga lebih dipentingkan, sehingga dapat berdampak pada disiplin dan kehadiran kerja. Oleh karena itu, budaya lokal menjadi faktor penting dalam memahami motivasi kerja karyawan di perusahaan.

Hal tersebut juga terjadi di PT. Malea Energy, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang energi, khususnya Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini memiliki tingkat kebisingan yang cukup tinggi sebagai konsekuensi dari aktivitas operasional mesin. Kondisi tersebut diduga berkontribusi terhadap munculnya permasalahan motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh kurangnya semangat kerja, kecenderungan menunda pekerjaan, serta belum optimalnya pemanfaatan waktu kerja. Dengan demikian, kebisingan lingkungan kerja menjadi faktor yang perlu dikaji secara lebih mendalam yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan.

⁵ Muhamad Ali Embi Aldri Frinaldi, "Budaya kerja ewuh pakewuh di kalangan pegawai negeri sipil etnik jawa (studi pada kabupaten pasaman barat, provinsi sumatera barat)," *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Humaniora* Vol. 13, no. 1 (2024).

Selain itu, kondisi di lapangan menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal, seperti sering datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta memiliki kecenderungan menunda pekerjaan. Selain itu, sebagian karyawan belum mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan cenderung menunda penyelesaian tugas dengan alasan dapat dilakukan pada waktu berikutnya. Bahkan, terdapat karyawan yang kehadirannya dipengaruhi oleh suasana hati (mood), yang menunjukkan ketidakstabilan dalam semangat kerja. Kondisi-kondisi tersebut mencerminkan adanya penurunan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.⁶

Dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Kebisingan dalam lingkungan kerja berpotensi menghambat pemenuhan kebutuhan tersebut, terutama pada aspek kenyamanan (kebutuhan fisiologis) dan rasa aman. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dan terganggu oleh kondisi lingkungan kerja, maka kebutuhan dasar mereka belum terpenuhi secara optimal, sehingga berdampak padaSS menurunnya motivasi kerja.

⁶ R.T, "Wawancara Oleh Penulis" (Tana Toraja, 13 Februari 2026).

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana kebisingan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan menggunakan perspektif teori hierarki kebutuhan Maslow.⁷

Jika dikaitkan dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi secara optimal. Kebisingan lingkungan kerja dapat mengganggu pemenuhan kebutuhan fisiologis (kenyamanan) dan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan yang kurang kondusif juga dapat mempengaruhi kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka dorongan internal karyawan untuk bekerja secara optimal akan menurun, sehingga motivasi kerja menjadi tidak maksimal.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal menurut teori dengan kenyataan di lapangan. Secara teoritis, pemenuhan kebutuhan menurut Maslow seharusnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun, fakta di PT. Malea Energy menunjukkan masih adanya permasalahan yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan belum terbentuk secara optimal, yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang bising. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai

⁷ Rina Dwiarti Elisa Sari, "Dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, Motivasi Kerja Dipengaruhi Oleh Pemenuhan Kebutuhan Yang Tersusun Secara Bertingkat, Mulai Dari Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Hingga Kebutuhan," *Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis* Vol.6, no. 1 (2020): 6.

motivasi kerja karyawan akibat kebisingan lingkungan kerja dengan menggunakan perspektif teori hierarki kebutuhan Maslow.

Penelitian yang dilakukan oleh Esisuarni dkk. dalam jurnal *"Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan"* menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang sangat menentukan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja melalui pemberian kesempatan berkembang, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta pemenuhan kebutuhan individu karyawan.⁸ Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi semangat kerja tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gilang Arnaldo dan Kurniati W. Andani dalam jurnal *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.⁹ Selain itu, motivasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang secara tidak langsung memperkuat kinerja karyawan.

⁸ Esisuarni, dkk, "Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Niara* Vol. 17, no. No.2 (2024): 478.

⁹ Gilang Arnaldo dan Kurniati W. Andani, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 6, no. 2 (2021): 154.

Penelitian selanjutnya oleh Utami, Istiatin, dan Mursito dalam *Jurnal Manajemen* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi dan menemukan bahwa motivasi, komitmen kerja, dan penghargaan secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰ Hasil ini memperkuat bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan tanggung jawab dan hasil kerja karyawan dalam organisasi.

Namun demikian, penelitian ini memiliki kebaruan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini menggunakan perspektif teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow secara lebih mendalam untuk menganalisis motivasi kerja karyawan, sehingga tidak hanya melihat motivasi sebagai variabel umum, tetapi juga mengkaji berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Kedua, penelitian ini dilakukan pada konteks perusahaan energi, yaitu PT. Malea Energy (PLTA) yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan risiko tinggi dan tuntutan disiplin yang kuat, sehingga memberikan sudut pandang baru yang belum banyak diteliti dalam penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada sektor umum atau manufaktur.

¹⁰ Utami, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* Vol. 14, no. 1 (2022): 85.

Penelitian ini berangkat dari fenomena nyata di lapangan, seperti kebisingan dilingkungan kerja, rendahnya disiplin kerja, keterlambatan, serta kecenderungan menunda pekerjaan, sehingga analisis yang dilakukan lebih kontekstual dan berbasis kondisi empiris, bukan hanya berdasarkan hubungan antar variabel secara statistik. Keempat, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja akibat kebisingan lingkungan kerja, tetapi juga berupaya mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi berdasarkan teori Maslow yang menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam dan aplikatif dalam memahami motivasi kerja karyawan serta memberikan solusi yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Fokus Masalah penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang maka yang menjadi fokus masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana kebisingan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Malea Energy ditinjau dari perspektif teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja

karyawan akibat kebisingan lingkungan kerja di PT. Malea Energy dari perspektif teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja karyawan akibat kebisingan lingkungan kerja di PT. Malea Energy dari perspektif Abraham Maslow.

E. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya di IAKN TORAJA dalam memahami motivasi kerja karyawan akibat kebisingan lingkungan kerja.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan akibat kebisingan lingkungan kerja. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan atau strategi yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan berdasarkan perspektif Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, sehingga perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan: Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah penelitian, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori: memaparkan teori terkait pengertian lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, faktor-faktor lingkungan kerja, pengertian kebisingan, sumber-sumber kebisingan, batas tingkat kebisingan dilingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kebisingan, indikator kebisingan, pengertian motivasi kerja, Fungsi motivasi kerja, jenis-jenis motivasi kerja, Bibliografi Abraham Maslow, Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, pandangan alkitab.

Bab III Metode Penelitian: bagian ini berisi tentang jenis metode penelitian, tempat penelitian, informan, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik pemeriksaan keabsahan data, dan jadwal penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: deskriptif hasil penelitian, analisis hasil penelitian, terkait kebisingan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow, yang diantaranya fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Bab V Penutup: penutup dan saran dari hasil penelitian dan saran yang diberikan kepada prodi dan perusahaan.