

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah wadah kegiatan orang-orang yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, perusahaan dikatakan sebagai koordinasi kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman.

Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Untuk itulah sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh setiap perusahaan guna membantu perusahaan untuk dapat bersaing dan mengikuti kemajuan zaman.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal, untuk itu perusahaan dituntut

untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survey pada PT Astra, bahwa ternyata motivasi kerja pada PT Astra masih sangat rendah ini terlihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang datang terlambat.

Keterlambatan karyawan dapat menjadi indikasi motivasi kerja yang rendah. Standar perhitungan keterlambatan karyawan di PT Astra dilihat dari ketepatan waktu kehadirannya, apabila karyawan tersebut tidak datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan, maka karyawan dinyatakan terlambat. Lalu setiap karyawan yang terlambat akan di akumulasikan setiap bulannya jumlah karyawan yang terlambat karena tidak tepat dalam waktu kehadirannya. Dapat dilihat dari data di bawah ini yang peneliti dapatkan dari PT Astra:

Tabel I.1
Data Keterlambatan Karyawan PT.Astra
(Tiga bulan terakhir, Juli, Agustus, September 2015)

Bulan	Juli	Agustus	September
Jumlah Karyawan yang terlambat	10	13	15
Total karyawan	206	206	206
Prosentase	4,85%	6,31%	7,28%

Data Internal perusahaan

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat pada PT Astra dalam tiga bulan terakhir selalu meningkat, ini terlihat pada bulan Juli karyawan yang terlambat berjumlah 10 orang, kemudian pada bulan Agustus menjadi 13 orang karyawan yang terlambat, dan pada bulan September jumlah karyawan yang terlambat berjumlah 15 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja pada PT Astra sangat rendah dengan tingkat keterlambatan yang meningkat dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2015 terhitung mulai bulan Juli, Agustus, September 2015.

Selain peneliti melihat motivasi kerja yang rendah dengan karyawan tersebut terlambat dengan berbagai jenis alasan, berdasarkan pengamatan peneliti perilaku lain yang membuat motivasi kerja rendah yaitu seringnya karyawan meninggalkan ruangan pada saat jam kerja dan menunda pekerjaan sehingga tugas-tugasnya terbengkalai.

Motivasi kerja karyawan memang merupakan salah satu hal yang dapat berdampak terhadap maju dan mundurnya suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus pintar untuk memberikan layanan yang baik terhadap para karyawannya agar mereka dapat mempunyai motivasi kerja yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta keterlibatan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Lingkungan memegang peranan penting bagi tercapainya motivasi kerja yang baik dari karyawan. Lingkungan memang suatu hal yang selalu ditemui oleh seorang karyawan dalam bekerja, dimana pun dan kapan

pun seorang karyawan bekerja mereka akan berhubungan dengan apa yang disebut lingkungan kerja. Seorang karyawan yang tidak dapat mengatasi tekanan maupun gangguan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja, maka seorang karyawan tersebut akan terganggu motivasi kerjanya, dimana motivasi kerja merupakan dorongan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, apabila motivasi kerja seorang karyawan sudah terganggu maka akan memicu semangat dan dorongan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik akan sulit tercapai.

Namun yang terlihat pada hasil survey dan wawancara, tidak sedikit karyawan PT. Astra International yang merasa terganggu dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung. Hal ini tercermin dari lingkungan kerja fisiknya, yaitu masalah pencahayaan yang terlalu redup dan juga kebisingan yang berada di sekitar perusahaan. PT Astra yang memiliki lingkungan fisik yang kurang mendukung, karena berdekatan dengan pabrik-pabrik serta bangunannya menyatu dengan (POLMAN) politeknik manufaktur astra, karyawan Astra merasa terganggu dengan kebisingan suara mesin dan kendaraan besar milik pabrik-pabrik yang ada disekitar PT Astra. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi konsentrasi karyawan dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, merasa bosan dan mudah kelelahan, kehilangan kreativitas dan tidak bekerja secara optimal, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Hasil survei yang peneliti dapatkan dari 100 orang pegawai Astra yang saya berikan pertanyaan mengenai kebisingan yang ditimbulkan dari

lingkungan kerja yang ada, 60 orang mengatakan sangat terganggu, 25 orang mengatakan agak terganggu, dan 15 orang mengatakan biasa saja. Melihat data di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja PT Astra kurang mendukung, hal ini jelas dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dari seorang karyawan, dimana motivasi kerja sangat berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Pekerjaan akan memiliki hasil yang maksimal apabila mereka merasa nyaman dengan lingkungan yang ada yang akan berhubungan dengan terciptanya motivasi kerja yang baik, maupun sebaliknya.

Hal lain yang peneliti temukan mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif pada PT Astra adalah kurangnya sarana dan prasarana yang ada di perusahaan. Sarana dan prasarana di PT Astra kurang memadai dan masih terdapat beberapa yang masih sering mengalami kerusakan dan kurang tersedia. Hal ini menyebabkan motivasi kerja para karyawan akan mengalami penurunan akibat dari lingkungan kerja fisik tersebut.

Hal lain yang sangat jelas yang menunjukkan lingkungan kerja yang kurang kondusif adalah pencahayaan yang kurang (terlalu redup). Dengan pencahayaan yang kurang yang terdapat pada PT Astra akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Di sini pencahayaan akan sangat berpengaruh terhadap psikologi karyawan itu sendiri, dengan pencahayaan yang kurang menyebabkan banyak masalah antara lain karyawan kurang bersemangat, lebih cepat mengantuk dengan begitu karyawan tidak dapat mencapai hasil

yang maksimal atas pekerjaannya, sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan yang merupakan akibat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat.

Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan kewajibannya dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dari pada perusahaan dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Motivasi dapat terjadi apabila kepuasan kerja timbul karena imbalan ekstrinsik, yang dirasakan adil oleh karyawan, apabila ketidakadilan dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan akan rendah dan motivasi kerja berkurang.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti mendapatkan data yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Astra International (Honda Sales Operation) masih sangat rendah hal ini dapat terlihat dari data banyaknya karyawan PT Astra yang keluar dari perusahaan tersebut. Karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut adalah karyawan tetap karena mayoritas di perusahaan tersebut adalah karyawan tetap dan hanya sedikit karyawan yang kontrak. Data tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel I.2
Data Turnover karyawan PT Astra International Honda Sales Operation
(Tiga Tahun Terakhir, 2012, 2013, 2014)

Tahun	Jumlah karyawan keluar	Total karyawan	Prosenatase
2012	15	206	7,28 %
2013	17	206	8,25 %
2014	22	206	10,67%

Sumber: Data Internal PT Astra International Honda Sales Operation

Dari data tabel di atas dapat kita lihat bahwa dari tiga tahun belakang tingkat keluarnya karyawan PT Astra mengalami peningkatan, menandakan

bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Astra tidak tercapai dengan baik, sehingga mereka lebih baik untuk meninggalkan pekerjaan. Apabila hal tersebut tidak cepat ditangani oleh perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kebangkrutan karena kepuasan sangat berkaitan dengan motivasi kerja seorang karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dapat terlihat dari sikap partisipasi aktif dalam bekerja serta pengambilan keputusan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Seseorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, mereka akan mempunyai rasa percaya diri terhadap keputusan yang diambilnya tanpa harus menunggu perintah, selain itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka selalu ikut serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Namun, kenyataan yang peneliti dapatkan dalam PT Astra, karyawan PT Astra masih minim dalam hal keterlibatan kerja itu terlihat dari karyawan yang kurang berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Karyawannya dalam memulai melakukan pekerjaannya menunggu mendapatkan perintah terlebih dahulu, dan tidak adanya karyawan mengambil keputusannya sendiri untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, dimana tidak adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan maka secara otomatis karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT Astra

memiliki keterlibatan kerja yang rendah yang tergambar dari kurangnya karyawan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Astra Internasional (Honda Sales Operation) di Jakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Kepuasan kerja yang rendah
3. Keterlibatan kerja yang rendah
4. Rendahnya sarana dan prasarana

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar penulisan lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan peneliti, maka peneliti membatasi masalah dengan adanya ”Pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. sedangkan objek penelitian yang dipilih adalah PT Astra International (Honda Sales Operation) di Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan tersebut dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah yang dapat dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja?
- 4.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Teoritis

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan tentang pemahaman kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah dan untuk dapat lebih memahami pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.