

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan merupakan sarana atau alat untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan organisasi atau perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya manusia didalamnya. Organisasi atau perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Dewasa ini manajemen sumber daya manusia menunjukkan peningkatan peranan di dalam kemampuannya menjadi penentu keberhasilan perusahaan.

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Sukses tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya dan didukung oleh faktor-faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia akan mengeluarkan segala kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya, apabila pihak perusahaan memperlakukannya dengan sebaik mungkin.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pimpinan memandang sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga. Namun pada kenyataannya,

kegiatan perusahaan saat ini seringkali terlalu berorientasi bukan pada sumber daya manusianya yaitu karyawan. Pihak perusahaan seringkali tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. Padahal melalui terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, mereka akan terdorong untuk dapat bekerja secara maksimal.

Secara umum, motivasi atau daya dorong merupakan rangsangan yang terjadi secara alami guna memuaskan dan bertahan hidup. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun pada kenyataannya, para karyawan diperusahaan memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini terbukti dengan sikap malas dan tidak bersemangat yang mereka tunjukkan saat melakukan pekerjaannya dikantor.

Karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi akan sulit melakukan pekerjaannya diperusahaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya sehingga tujuan perusahaan yang telah ditentukan akan sulit tercapai. Motivasi kerja yang tinggi tidak diperoleh begitu saja, banyak hal yang harus dilakukan oleh para pimpinan atau manajer untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya.

Oleh karena itu, langkah awal yang dapat dilakukan oleh pimpinan atau manajer adalah menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. Untuk memotivasi karyawan bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan. Namun bukan hal yang mustahil untuk dilakukan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang di dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh pada karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawannya, memberikan panutan yang baik, serta bersikap adil dan tidak pilih kasih, sehingga hal tersebut dapat memotivasi para karyawannya. Namun, pada kenyataannya diperusahaan masih ada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang rendah, sehingga mengakibatkan motivasi kerja karyawan juga rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya tentu sangat berbeda. Hal ini disebabkan karena perbedaan jabatan dan tingkat pendidikan. Karyawan yang diberikan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikan mereka, maka mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Namun realitanya, karakteristik pekerjaan diperusahaan tidak sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Hal ini menyebabkan para karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah beban kerja yang terlalu berlebih. Semua karyawan dikatakan memiliki beban kerja yang ideal bila ia dapat mengerjakan semua tugasnya dalam jangka waktu kerja normal yang dimiliki. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hal ini lah yang terjadi diperusahaan, para karyawan diberikan pekerjaan yang berlebih. Kondisi seperti ini membuat para karyawan stres kemudian membuat motivasi kerja mereka menurun.

Lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan akan membawa pengaruh terhadap naik turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktanya yang terjadi diperusahaan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, seperti penataan fasilitas yang tidak tertatur, udara dan suasana yang tidak nyaman, hubungan dengan rekan kerja serta atasan yang terkadang kurang baik, dan sebagainya. Hal ini berakibat pada penurunan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja mereka menurun dan akan merugikan perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah komunikasi. Hampir seluruh kegiatan di perusahaan dilakukan dengan cara berkomunikasi, baik secara lisan maupun tulisan. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dibuka ke semua arah. Dengan adanya komunikasi yang efektif di perusahaan akan dapat memotivasi karyawan. Kenyataan yang terjadi saat ini di perusahaan adalah komunikasi yang terjalin tidak efektif, pimpinan jarang memberikan informasi dengan jelas mengenai pekerjaan apa yang harus dilakukan dan jarang melakukan pertemuan-pertemuan rutin antara pimpinan dengan karyawan sehingga menurunkan motivasi kerja karyawannya.

Pengembangan karir yang tidak jelas juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir yang jelas dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan. Namun faktanya, di perusahaan tidak terdapat pengembangan karir yang jelas. Karyawan yang sudah berpuluh-puluh tahun bekerja dan mempunyai kinerja yang cukup baik, sampai saat ini masih ada di posisi yang sama. Hal ini berdampak pada motivasi kerja mereka yang akan menurun.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan. Kompensasi hanya diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak terlalu rendah, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dalam bekerja, begitupun sebaliknya. Namun yang terjadi di perusahaan, kompensasi yang diterima oleh karyawan rendah sehingga membuat motivasi kerja mereka menurun.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi, pengembangan karir, dan kompensasi. Keseluruh faktor tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan di perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, tidak bedanya dengan PT Bareksa Kalyana yang merupakan perusahaan bergerak di bidang produksi merchandise barang seperti cangkir, baju, topi, jaket, dan lain-lain. Karyawan-karyawan yang bekerja

diperusahaan tersebut dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menghasilkan kualitas produksi yang terbaik. Motivasi kerja karyawan PT Bareksa Kalyana akhir-akhir ini sangat rendah, hal itu disebabkan dari pemberian kompensasi yang rendah.

Kompensasi sangat penting bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat motivasi kerja para karyawan perusahaan tersebut menurun. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti selama dua minggu diperoleh informasi bahwa karyawan di PT Bareksa Kalyana mempunyai motivasi kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari sikap mereka yang bermalasan pada jam kerja, terlihat lemas, kinerja menurun, dan sebagainya. Apabila masalah tersebut tidak segera diatasi maka akan berdampak pada kerugian perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan masalah rendahnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai hal, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang rendah
2. Karakteristik pekerjaan yang berbeda
3. Beban kerja yang berlebih
4. Lingkungan kerja yang buruk
5. Komunikasi yang kurang efektif

6. Pengembangan karir yang tidak jelas
7. Pemberian kompensasi yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Karena keterbatasan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan biaya, maka penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT Bareksa Kalyana.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan informasi mengenai kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, dapat memperkaya konsep yang dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk dapat melakukan penelitian yang lebih baik ke depannya.

2. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau pemikiran yang berguna untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

3. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi dan memberikan informasi untuk menambah literatur pada ruang baca perpustakaan Fakultas Ekonomi, khususnya Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

4. Masyarakat

Sebagai sarana untuk memberikan informasi, pengetahuan, wawasan, serta pandangan baru terhadap motivasi kerja. Serta dapat dijadikan salah satu acuan bagi penelitian selanjutnya.