

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan jika ingin berkembang harus mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset utama yang dimiliki oleh perusahaan, dan asset manusia itulah yang memiliki pengaruh besar dalam pengembangan perusahaan disebabkan manusia adalah yang mengoperasikan perusahaan. Untuk memelihara konsistensi sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyediaan fasilitas sosial yang memadai agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada umumnya sebagian besar organisasi percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan, harus meningkatkan motivasi kerja karyawan setinggi mungkin. Hal ini dikarenakan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Motivasi kerja berdampak pada perkembangan usaha suatu perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan, organisasi harus membuat manajemen yang baik dengan memperhatikan segala aspek agar mereka tetap nyaman dan senang dalam bekerja.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif pada organisasi, tidak saja menyebabkan organisasi tersebut mampu mempertahankan eksistensinya, tetapi juga menjadikan organisasi semakin berkembang. Seperti kondisi yang terjadi pada PT. Dasa Prakarsa Sejati Tbk. Di daerah Tangerang. Kurangnya motivasi dan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat menjadi salah satu masalah yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Apalagi PT. Dasa Prakarsa Sejati adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pembuatan *gypsum*. Banyaknya pesanan dan demi untuk mengejar target penjualan tentunya akan sangat membutuhkan motivasi yang tinggi dari para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan seharusnya menaruh perhatian yang besar pada faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan adalah fasilitas kantor. Fasilitas kantor merupakan sarana dan prasarana yang digunakan untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan bagi karyawan. Dari segi proses, hal ini wajib dimiliki oleh perusahaan karena dengan menyediakan fasilitas kantor yang lengkap akan mampu mempermudah penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki fasilitas yang memadai, maka karyawan akan merasa malas untuk bekerja dan hal ini akan berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan.

Namun kenyataannya, saat ini masih banyak perusahaan yang tidak memiliki fasilitas kantor yang memadai. Seperti yang terjadi di PT. Dasa

Prakarsa Sejati. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan, fasilitas kantor yang di miliki oleh PT. Dasa Prakarsa Sejati tidak cukup mendukung. Kurangnya komputer menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan. Sehingga, banyak dari karyawan yang membawa *laptop* sendiri, demi menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Selain kurangnya komputer, kurangnya lemari untuk menyimpan berkas, juga menjadi sorotan. Sebab karyawan menjadi sulit menyimpan berkas-berkas yang diperlukan, serta sulit dalam menemukan berkas yang lama, jika suatu hari diperlukan. Hal inilah yang membuat banyak karyawan merasa terhambat dan menurunkan semangat mereka untuk bekerja pada PT. Dasa Prakarsa Sejati. Proses pekerjaan menjadi sulit dan lama, sehingga menurunkan motivasi kerja pada karyawannya.

Kasus serupa juga terjadi pada kantor Lurah di berbagai daerah di Tangerang Selatan, seperti di lansir dari artikel *online*. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang menyayangkan kurang perhatiannya Pemerintah Kota Tangerang terhadap fasilitas yang ada. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kantor Kelurahan yang tidak layak pakai karena dalam keadaan rusak. "Ini fakta yang terjadi dari lima puluh enam Kelurahan, hampir sebagian besar mengeluhkan itu," kata Ketua DPRD Kota Tangerang, H. Romlie. MA. Selanjutnya, selain kantor tidak layak pakai lantaran bangunannya usang, serta terlalu sempit, fasilitas kantor seperti meja, kursi, lemari untuk menaruh berkas, hingga alat tulis juga tidak memadai dan tidak menunjang kerja petugas di Kelurahan.

"Ini bukti kalau Pemerintah Kota Tangerang kurang peduli terhadap fasilitas yang ada. Buktinya kelurahan saja memprihatinkan. Padahal itu adalah sarana untuk meningkatkan motivasi kerja petugas kelurahan," sindir H. Romlie. Maka tidak heran, tambahnya, banyak petugasnya yang terlihat malas-malasan melayani masyarakat dan tidak ada motivasi untuk bekerja. Dia berharap, Pemerintah Kota Tangerang segera mengambil langkah¹.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang layak dan adil dan pemberian penghargaan antara lain dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang sehingga termotivasi untuk mengerjakan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka para karyawan secara sukarela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karena para karyawan sudah termotivasi dalam melaksanakan setiap tugasnya².

Contohnya, yaitu yang terjadi di PT. Dasa Prakarsa Sejati. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan karyawan PT. Dasa Prakarsa Sejati, yaitu pemberian kompensasi yang kurang layak menjadi salah satu penyebab kurangnya motivasi kerja para karyawan. Para karyawan mengeluhkan kurangnya pemberian kompensasi berupa bonus apabila mereka bekerja secara giat dan memenuhi target penjualan, bonus yang mereka dapatkan dirasa tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah mereka

¹<http://www.okezone.com/read/2014/11/13/501/718055/kondisi-kantor-kelurahan-di-tangerang-memprihatinkan>. Diakses Tanggal : 10 Febuari 2015

²<http://www.anneahira.com/pemberian-kompensasi.htm/> Diakses tanggal; 10 Februari 2014

lakukan. Hal tersebut membuat banyak karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat dan melakukan inovasi-inovasi baru dikarenakan tidak adanya kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan terhadap kerja keras yang mereka lakukan. Seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan di PT. Dasa Prakarsa Sejati yang bernama Pak Rahman. “Kalo tidak ada tambahan bonus, saya jadi tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat, ya sesuai sama yang disuruh saja oleh atasan”.

Hal serupa juga banyak dialami ditempat lain, seperti dilansir dari artikel *online*, yaitu Pemberian Kompensasi di PD Kerta Karkim. Untuk ukuran Perusahaan Daerah tidak cukup baik apabila dibandingkan dengan perusahaan swasta nasional sejenis, selain gaji pokoknya yang tidak cukup besar dan kurangnya tunjangan lain-lain. PD Kerta Karkim belum menggunakan sistem penggajian yang maju, meskipun sudah melakukan penyesuaian dengan ketentuan Pemerintah yaitu skala gaji pokok terendah sebesar upah minimum Regional (UMR) sebesar Rp. 2.310.000, Namun masalah yang diidentifikasi adalah belum tercapainya kepuasan sebagian besar karyawan terhadap pemberian kompensasi, terutama ditinjau dari kebutuhan hidup karyawan. Gaji yang dibawa pulang (*take home pay*) oleh karyawan saat ini hanya Rp. 2.750.000 dan belum termasuk potongan pengambilan koperasi bila dibandingkan dengan penetapan standar kebutuhan hidup minimal yang dikeluarkan oleh Depnaker Kodya Bandung sebesar Rp. 3.100.000 per periode Juni 2014 belum mencukupi, sehingga terlihat karyawan banyak yang tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Hal tersebut lambat laun

akan mempengaruhi semangat kerja para karyawan di PD Kerta Karkim yang akan berujung pada masalah demo dan mogok kerja sehingga kegiatan perusahaan akan menjadi tidak maksimal³.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja ialah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin mempunyai peranan kuat dalam memberikan motivasi kerja pada anggotanya. Pemimpin yang sukses merupakan pemimpin yang salah satunya memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, meliputi menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi yang ada dalam dirinya sendiri dan orang lain disekitarnya⁴.

Namun pada kenyataannya, tidak semua atasan atau pimpinan dapat memimpin dan memotivasikaryawannya dengan baik. Saat ini, sering ditemui kondisi dimana pimpinan selalu menyalahkan bawahan dalam setiap kegagalan pekerjaan, padahal bisa saja kegagalan itu terjadi karena lemahnya *control* (pengawasan) yang dilakukan oleh pimpinan.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan wawancara pada karyawan PT. Dasa Prakarsa Sejati diketahui bahwa pimpinan tidak mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Pemimpin dikatakan tidak peduli kepada karyawan dalam mengerjakan tugas, yang terpenting adalah tugas dapat selesai tepat pada waktunya, tanpa melihat

³<http://regional.kompas.com/read/2014/11/22/07020041/Ini.UMR.Jawa.Barat.2015>, Diakses tanggal 12 Februari 2015

⁴ Kepemimpinan, <http://www.aletheia-consultant.com/index.php/component/content/article/68-our-artikel/13-masa-depanku/> Diakses tanggal 12 Februari 2015

bagaimana proses mengerjakannya. Namun apabila ada kesalahan pada hasil pekerjaan, pimpinan tentu akan dengan mudah menyalahkan karyawannya, padahal pimpinan tersebut tidak melakukan pengawasan dan memberikan arahan pada saat karyawan diberikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menurunkan semangat kerja para karyawan karena mereka akan selalu merasa disalahkan sehingga menurunkan motivasi untuk bekerja.

Contoh lainnya seperti yang dilansir dari artikel *online*, yaitu pimpinan eksekutif *Yahoo*, Carol Bartz, dipecat setelah berada di posisi puncak itu selama dua setengah tahun. Dalam pernyataannya, perusahaan *Internet* itu menyebutkan Bartz sudah langsung dikeluarkan dari Dewan Direksi. Carol Bartz ditunjuk menjadi *CEO Yahoo* pada tahun 2009 untuk menggantikan salah satu pendiri *Yahoo*, Jerry Yan. Namun, dia menghadapi banyak kritik karena kepemimpinan, maupun visinya dan *Yahoo* gagal mencapai peningkatan signifikan dalam pasar mesin pencari *Internet* dan situs jejaring sosial dikarenakan tidak ada lagi inovasi yang muncul dari dalam perusahaan, sehingga banyak karyawan yang merasa bahwa *Yahoo* tidak pantas dikepalai oleh Carol Bartz. "Kami merasa tidak lagi ada hal menarik yang dapat meningkatkan keinginan kami untuk bekerja lebih giat," Ucap salah satu karyawan saat diwawancara oleh reporter BBC.

"Dia tidak melakukan apapun dalam meningkatkan motivasi pekerja di perusahaan dan mereka masih dalam kebimbangan untuk menemukan pemimpin yang bisa membawa mereka ke atas," tutur Larry Magid, seorang analis teknologi dari perusahaan *C-net*. Berita penghentian Carol Bartz ini

pertama kali dilaporkan oleh situs *All Things D*, yang mengutip *email* dari Bartz kepada para karyawan *Yahoo*⁵.

Komunikasi juga merupakan salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi. Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan organisasi didalam kelompok formal, maupun informal dari suatu organisasi⁶. Ada berbagai hal yang membuat pesan tidak sampai secara utuh ke komunikan, antara lain adanya gangguan. Idealnya organisasi meminimalisir gangguan komunikasi, sehingga mampu membina komunikasi yang baik, antara atasan-bawahan atau komunikasi dengan sesama karyawan. Jika komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, tentunya akan menambah suasana kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan. Sehingga komunikasi yang baik antara atasan-bawahan atau komunikasi antara sesama karyawan akan ikut memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Namun dalam kenyataannya, ada beberapa pimpinan yang membatasi komunikasi mereka dengan para bawahan bahkan dengan relasi bisnis atau rekan kerja. Pimpinan takut menjalin hubungan baik dengan bawahan, karena pimpinan merasa tidak akan dihormati oleh bawahan. Sedangkan, gangguan komunikasi antar sesama karyawan adalah persaingan yang tidak sehat dalam bekerja. Jika pada saat tertentu, seorang karyawan merasa curiga dengan karyawan lain, proses komunikasi tidak akan berjalan baik. Ini disebabkan

⁵ http://www.bbc.co.uk/indonesia/majalah/2011/09/110906_yahoosacking.shtml Diakses tanggal 15 Februari 2015

⁶ <http://maya-huzna.blogspot.com/2013/11/artikel-komunikasi-organisasi.html/> Diakses tanggal 15 Februari 2015

mungkin dari isi komunikasi yang diterima dalam keadaan tidak utuh karena kedua belah pihak saling curiga.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan pada PT. Dasa Prakarsa Sejati, komunikasi menjadi salah satu sumber dari masalah yang ada. Sulitnya penyampaian informasi dari karyawan kepada pimpinan ataupun sesama karyawan, menyebabkan munculnya sebuah *miss communication*. Hal ini disebabkan karena ketidakpercayaan karyawan terhadap sesama karyawan maupun karyawan terhadap pimpinan. Padahal komunikasi yang baik dapat mempengaruhi, menciptakan perubahan perilaku dan motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat dan minat karyawan untuk bekerja lebih giat dari pekerjaan yang telah diberikan.

Contoh lainnya, yaitu seperti yang dilansir dari artikel *online* berikut ini. Kasus PT Golden Castle yang bergerak dalam bidang konveksi atau *textile*, mengalami konflik di dalam perusahaan. Konflik ini terjadi antara pimpinan dan para karyawannya, lantaran penyebab konflik ini bermula disebabkan oleh adanya *miss communication* antara atasan dengan karyawan. Adanya perubahan kebijakan dalam perusahaan mengenai penghitungan gaji atau upah kerja karyawan, namun para atasan belum memberitahukan kepada para karyawannya, sehingga karyawan merasa diperlakukan semena-mena oleh pihak perusahaan. Para karyawan merasa tidak lagi termotivasi untuk bekerja dan mengambil tindakan yaitu dengan melakukan mogok kerja dan mendemo perusahaan. Namun tindakan ini berujung pada PHK besar-besaran yang

dilakukan oleh perusahaan, dengan alasan para karyawan sudah tidak lagi mempunyai kemauan untuk bekerja⁷.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu kurangnya fasilitas kantor yang memadai, pemberian kompensasi yang kurang layak, gaya kepemimpinan yang kurang tepat, kemudian yang terakhir adalah komunikasi yang kurang baik. Dari hal-hal yang telah disebutkan di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah motivasi kerja tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT. Dasa Prakarsa Sejati Tbk. Tangerang, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Kurangnya fasilitas kantor yang memadai
2. Pemberian kompensasi yang kurang layak
3. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat
4. Komunikasi yang kurang baik

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah motivasi kerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung dengan keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara komunikasi dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. Dasa Prakarsa Sejati Tbk. Tangerang”.

⁷<http://ekoriyadi384.blogspot.com/2013/12/konflik-dalam-perusahaan.html>. Diakses tanggal 15 Februari 2015

D. Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :Apakah terdapat hubungan antara komunikasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Dasa Prakarsa Sejati Tbk. Di Tangerang?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis diharapkan hasil penelitian ini dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komunikasi dan motivasi, serta dapat dijadikan masukan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak PT. Dasa Prakarsa Sejati Tbk. Dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan melalui komunikasi dan dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat lagi.