

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Perusahaan merupakan bentuk dari organisasi yang bisa didirikan secara perseorangan atau kelompok dengan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh laba optimal. Selain modal dan tanah, karyawan adalah unsur yang tidak bisa dipisahkan dari pendirian perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki permasalahannya sendiri, tidak terkecuali perihal motivasi karyawan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu perusahaan dilakukan dengan cara peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi. Motivasi akan timbul dalam diri karyawan apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan perusahaan, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan manajer, serta kompensasi yang diterima oleh karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang untuk bertingkah laku, menentukan tingkah laku kepada suatu tujuan tertentu.

Dorongan ini berada pada diri seorang yang menggerakannya untuk melakukan sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema yang sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana gairah kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Seperti yang terjadi di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan tersebut diketahui bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini terlihat pada saat jam istirahat hampir semua karyawan keluar kantor untuk makan siang dan hampir 30% karyawan kembali tidak tepat waktu. Hal ini dapat dipahami bahwa perilaku seseorang yang disertai motivasi yang tinggi, diharapkan akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya perilaku yang tidak dibarengi motivasi yang tinggi, cenderung dilaksanakan sebagai apa adanya sehingga hasilnya kurang memuaskan.

Faktor yang pertama yang mempengaruhi motivasi kerja adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang penting bagi setiap manajer. Diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara menyeluruh. Tidaklah selalu mudah untuk memberikan penilaian prestasi seorang karyawan/bawahan secara akurat dan sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan yang bersangkutan

tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Pada organisasi hasil penilain prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen SDM dalam memutuskan promosi, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Contohnya saja yang terjadi di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan tersebut diketahui bahwa karyawan mengalami penurunan output dalam bekerja, tetapi pada saat yang sama, mereka dituntut oleh perusahaan untuk tetap terus memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja dan membentuk tujuan organisasi yang sesuai dengan misi perusahaan, sehingga menyebabkan penilain prestasi kerja kurang baik dan menurunkan motivasi kerja mereka.

Hal serupa juga terjadi ditempat lain, seperti yang dilansir dari artikel *online* yang disebutkan oleh manajer PT. Sinar Gemilang Utama di Makassar bahwa “Dalam 3 bulan terakhir menjelang tahun baru karyawan memiliki penurunan produktivitas dalam bekerja karena karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat merusak kinerja suatu perusahaan/organisasi diperusahaan ini.”<sup>1</sup>

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lelah sebelum bekerja. Semangat kerja pada karyawan dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan ditempat kerja. Absensi merupakan kehadirankaryawan di dalam

---

<sup>1</sup>Avivirani. *Produktivitas menurun* *kinerja*.  
<http://randompost.com/2012/76543/23/produktivitas.menurunkan.kinerja.karyawan/>  
. Diakses pada tanggal : 20 Februari 2015

perusahaan. Pada umumnya, instansi atau lembaga selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu. Sehingga pekerjaan tidak tertunda. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki prestasi baik dalam absensinya. Saat ini, sering ditemui keadaan dimana karyawan bermasalah pada absensi dan tidak jarang ada karyawan yang datang terlambat ketempat kerja.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri diketahui bahwa umumnya karyawan perusahaan ini bertempat tinggal cukup jauh dari lokasi dimana perusahaan berada, yaitu mereka ada yang tinggal antara lain di Tangerang dan Depok sedangkan akses jalan yang harus ditempuh untuk sampai ke kantor yang berada di Jalan Terusan Bandengan bukan hal yang mudah disebabkan kemacetan yang panjang setiap harinya terjadi di daerah tersebut, khususnya pada jam berangkat dan pulang kantor. Terlebih lagi daerah tersebut merupakan jalur pertemuan antara mereka yang tinggal atau bekerja di Jakarta Utara dan Jakarta Barat, sehingga *volume* kendaraan yang melewati jalur tersebut terbilang sangat tinggi dan oleh karena itu, kemacetan yang tinggi adalah bagian dari kehidupan mereka yang bekerja di daerah tersebut. Kelelahan sebelum memulai pekerjaan di pagi hari adalah bagian yang dialami karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri, sehingga hal ini mungkin berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja mereka.

Sebagai gambaran, orang-orang yang bekerja di Kalimantan Timur rata-rata waktu tempuh masyarakat di sana ke tempat kerja sekitar 20 menit

menurut Biro Sensus Provinsi Kalimantan Timur. Namun di Pontianak, Kalimantan Barat banyak pekerja yang menghabiskan waktu hampir satu setengah jam setiap hari hanya untuk menuju tempat kerja. Kasus ini serupa dengan pekerja di Jakarta, mereka harus berangkat subuh dan sampai rumah malam hari.<sup>2</sup>

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah fasilitas kerja, yaitu keterbatasan peralatan kantor antara lain meja karyawan, kursi karyawan, computer, mouse dan lainnya yang ada di sekitar lingkungan kerja. Faktor fasilitas kerja itu mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena fasilitas kerja yang baik tidak hanya dapat memaksimalkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri, diketahui bahwa fasilitas kerja yang ada di sini sedikit menyulitkan karyawan karena tata letak mesin bagian produksi yang berada dilantai 3 dan 4 membuat karyawan bagian produksi harus bekerja dua kali lebih berat karena setelah barang selesai diproduksi harus dimasukkan ke gudang dilantai 1. Karyawan bagian keuangan merasa letak lemari dokumen terlalu jauh dari ruangan mereka sehingga untuk mencari dokumen yang diperlukan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja ialah kompensasi. Salah satu tugas penting sebuah perusahaan adalah pemberian kompensasi. Hal

---

<sup>2</sup> Ilham Anwar. *Jauhnya Perjalanan ke Tempat Kerja Membuat Tidak Bahagia*. <http://www.aktualpost.com/2014/02/06/9832/jauhnya-perjalanan-ke-tempat-kerja-membuat-tidak-bahagia/>. Diakses pada tanggal : 12 Januari 2015

ini bukanlah perkara mudah bagi manajemen SDM karena persoalan ini selalu muncul pada tiap periode. Selain dibutuhkan keakuratan dan tidak dapat ditunda karena harus mengolah dan mengatur secara tepat keperluan penggajian dan kebutuhan karyawan. Jika pemberian kompensasi tidak berjalan dengan baik, perusahaan akan menghadapi masalah kepegawaian yang dampaknya pada kesulitan mencapai sasaran perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi tentunya berharap memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk perusahaan tersebut. Tetapi, hampir di setiap perusahaan tidak mempunyai karyawan yang sama yaitu yang bermotivasi tinggi. Perusahaan perlu melihat faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja tersebut, sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil yang maksimal dari para karyawan.

Pada dasarnya kompensasi merupakan balasan kontribusi yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Kompensasi juga penting bagi karyawan karena bagi karyawan, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai karya diantara para karyawan yang lain. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan termotivasi dan lebih fokus untuk mencapai sasaran yang ditentukan perusahaan.

Kompensasi begitu penting sehingga membuat perusahaan memberikan perhatian lebih pada pengolahan dana demi keperluan operasional kerja karyawannya. Kesesuaian aktivitas organisasi dengan kompensasi akan terlihat dalam motivasi kerja karyawan. Jika terjadi perubahan di dalam pasar yang berpengaruh kepada barang dan jasa, misalnya kenaikan harga yang

menyebabkan tingkat penerimaan perusahaan menurun, maka perusahaan akan menyesuaikan strategi dan tujuannya agar tetap bisa bersaing. Setelah perubahan itu berlangsung, kompensasi juga akan mengalami penyesuaian.

Sama halnya yang terjadi di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri, kompensasi langsung berupa gaji dan kompensasi tak langsung berupa jaminan lainnya adalah bagian dari kehidupan mereka selama bekerja di kantor. Kurangnya kompensasi di perusahaan tersebut terjadi pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal. Salah satunya adalah tuntutan pekerjaan yang selalu tinggi, tetapi gaji yang mereka terima di bawah Upah Minimum Regional.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan rendahnya kompensasi perusahaan.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kompensasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya Penilaian Prestasi Kerja
2. Buruknya Fasilitas Kerja
3. Rendahnya Kompensasi Perusahaan

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah motivasi kerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, tenaga, dan dana serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara Kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta”

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Sarana Karyatama Mandiri di Jakarta ? ”

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

2. Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman isu-isu terkini mengenai kurangnya kompensasi dan rendahnya motivasi kerja pada karyawan yang berguna bagi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi bagi peneliti lainnya kurangnya kompensasi kerja dan rendahnya motivasi kerja.

4. Karyawan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir ilmiah.