

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa perkembangan dunia bisnis dewasa ini, ada beberapa tantangan yang harus dihadapi oleh para pimpinan perusahaan. Yang pertama tantangan tersebut adalah memotivasi karyawan agar bertindak aktif dalam pekerjaannya. Kemudian selanjutnya adalah tantangan dari karyawan didalam perusahaan tersebut yang merupakan faktor produksi terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan perusahaan akan merasa kesulitan dalam mencapai tujuan, karena yang menentukan kemajuan perusahaan adalah karyawan. Dengan cara adanya kontribusi positif dari karyawan maka visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan bisa terwujud. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan.

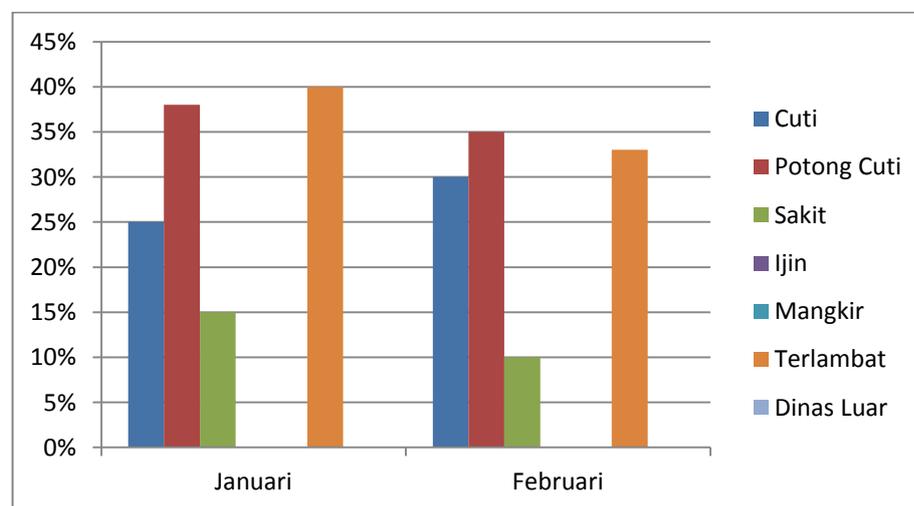
PT. Citra Interlindo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri utama kelistrikan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang tersebut, diperlukan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian khusus serta kemampuan dibidangnya.

Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari perilaku dan tindakan ketika karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari kinerja yang sesuai dengan atau diatas standar yang telah disepakati dan ditentukan perusahaan. Sedangkan karyawan yang

memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan perusahaan selain penilaian kinerja, motivasi kerja karyawan juga dapat dilihat dari absensi. Seorang karyawan yang tingkat absensinya tinggi dapat diidentifikasi bahwa karyawan tersebut malas bekerja dan bahkan tidak memiliki motivasi kerja. Sedangkan karyawan yang tingkat absensinya sedikit atau bahkan tidak ada sama sekali menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hal tersebut terjadi pada PT. Citra Interlindo dimana para karyawannya cenderung memiliki motivasi yang cukup rendah dilihat dari rekapitulasi daftar hadir karyawan setiap bulan.

Grafik I.1
Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan



Sumber : Data Bag. Administrasi PT. Citra Interlindo

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa daftar hadir karyawan di PT. Citra Interlindo cukup rendah dilihat dari banyaknya karyawan yang cuti, potong

cuti, sakit, dan terlambat. Dari data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan yang rendah akibatnya kompensasi yang diterima berkurang.

Kompensasi merupakan hak dasar dari para karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Yakni suatu pemberian dari perusahaan yang ditujukan bagi karyawan karena telah melakukan pekerjaannya. Karena dengan mendapatkan kompensasi, para karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk melakukan serangkaian pekerjaannya jika mereka diberikan kompensasi atas apa yang telah dikerjakan.

Masalah yang terdapat pada PT. Citra Interlindo ini adalah mengenai kebijakan UMSK (upah minimum sektor kabupaten/kota) yang diputuskan oleh pemerintah untuk daerah kabupaten pada tahun 2016 dianggap kurang tepat. Seharusnya perusahaan tersebut sudah masuk kedalam industri mesin listrik di sektor IV bukan di sektor III yang kompensasinya pun berbeda dan lebih tinggi sektor IV. Hal itu juga didukung dari surat izin mendirikan perusahaan yang memang belum ada perubahan untuk menjadi industri mesin listrik di sektor IV. Hal tersebut mengakibatkan kompensasi yang diterima karyawan dirasa rendah. Selain itu, sumber daya manusia terbilang kurang dan proporsi kerja yang tidak seimbang sehingga membuat para karyawan memiliki beban kerja dan jam kerja yang tinggi ditambah lagi dengan target yang harus dicapai sehingga para pegawai harus mengeluarkan tenaga yang banyak. Dengan demikian, mereka beranggapan kompensasi yang diterima rendah ditambah lagi dengan adanya potongan – potongan atas sanksi

karyawan yang terlambat, cuti dan tidak masuk karena sakit. Akibatnya kompensasi yang diterima rendah.

Permasalahan kompensasi tersebut mengakibatkan perusahaan telah kehilangan beberapa karyawan pada awal tahun 2016. Mereka lebih memilih *resign* dan bekerja diperusahaan lain yang pemberian kompensasinya sesuai. Masalah ini dapat diindikasikan bahwa komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan rendah. Pada dasarnya komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan komitmen maka karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk perusahaan. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji – janjinya. Namun dengan adanya masalah ini, komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan dipertanyakan. Hal tersebut menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan agar segera menyelesaikan permasalahan secepatnya agar tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan.

Permasalahan selanjutnya mengenai disiplin kerja karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti tidak menggunakan pakaian seragam perusahaan dan sepatu safety. Karyawan tersebut beranggapan bahwa fasilitas untuk bekerja tidak dipenuhi perusahaan. Karyawan melakukan bentuk protes dengan melanggar peraturan. Alasannya bahwa sudah satu tahun lebih tidak ada pemberian seragam dan sepatu baru. Selain fasilitas kerja karyawan, terdapat beberapa karyawan yang mangkir dari pekerjaannya meminta izin keluar pabrik dengan alasan

kepentingan pribadi. Masalah-masalah tersebut mengacu pada kurangnya disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempengaruhi para karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman, nyaman, tenang, semangat dan dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Namun PT. Citra Interlindo ini memiliki masalah pada lingkungan kerja yang kurang kondusif yang diakibatkan oleh suhu/*temperature* udara pada bagian produksi yang mana di tempat tersebut jika cuaca sedang terik suhu akan naik dan menjadi sangat panas di area tempat kerja. Karyawan mengeluhkan masalah tersebut karena cukup mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja. Kemudian karyawan berpendapat kebisingan mesin produksi sangat mengganggu pendengaran. Selain itu pada bagian pengecatan, karyawan terganggu dengan bau cat yang cukup menyengat. Karyawan mengeluhkan bahwa ditempat kerja tidak nyaman, bising, bau cat dan suhu diruangan sangat panas. Masalah ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja diperusahaan tersebut kurang kondusif.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Rendahnya pemberian kompensasi
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

3. Kurangnya disiplin kerja karyawan
4. Rendahnya komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas ternyata bahwa masalah motivasi kerja karyawan menyangkut aspek, dimensi, faktor – faktor permasalahan yang sangat luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu dan dana yang mungkin mampu dikerahkan untuk maksud pemecahan keseluruhan masalah itu, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja”. Peneliti juga membatasi masalah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik karena setelah peneliti melakukan observasi ke perusahaan tersebut yang terjadi masalah hanya pada kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik.

D. Perumusan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian nanti diharapkan akan memberikan manfaat untuk:

1. Bagi peneliti, sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian dan juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja.
2. Bagi perusahaan, yaitu sebagai bahan masukan yang positif dan bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja.
3. Bagi mahasiswa semoga dapat berguna untuk menambah pengetahuan tentang kompensasi dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja.
4. Bagi masyarakat semoga penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja.