

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Roda perekonomian dalam suatu bangsa tentu tak lepas dari peran industri. Seperti halnya perusahaan besar yang melakukan peran industri tentu menginginkan proses perindustrian yang baik seperti barang yang diproduksi berkualitas, pelayanan kepada konsumen yang memuaskan, termasuk seluruh karyawan di dalamnya sejahtera. Ibrahim (2006) mengungkapkan faktor berhasil dari suatu perusahaan dapat dilihat dari tiga faktor yaitu dapat mempertahankan hidup, memperoleh laba, dan berkembang yang dihubungkan dalam seperangkat aturan tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). GCG sendiri menetapkan dalam menuju keberhasilan visi, misi, dan tujuan perusahaan perlu menjalin hubungan yang baik pada karyawan.

Kualitas karyawan sebagai salah satu hal tercapainya tata kelola perusahaan yang baik menunjukkan perlu adanya perhatian terhadap perilaku saat karyawan bekerja. Salah satu perilaku organisasi yang membantu keberhasilan tujuan industri adalah sikap motivasi kerja pada diri karyawan. Motivasi sendiri menurut Siagian (2004) diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itu yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang dikaitkan untuk mendapatkan tujuan baik perseorangan maupun organisasi. Sedangkan Widiyanti dan Anorogo (1993) mengungkapkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang

menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Motivasi kerja karyawan dapat menentukan baik atau buruknya proses perindustrian berjalan karena motivasi kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik dapat melaksanakan produktivitas kerja maupun prestasi kerja yang baik karena karyawan puas atas pekerjaan yang dimilikinya. Motivasi kerja yang baik tentu menjadi faktor penting dalam produktifitas di suatu industri. Hal ini diungkap Diyah Dumasari Siregar ST, MM dalam Cokroaminoto (2009) bahwa karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Prasetyo (2012) dalam penelitiannya menyebutkan adanya hubungan motivasi kerja karyawan PT Telkomsel Grapari Semarang terhadap kinerja kerja dan data menyebutkan sumbangan efektif motivasi kerja mencapai 72,3% terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja kerja.

Motivasi kerja yang baik pada karyawan tidak hanya melancarkan proses industri, tetapi juga melancarkan kebutuhan diri karyawan. Seperti halnya yang diungkap Maslow dalam Hersey, Blanchard (1995) yaitu motivasi seseorang muncul merupakan dampak dari adanya aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kemunculan motivasi merupakan kebutuhan beraktualisasi pada diri seseorang sehingga seseorang menjadi tambah profesional dalam bekerja. Contoh lain diungkapkan lewat hasil penelitian Habiburrochman (2006) yang menyebutkan

bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan aktualisasi diri di CV Sahabat, Yogyakarta. Semakin seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka berdampak positif bagi dirinya sendiri seperti terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri sehingga motivasi kerja yang baik juga menguntungkan dalam diri setiap karyawan.

Permasalahan yang terjadi adalah bila motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan itu rendah maka akan berdampak pada turunnya produktivitas pada perusahaan tersebut seperti kualitas produksi yang buruk, timbulnya permasalahan internal, maupun tujuan kerja yang tidak tercapai target. Seperti halnya di negeri ini bisa dikatakan banyaknya perusahaan sebagai penggerak ekonomi negara masih banyak memiliki permasalahan motivasi kerja. Fakta data internasional secara global terlihat pada indeks pembangunan manusia atau *Human Development Index* (HDI) di tahun 2011, Indonesia berada pada peringkat 124 dari 187 negara. Peringkat ini berbanding jauh dengan negara tetangga lainnya yaitu Singapore (26), Brunei Darussalam (33), dan Malaysia (61). Bila kita bandingkan dengan negara tetangga kita, negeri ini masih tertinggal dalam keberhasilan untuk mengelola suatu perusahaan maupun sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan rendahnya motivasi kerja yang ada di banyak perusahaan di Indonesia.

Data lain rendahnya motivasi kerja dapat terlihat pada fenomena pegawai negeri yang banyak absen setelah lebaran. Efendi selaku Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara mengatakan motivasi kerja PNS rendah, kurang mau bersaing dalam kinerja kerja, dan kedisiplinan yang kurang (A05, 2008). Hal ini juga

terlihat kasus bolos kerja yang dilakukan pekerja PNS sesuai lebaran pada tahun 2011. Misal di Kalimantan Tengah dari jumlah 4.000 pegawai, hanya 2.470 pegawai yang masuk di hari pertama setelah cuti lebaran (RI/B-4, 2011). Di kota Manokwari 1.000 lebih pegawai PNS bolos kerja (Chia, 2011). Di DKI Jakarta sesuai keterangan dari Fadjar Panjaitan dan Budi Hastuti selaku Sekretaris Daerah Pemprov DKI Jakarta dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mengatakan terdapat 565 pegawainya yang tidak masuk kerja paska lebaran (Harahap, 2011). Fenomena absen pada pegawai negeri sipil ini menunjukkan motivasi kerja rendah yang dapat mengganggu jalannya pelayanan masyarakat.

P.T Syncrum Logistics merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang penyedia barang dan penyimpanan barang untuk perusahaan tertentu. Perusahaan tersebut mendistribusikan barang- barang ke beberapa tempat mulai dari Jakarta hingga yang terjauh di Cirebon. Perusahaan tersebut berdiri pada tahun 2008. Perusahaan ini tercatat Agustus 2012 memiliki 121 karyawan kantoran dengan berbagai bidang yang berbeda. Sedangkan yang bekerja sebagai supir hingga mencapai 232 karyawan. Sebagai perusahaan jasa penyedia barang menunjukkan peran supir sebagai ujung tombak di perusahaan ini. Baik dan buruk kinerja supir sangat mempengaruhi citra dari perusahaan ini. Hal tersebut yang menarik perhatian peneliti untuk meneliti motivasi kerja supir di perusahaan ini.

Permasalahan motivasi kerja dapat terlihat dari aspek motivasi itu sendiri seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2004) yang menyebutkan motivasi kerja dapat terlihat dari tujuan, usaha dan kebutuhan karyawan. Permasalahan supir di perusahaan ini terlihat dari masih adanya supir yang absen dan *resign*, dan sempat

terjadinya kecelakaan kerja. Data absen supir tanpa keterangan dan *resign* tertera pada tanggal 13 Mei 2012.

Tabel 1. Data absensi supir P.T Syncrum Logistics bulan Februari – 13 Mei

Bulan	Absen	Supir
Februari	7 Hari	2 orang
	9 Hari	2 orang
	11 Hari	2 orang
Maret	8 Hari	1 orang
April	-	-
1-13 Mei	4 Hari	1 orang
	6 Hari	1 orang

Tabel 2. Data *resign* supir P.T Syncrum Logistics bulan Februari – 13 Mei

Bulan	Supir <i>Resign</i>
Februari	4 orang
Maret	12 orang
April	11 orang
Mei	Belum terevaluasi

Data absensi menunjukkan karyawan yang belum menunjukkan usaha yang maksimal dan *resign* menunjukkan belum menjadikan pekerjaan di perusahaan ini sebagai tujuan karyawan. Di sisi lain adanya permasalahan mengenai besarnya kelalaian kerja seperti terjadinya tabrakan saat berkendara, hingga mencapai kasus kematian. Saat merencanakan tugas kerja, terkadang supir kurang terbangunnya komunikasi antar supir sehingga terdapat supir yang bekerja secara *over* dan sebagiannya lagi ada yang kurang mendapat tugas kerja Hal ini menunjukkan adanya permasalahan motivasi kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan maupun perencanaan tugas kerja. Permasalahan inilah yang menarik peneliti untuk meneliti supir di perusahaan P.T Syncrum Logistics.

Urgensi motivasi kerja, baik perbaikan kualitas motivasi kerja itu sendiri maupun tuntutan dalam persaingan industri yang semakin pesat membuat pengambil kebijakan harus memiliki inovasi dalam membangun motivasi kerja pada karyawan. Salah satu inovasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah kompensasi. Igales dan Roussel (1999) misalnya, dalam penelitiannya mengenai salah satu inovasi motivasi kerja pada perusahaan Perancis, mengungkapkan bahwa kompensasi dalam perusahaan misal pemberian gaji yang fleksibel, keuntungan tambahan, dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawan agar karyawan dapat mensejahterakan dirinya. Thondike (1913) dalam Spector (2008) mengungkapkan bahwa yang membuat perilaku seseorang meningkat adalah adanya *reward* atau penguatan. Penelitian Stajkovic dan Luthans (2003) dalam Spector (2008) juga memberikan hasil peningkatan *performance* kerja karena kompensasi pada 72 siswa yang dieksperimen dalam dua kelas. Di dapatkan kedua kelas eksperimen mendapatkan hasil yang positif dari kedua perlakuan kompensasi yang berbeda. Keduanya mendapatkan peningkatan *performance* kerja sebesar (17%) pada non materil dan (23%) pada materil.

Pengaruhnya pada motivasi kerja juga terungkap pada penelitian Pedalino dan Gamboa (1974) dalam Spector (2008) menggunakan kartu pada kehadiran karyawan. Setiap karyawan yang masuk kerja mengambil kartu yang ada pada salah satu meja. Setiap minggu bila karyawan selalu masuk kerja maka dia memegang paling banyak lima kartu di tangannya. Karyawan yang mendapatkan

kartu poker terbaik mendapat 20\$. Alhasil penelitian ini dapat menekan tingkat absensi karyawan hingga 18%.

Setiap manusia tentu memiliki persepsi atas stimulus yang dia terima sebagaimana Wade dan Travis (2007) mengartikan persepsi yaitu sekumpulan tindakan mental yang mengatur impuls- impuls sensorik menjadi suatu pola yang bermakna. Diharapkan karyawan dapat memaknai kompensasi menjadi suatu stimulus yang positif untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Suparto (2008) juga memberikan hasil pada penelitiannya di PT POS Klaten bahwa persepsi terhadap upah pada perusahaan tersebut memberikan hasil yang positif terhadap motivasi kerja di perusahaan tersebut.

Inovasi kompensasi pada supir yang telah dilakukan HRD pada perusahaan P.T Syncrum Logistics sesungguhnya sudah dilakukan dalam beberapa bulan terakhir. Sistem yang dilakukan seperti imbalan wajib yaitu gaji yang diberikan tiap bulan, imbalan insentif sebagai bonus kerja supir, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan hingga tunjangan uang kebijaksanaan bagi supir yang telah mengabdikan hingga 50 tahun.

Sebagai perusahaan besar tentu mengharapkan terjalannya tata kelola perusahaan yang baik seperti terdapatnya motivasi kerja pada karyawan yang baik. Total terdapat 5 kategori inovasi yang diberikan untuk supir di P.T Syncrum Logistics. Walau inovasi itu sudah berjalan di perusahaan tersebut, data menunjukkan masih adanya supir yang absen, *resign* dan mengalami beberapa kelalaian kerja yang dapat diartikan bahwa adanya masalah motivasi kerja di perusahaan tersebut.

Permasalahan motivasi kerja supir perusahaan PT Syncrum Logistics yang di dapatkan dari data absensi supir dan wawancara HRD menjadi dasar urgensi penelitian motivasi kerja supir di perusahaan ini atas evaluasi hubungannya motivasi kerja supir berlandaskan persepsi mereka terhadap kebijakan kompensasi yang telah berjalan. Maka timbullah suatu rumusan masalah yang mendasari penelitian ini yaitu “apakah ada hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja di PT Syncrum Logistics?”

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja di PT Syncrum Logistics
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi di PT Syncrum Logistics
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja di PT Syncrum Logistics
4. Untuk mengetahui besaran sumbangan efektif persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja supir di PT Syncrum Logistics



### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai :

1. Bagi pimpinan HRD (*Human Resources Development*)

Bahan pertimbangan pimpinan HRD P.T Syncrum Logistics dalam pemberian kompensasi sebagai inovasi kinerja supir dalam meningkatkan motivasi kerja supir.

2. Bagi pimpinan Operasional

Penyalur dalam memberikan pemahaman dan kesadaran supir P.T Syncrum Logistics mengenai urgensi dari motivasi kerja sebagai penyokong produktifitas industri.

3. Bagi peneliti selanjutnya

a) Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya mengenai psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan persepsi terhadap kompensasi dan motivasi kerja.

b) Memberikan referensi tambahan dan fenomena bagi peneliti untuk mengungkap variabel yang berhubungan dengan persepsi terhadap kompensasi dan motivasi kerja.