

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja yang diterapkan pada karyawan merupakan salah satu dampak positif yang mempengaruhi karyawan dimana ketika karyawan senang melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan maka dia akan bekerja dengan sangat efektif dan memberikan keuntungan pada perusahaan. Akan tetapi masih ada perusahaan yang tidak menyadarinya. Hal ini dikarenakan perusahaan belum menyadari betapa pentingnya peran karyawan dalam perusahaan.

Tetapi seiring berjalannya waktu, para pemimpin dari berbagai perusahaan mulai menyadari bahwa semua kegiatan operasional dalam perusahaan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien bilamana tidak disertai dengan keikutsertaan karyawan dalam proses bisnis perusahaannya. Oleh karena itu perusahaan mulai berupaya untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan dalam berbagai bentuk penghargaan.

Walaupun demikian masih ada juga perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan kemudian mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Kemudian perusahaan yang tidak menyadari permasalahan ini kembali mencari pengganti dari karyawan yang mengundurkan diri tersebut. Tetapi hal

serupa terus terjadi lagi dan demikian seterusnya sehingga membuat perusahaan tidak mengalami perubahan. Hal yang serupa juga terjadi pada perusahaan PT Galang Buana Sejati Raya yang merupakan perusahaan distributor alat – alat nelayan dengan daerah pemasaran kota Medan, Bagan Siapi – api, Batu Bara, Binjai, Belawan, Sibolga, Pekan Baru, Bengkulu dan kota lainnya.

Namun walaupun perusahaan mengalami permasalahan demikian masih ada karyawan yang tetap loyal dan bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Fenomena ini sangat menguntungkan pihak perusahaan. Motivasi karyawan yang loyal tersebut patut diacungi jempol dan merupakan suatu bahasan yang menarik serta perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui alasan dibalik loyalitas mereka pada perusahaan.

Menurut teori Herzberg (2010) ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor motivasi intrinsik (motivator) dan motivasi ekstrinsik (faktor higienis). Faktor motivasi ekstrinsik (faktor higienis) adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja dimana faktor – faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik yaitu gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan rekan kerja, prosedur perusahaan, dan status.

Faktor gaji dan hubungan kerja atau disebut juga dengan rekan kerja merupakan dua faktor motivasi ekstrinsik yang menjadi perhatian peneliti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Galang Buana Sejati Raya.

Menurut Gibson dalam Anonim (2000) (Krisna, Bagia, Yulianthini, 2015: 3), gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu

perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Menurut Saifuddin (2007: 23), rekan kerja yang secara sosial dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dan cakap secara teknis menurut pandangan rekan kerjanya merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Ikhsan Saady Syam dengan judul analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pabrik karet *Crum Rubber* (CR) perkebunan sukamaju, PT Perkebunan Nusantara VIII, Sukabumi dengan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh nyata kompensasi dan hubungan sesama rekan kerja terhadap motivasi kerja. Sedangkan berdasarkan penelitian Gilang Raka Pratama dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja polisi Polresta Bogor bahwa gaji dan hubungan interpersonal atau disebut juga hubungan sesama rekan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja para karyawan pada perusahaan PT Galang Buana Sejati Raya, dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Galang Buana Sejati Raya.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diperoleh dari latar belakang tersebut adalah; Apakah gaji dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terfokus maka harus ditetapkan ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti. Ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti pada PT Galang Buana Sejati Raya yaitu faktor gaji (X1), dan faktor rekan kerja (X2) sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Objek penelitian yang diambil adalah karyawan dan waktu penelitiannya hingga Juni 2016.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor gaji dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Aspek teoritis

Sebagai bahan referensi bagi pembaca untuk menambah wawasan mengenai faktor yang menjadi motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan dan juga sebagai referensi untuk penelitian yang selanjutnya.

b. Aspek praktis

Agar dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan ataupun perusahaan sejenis dengan mengetahui faktor yang menjadi motivasi kerja karyawan supaya dapat diterapkan pada perusahaan.

