

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Berlakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu entitas bisnis yang juga terdiri dari kumpulan individu. Untuk dapat mempraktikkan prinsip-prinsip bisnis yang digariskan diatas dan mengacu pada kearifan lokal serta prinsip-prinsip etika lainnya, maka perlu disusun suatu panduan penyusunan pedoman etika bisnis perusahaan. Pedoman ini haruslah mencakup perilaku perusahaan sebagai entitas bisnis, dan juga sekaligus perilaku organ (pimpinan) dan karyawan yang merupakan anggota dari entitas bisnis tersebut, (KNKG, 2010).

Didalam sebuah perusahaan ada yang dinamakan dengan organisasi, sebagaimana organisasi merupakan bagian dari sebuah perusahaan yang memiliki berbagai jenis jabatan dan pekerjaannya. Schermerhon (dalam Taruna, 2017), menyebutkan bahwa organisasi sebagai gabungan orang-orang yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama, terbentuk atas dasar persetujuan antara seluruh anggota yang berada dalam sebuah perusahaan, sekaligus menaungi anggota organisasi tersebut.

Dessler (dalam Soetrisno, 2009), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Hasibuan (dalam Arifin & Fauzi 2007) juga menyatakan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Permasalahan yang sepele yang terjadi di suatu perusahaan atau organisasi dapat dipicu oleh berbagai hal, contohnya kasus karyawan yang mogok bekerja. Hal ini terjadi di JICT atau Jakarta *International Container Terminal* lumpuh akibat dari mogok kerja yang dilakukan oleh karyawannya, lebih dari 650 pekerja melakukan aksi mogok kerja di area lobi kantor JICT, mogok kerja tersebut dikarenakan perpanjangan kontrak dan pemotongan hak pekerja sebesar 42 persen. Mogok kerja tersebut akan berlangsung dari tanggal 3 Agustus 2017 hingga 10 Agustus 2017 ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)).

Kasus yang lain terjadi pada perawat di RSUD Ako Mamuju, mogoknya perawat yang berada di RSUD Ako Mamuju karena upah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah di sepakati. Akibat dari mogoknya perawat tersebut, seluruh bagian RSUD Ako Mamuju mengalami kelumpuhan sementara, namun kejadian tersebut tidak berlangsung lama, karena pihak rumah sakit langsung datang dan bernegosiasi dengan para perawat di RSUD Ako Mamuju. ([www.sindonews.com](http://www.sindonews.com)).

Fenomena yang sama juga terjadi pada karyawan di PT. Clipan Finance Indonesia, Tbk. Medan-Sumatera Utara. Hal ini dapat diketahui melalui wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap beberapa karyawan yang bekerja di PT. Clipan Finance Indonesia, Tbk. Medan-Sumatera Utara. Menurut para pekerja yang telah diteliti oleh peneliti bahwa pekerja sering merasakan

kurang bersemangat saat bekerja, kurangnya rasa semangat tersebut terlihat pada saat bekerja baik dilapangan ataupun dikantor. Para pekerja yang kurang bersemangat dan malas-malasan saat sedang bekerja hal ini terjadi dikarenakan kurangnya bonus yang diterima mereka tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan, karena diperusahaan tersebut memiliki sistem target kerja dengan target penjualan dimana mereka harus menjual paling sedikit 5 unit sepeda motor dan 2 unit mobil setiap bulannya masing-masing karyawan/karyawati

Berdasarkan beberapa kasus diatas dapat disimpulkan bahwa tuntutan yang tidak terpenuhi, upah yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, dan kebijakan yang kurang tepat bagi para karyawan dapat menyebabkan karyawan melakukan tindakan mogok bekerja dan tidak memiliki dorongan atau motivasi dalam bekerja, dan karyawan merasa tidak mendapatkan hak-hak mereka karena perusahaan tidak memberikan upah/gaji sesuai dengan kinerja mereka.

Menurut Pritchard dan Ashwood (dalam Kafner, 2008) motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan ketekunan tindakan dalam aliran berkelanjutan dari pengalaman-pengalaman yang menentukan orang tersebut dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

Menurut Manullang (dalam Anwar, 2014) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja juga sebagai kesungguhan

atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri, (Wijono, 2010).

Kualitas kehidupan kerja menjadi faktor utama dalam memicu timbulnya motivasi kerja hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Maemunah, dkk., (2015). Penelitian yang dilakukan di Sheraton Bandung Hotel dan Tower dengan jumlah responden sebanyak 107 karyawan dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat berbagai fenomena yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja pada karyawan, adanya karyawan yang lalai, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, hingga menyebabkan kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan maupun para pegawai itu sendiri sebagai akibat dari kualitas kehidupan kerja yang tidak nyaman, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Motivasi kerja ditinjau dari Kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Medan-Sumatera Utara.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan informasi bagi bidang ilmu psikologi terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi sosial pada khususnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi karyawan agar tidak mudah patah semangat dan dapat meningkatkan motivasi dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaannya, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kenyamanannya dalam bekerja.

##### **b. Bagi pihak perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas kepada karyawannya.