

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dan sangat besar perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin baik dalam proses pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan dengan hasil yang maksimal. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan tingkat motivasi bekerja yang tinggi, pihak perusahaan perlu memperhatikan dan mempertahankan motivasi para karyawannya.

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha keras untuk mencapai apa yang diinginkannya. Karyawan dan staf yang terdorong dari dalam dirinya akan menyenangi pekerjaannya dan mengerjakannya dengan semaksimal mungkin yang kemungkinan mereka menggunakan ide-ide kreatif yang dimilikinya guna memberikan produktifitas yang baik.

Menurut Koontz (dalam Hasibuan, 2009: 219) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) dalam buku Sutrisno (2009: 111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia Tahun 2011-2014

Keterangan	Tahun			
	2011	2012	2013	2014
Jumlah karyawan (orang)	389	302	253	287
Karyawan yang keluar	76	87	49	-
Karyawan yang masuk	-	-	-	34
Absensi (hari kerja)	823	743	1015	880
Total harian kerja pertahun	35.4964	27.557	23.086	26.188
Presentase absesi dengan total hari kerja	2,31%	2,69%	4,39%	3,36%

sumber : Internet

Data di atas menunjukkan penurunan jumlah karyawan yang aktif bekerja selama empat tahun terakhir yang kemungkinan karena fenomena yang kerap sekali terjadi di setiap perusahaan adalah motivasi para karyawannya yang sering dan cenderung menurun dalam bekerja. Semakin lama waktu seseorang tersebut bekerja, maka semakin cenderung kurang termotivasi pula seseorang tersebut dalam bekerja. Misalnya saja kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dilihat dari ketika bekerja harus selalu diawasi, kurangnya inisiatif dalam bekerja, kurang mematuhi peraturan dengan tidak memakai atribut yang dianjurkan perusahaan dalam bekerja, seringkali mangkir dalam bekerja. Terlihat dari penjelasan tersebut bahwa karyawan kurang termotivasi atau tidak sepenuh hati dalam bekerja. Khususnya di PT.Coca Cola

Amatil Indonesia Medan tempat yang sedang menjadi objek penelitian penulis dan berfokus pada karyawan bagian pabrik departemen supply chain.

Kemudian, hal selanjutnya yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai kompensasi. Kompensasi merupakan kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi, berupa segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini selain kewajiban perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya, juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan adanya keadilan, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Fenomena yang sering terjadi di beberapa perusahaan adalah kompensasi yang kurang memadai ataupun kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari para karyawannya secara layak. Misalnya, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan sehingga terjadi kerancuan dalam pemberian kompensasi, uang lembur yang dibayarkan tidak sesuai, terlalu banyak potongan ketika menerima gaji, asuransi yang kurang terjamin, ataupun penghargaan yang kurang digalakkan untuk para karyawan berprestasi atau yang sudah tahunan bekerja. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan para karyawannya dan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

Kemudian mengenai lingkungan kerja tempat para karyawan melakukan pekerjaannya sering terjadi ketidaknyamanan dalam bekerja, misalnya kebisingan yang berlebihan sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi sulit konsentrasi, stress,

mudah emosi, malas, sering datang terlambat, karyawan mudah jatuh sakit, stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Fenomena yang sering terjadi di beberapa perusahaan adalah ruangan kerja yang panas karena kurangnya fasilitas pendingin ruangan, kebisingan yang berlebihan, terdapat bau-bauan yang kurang sedap, berkas dokumen kerja yang berantakan, penataan ruangan yang kurang diperhatikan sehingga ruangan menjadi terkesan sempit dan kotor, dan juga fasilitas yang untuk para karyawan yang kurang memadai seperti tempat parkir, kantin, dan toilet yang kurang kondusif.

Hal berikutnya Stress kerja dapat terjadi pada karyawan, apabila pekerjaan yang sangat menuntut penyelesaiannya dalam jangka waktu singkat akan membuat para pekerja tidak berkonsentrasi pada hasil yang baik dan hal tersebut akan sangat berdampak buruk terhadap target dan harapan perusahaan yang nantinya akan berakibat pula pada fisik karyawan yang memforsir diri. Hal ini sering juga terjadi di beberapa perusahaan, karyawan merasa kelelahan karena beban kerja yang berlebihan dan sering lembur. Stress kerja juga dipicu karena adanya kerancuan dalam hak dan kewajiban bagi karyawan. Hal ini berdampak pada buruknya kinerja yang tidak maksimal sehingga produktivitas karyawan menjadi menurun. Untuk perusahaan yang diteliti penulis sendiri terdapat fenomena yang terjadi di PT.CCAI Medan yaitu sering terlambat terbitnya surat PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara pihak perusahaan dengan para karyawan sehingga tidak adanya aturan yang jelas mengenai hak dan tanggung jawab para pekerja,

serta tidak jelasnya mengenai waktu libur serta jam kerja yang ditentukan oleh pimpinan di perusahaan.

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan, penulis tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam dan membuat suatu penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik serta Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat ketidakjelasan mengenai pemberian kompensasi seperti upah lembur yang seharusnya diberikan perusahaan kepada para karyawan setelah manajemen baru.
2. Kurang diperhatikannya fasilitas untuk para karyawan, seperti toilet dan tempat istirahat berupa kantin yang kurang kondusif.
3. Sering terlambat terbitnya surat PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang menyebabkan segala hak dan wewenang para karyawan menjadi kurang jelas.
4. Beban kerja yang berlebihan yang sering menyebabkan karyawan merasa kelelahan.
5. Terdapat karyawan yang sering mangkir dalam bekerja, kurang mematuhi peraturan dengan tidak memakai atribut keamanan yang dianjurkan oleh pihak perusahaan ketika sedang bekerja, dan kurangnya inisiatif karyawan ketika bekerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar tidak terjadi ketidakjelasan dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
3. Pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
5. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.

3. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
5. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan ataupun bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan dalam membuat suatu keputusan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas Negeri Medan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama di masa yang akan datang.