

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kita sebagai manusia mempunyai banyak keinginan yang bermacam-macam, maka untuk dapat memenuhi keinginan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Kita juga sebagai makhluk sosial tidak dapat berdiri sendiri atau hidup sendiri. Oleh sebab itu kita sebagai manusia harus bekerja untuk mendapatkan keinginan kita dan membutuhkan orang lain untuk mempermudah mendapatkan keinginan kita. Seperti halnya hubungan pegawai dan atasan yang saling membutuhkan, mereka tidak dapat berdiri sendiri, mereka saling membutuhkan satu sama lain sebagai sistem yang tidak dapat dipisahkan.

Pada era demokrasi sekarang ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang pegawainya membentuk semacam suatu perkumpulan/serikat pekerja yang di latar belakanginya atas dasar ketercapaian kesejahteraan karyawan. Namun akhir-akhir ini demokratisasi industrial semakin tak terkendali karena banyaknya permasalahan yang terjadi antara pegawai dengan atasan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh perusahaan yang terpaksa mem PHK karyawannya secara sepihak, perusahaan yang tidak memberikan izin kepada pegawainya untuk membuat suatu organisasi pegawai, perusahaan yang tidak membayar gaji karyawannya dalam periode tertentu, jaminan sosial yang masih kurang, peraturan perusahaan yang

kurang adil, penghargaan akan prestasi karyawan yang masih kurang mendapat perhatian, ketidakjelasan akan kenaikan jabatan, keselamatan dan kenyamanan kerja yang masih kurang sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia harus dilakukan pemeliharaan oleh karena itu diperlukanlah suatu alat agar hubungan antara pegawai dengan atasan dapat terjalin dengan baik dan terkendali yaitu Hubungan Industrial. Hubungan Industrial menurut Taliziduhu Ndraha, hubungan yang terbentuk sebagai akibat hukum kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Hubungan Industrial merupakan alat yang penting untuk menjaga hubungan antar pegawai dengan perusahaan agar berjalan dengan baik dan terkendali, sehingga hal tersebut dapat menciptakan motivasi kerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, dengan adanya Hubungan Industrial maka perusahaan dapat mewujudkan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil wawancara penulis terhadap beberapa pegawai beberapa perusahaan dan dinas di Bandung, terdapat beberapa kali musyawarah antara pegawai dengan direksi seputar kesejahteraan dan aspirasi pegawai terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa fenomena tersebut merupakan bentuk dari Hubungan Industrial harus terus menerus dipelihara oleh perusahaan dan dinas.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh Hubungan Industrial terhadap motivasi kerja pegawai pada beberapa perusahaan dan dinas yang saling berhubungan yang berada di Bandung. Diantaranya, PT. Jasa Marga (Persero),

Tbk Cabang Purbaleunyi, PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat, Dinas Perhubungan Kab. Bandung, dan Dinas Bina Marga Kab. Bandung. Di bawah ini adalah data mengenai kehadiran, data apel, dan data kerja yang terselesaikan pada beberapa perusahaan dan dinas. Penulis membagi data tersebut ke dalam tiga tabel yaitu tabel data absensi perusahaan dan instansi, data kinerja pada perusahaan dan instansi yang terbagi menjadi dua tabel yaitu data komplain pelanggan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi dan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat, dan data kehadiran apel pada Dinas Perhubungan Kab. Bandung, dan Dinas Bina Marga Kab. Bandung. Data tersebut merupakan tolak ukur motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja pegawai bisa dilihat dari semangat kerja pegawai untuk hadir, untuk mengikuti apel dan menyelesaikan pekerjaannya, dan berikut data-data beserta uraian di bawahnya pada setiap tabel.

Tabel 1.1 Data Absensi Perusahaan Dan Dinas Di Bandung Tahun 2009

No	Perusahaan & Dinas	Rata-rata Kehadiran	Standar Kehadiran
1	PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi	90%	95%
2	PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat	91%	95%
3	Dinas Perhubungan Kab. Bandung	87%	90%
4	Dinas Bina Marga Kab. Bandung	89%	90%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Absensi Pada Perusahaan Dan Dinas Di Bandung Tahun 2009

Dilihat dari tabel 1.1 diatas, perusahaan dan dinas di Bandung mempunyai rata-rata kehadiran yang kurang baik, hal ini dapat kita lihat dari rata-rata kehadiran yang hanya memiliki persentase tertinggi yaitu 91%, hal ini merupakan masalah karena instansi tersebut harus bisa memiliki rata-rata kehadiran yang lebih baik lagi, hal tersebut merupakan bentuk dari kurangnya motivasi para pegawai setiap instansi pada tabel 1.1 karena motivasi kerja merupakan dorongan

bagi para pegawai untuk memiliki absensi yang baik. PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat terlihat memiliki rata-rata kehadiran paling tinggi diantara instansi lain, dapat disimpulkan berdasarkan tabel 1.1, bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat mempunyai motivasi kerja yang tinggi diantara instansi lain pada tabel 1.1. Namun terlepas dari tabel 1.1, perusahaan yang baik akan memiliki rata-rata kehadiran yang lebih baik dari tabel 1.1. PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi terlihat mempunyai rata-rata kehadiran terbesar kedua setelah PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat yaitu 90 %, dilihat dari urutan rata-rata kehadiran PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi juga memiliki motivasi yang tinggi namun masih sedikit lebih kecil dibanding dengan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat. Sementara itu, Dinas Bina Marga Kab. Bandung dan Dinas Perhubungan Kab. Bandung mempunyai rata-rata kehadiran yang kurang baik dibanding PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat dan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang. Dinas Bina Marga Kab. Bandung memiliki rata-rata kehadiran lebih baik dari pada Dinas Perhubungan Kab. Bandung, hal tersebut merupakan bentuk dari motivasi kerja pegawai yang lebih baik dibandingkan Dinas Perhubungan Kab. Bandung pada tabel 1.1. Namun rata-rata kehadiran tersebut bukan merupakan rata-rata terbaik Dinas Bina Marga Kab. Bandung dan Dinas Perhubungan Kab. Bandung pada tabel 1.1, rata-rata kehadiran pada dinas Dinas Bina Marga Kab. Bandung dan Dinas Perhubungan Kab. Bandung masih buruk, Dinas Bina Marga Kab. Bandung dan Dinas Perhubungan Kab. Bandung seharusnya memiliki absensi yang lebih baik lagi dibanding dengan tabel 1.1.

Tabel 1.2 Data Komplain Pelanggan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi Dan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat Tahun 2009

No	Perusahaan	Jumlah Komplain	Jumlah Kasus Komplain ditutup
1	PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi	54	44
2	PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat	95	83

Sumber: Data Komplain Pelanggan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi & PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat Tahun 2009

Dilihat dari tabel 1.2 terlihat PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi telah menyelesaikan kasus komplain pelanggan sebanyak 44 kasus dari 54 kasus, komplain ini merupakan total dari berbagai macam bentuk komplain pelanggan kepada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi, berarti PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi tidak menyelesaikan sebanyak 10 kasus, hal tersebut merupakan gambaran dari motivasi pegawai PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi yang harus ditingkatkan lagi karena bagaimanapun, komplain pelanggan harus ditanggapi sampai akhirnya kasus komplain tersebut terselesaikan, dan alangkah lebih baiknya lagi PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi harus bisa meminimalkan jumlah komplain yang ada. Sementara itu PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat hanya dapat menyelesaikan jumlah komplain pelanggan sebanyak 83 kasus dari 95 kasus yang ada, hal tersebut juga merupakan gambaran motivasi kerja pegawai yang masih kurang.

Tabel 1.3 Data Kehadiran Apel Pada Dinas Bina Marga Kab. Bandung Dan Dinas Perhubungan Kab. Bandung Tahun 2009

No	Perusahaan & Dinas	Rata-Rata Kehadiran Apel	Standar Rata-Rata Kehadiran Apel
1	Dinas Perhubungan Kab. Bandung	84%	95%
2	Dinas Bina Marga Kab. Bandung	85%	95%

Sumber: Subag Umum & Kepegawaian

Dilihat dari tabel 1.3, Dinas Perhubungan Kab. Bandung dan Dinas Bina Marga Kab. Bandung masih harus meningkatkan lagi motivasi kerja pegawai, hal tersebut dapat diamati dari tabel tersebut dimana rata-rata kehadiran apel tertinggi hanya 85% yang dimiliki oleh Dinas Bina Marga Kab. Bandung, sementara itu Dinas Perhubungan Kab. Bandung juga hanya memiliki 84%, sedikit lebih kecil dibanding rata-rata kehadiran apel Dinas Bina Marga Kab. Bandung. Dilihat dari tabel 1.3 penulis menyimpulkan, semua dinas masih memiliki motivasi yang kurang baik.

Apabila fenomena tersebut terus menerus dibiarkan oleh perusahaan, dan dinas maka hal tersebut dapat menghambat tujuan perusahaan dan dinas tersebut dan lebih parahnya lagi dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan, karena tujuan perusahaan tak lepas dari pengaruh motivasi karyawan dan Hubungan Industrial itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut dengan mengambil sebuah judul penelitian. Adapun

judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Hubungan Industrial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Dan Dinas Di Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas dapat di ketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Dalam pengaruh Hubungan Industrial terhadap motivasi kerja, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan, seperti yang di kemukakan oleh Mc Clelland dalam teori tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (n-ACH)
2. Kebutuhan untuk berkuasa (n-pow)
3. Kebutuhan untuk berafiliasi/bersahabat (n-affil)

Dimana ketiga kebutuhan tersebut merupakan tiga hal yang terdapat dalam Hubungan Industrial. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa dengan terwujudnya Hubungan Industrial maka akan terwujud pula motivasi karyawan. Dimana motivasi karyawan akan terbentuk dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seperti yang telah dikemukakan diatas dan pada akhirnya para karyawan akan bergairah bekerja dan bersemangat untuk bekerja. Melihat lebih jauh lagi akan

berdampak positif bagi peningkatan produktifitas karyawan pada khususnya dan perusahaan pada umumnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Hubungan Industrial pada perusahaan dan dinas di Bandung
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pada perusahaan dan dinas di Bandung
3. Bagaimana pengaruh Hubungan Industrial terhadap motivasi pegawai pada perusahaan dan dinas di Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan dari penelitian ini sebagaimana telah di uraikan pada rumusan masalah adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran Hubungan Industrial pada perusahaan dan dinas di Bandung
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada perusahaan dan dinas di Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Hubungan Industrial itu sendiri terhadap motivasi kerja pegawai pada perusahaan dan dinas di Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk pengembangan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan dari ilmu pengetahuan yang selama ini penulis peroleh selama dibangku kuliah.

2. Bagi perusahaan dan dinas

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber masukan bagi perusahaan yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang, khususnya dibidang sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca

Melalui penelitian ini penulis berharap kepada semua pembaca penelitian ini semoga menjadi sarana pembelajaran dan sumber inspirasi untuk membuat karya ilmiah yang lebih bagus lagi.