

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa adalah suatu transaksi perdagangan yang bersifat abstrak dan tidak berwujud, berarti jasa tidak dapat dilihat, dirasakan, dicicipi atau disentuh seperti yang dapat dirasakan dari suatu barang berupa sumber daya manusia¹. Kebanyakan pengerak dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia adalah makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan². Sumber daya manusia yang produktif dapat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi, oleh karenanya untuk meningkatkan produktivitas organisasi para pemimpin hendaknya dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar lebih memiliki hasrat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi tersebut.

Motivasi kerja adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku manusia yang didorong oleh kondisi psikis yang

¹ Pane, La Ode, *Produksi Barang dan Jasa* (Ujung Pandang; Bintang Timur, 2001)

² Hutagalung, Richard S., *Sumber Daya Manusia* (Semarang; Indah Pertiwi, 1993)

ada pada diri mereka masing-masing³. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas organisasi, oleh karenanya motivasi kerja dalam suatu organisasi harus tetap terjaga dengan baik, agar tidak mengganggu kestabilan aspek-aspek organisasi seperti aspek keuangan, aspek pasar, aspek SOP, aspek materi, dan aspek alat yang akan digunakan oleh organisasi tersebut. Motivasi kerja dapat pula dipengaruhi oleh persepsi peran pegawai, disain pekerjaan atau job description, imbalan atau insentif, kondisi kerja, dan pengembangan karir.

Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi.

Sistem imbalan terbukti bisa memotivasi prestasi dalam kondisi tertentu⁴. Keadaan tersebut dapat dibuktikan dengan pertanyaan berikut : Kontraprestasi yang penting harus berkaitan dengan prestasi yang efektif pada waktu yang tepat. Pendeknya, organisasi akan memperoleh pola perilaku yang mengantar kontraprestasi untuk dihargai pegawai. Ini dapat terjadi karena orang mempunyai kebutuhan dan sikapnya sendiri atas kehidupan di dunia ini. Sikap tadi

menentukan perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan mereka, jika mereka tidak sendirinya terdorong atau tidak terdorong untuk berprestasi dengan efektif, motivasi untuk prestasi tergantung pada bagaimana persepsi orang terhadapnya dan kebutuhan manusia sendiri.

Freight forwarders (FF) adalah jasa pengurusan transportasi yang kegiatan ditujukan mengurus semua kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang melalui transportasi darat, laut atau udara mencakup kegiatan penerimaan, penyimpanan, sortasi, pengepakan, pengukuran, penimbangan, pengurusan penyelesaian dokumen, penerbitan dokumen angkutan, perhitungan biaya angkutan, klaim asuransi atas pengiriman barang serta penyelesaian tagihan dan biaya lainnya berkenaan dengan pengiriman barang tersebut sampai dengan diterimanya oleh yang berhak menerimanya.

Pelayanan FF yang menjadi utama adalah kecepatan, ketepatan, dan keamanan barang pelanggan. Oleh karenanya manajer perusahaan yang baik harus mampu mengelola sumber-sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusia yang profesional, dan sumber daya keuangan untuk memaksimalkan kualitas dalam pelayanan.

³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1989), hal.110.

⁴ Tampubolon, Manahan, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004), hal. 144.

Perusahaan PT. Daya Kapita Sarana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia barang perlengkapan militer dalam negeri maupun luar negeri dan jasa transportasi yang menangani pengiriman barang export–import dan lokal maupun dokumentasi perbankan ataupun perdagangan di unit kerja pemerintahan baik di Kementerian Pertahanan, Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia, dan Pemerintahan Daerah.

PT. Daya Kapita Sarana saat ini memiliki 155 pegawai. Berdasarkan pengamatan selama peneliti bekerja di PT. Daya Kapita Sarana, motivasi kerja pegawai di bagian export–import relatif rendah, ini terlihat dari tingkat kehadiran yang rendah dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang masih kurang. Adapun yang menjadi keluhan pegawai secara umum adalah perusahaan dalam pemberian kompensasi masih jauh apa yang diharapkan pegawai atau bisa dikatakan dibawah upah minimum regional atau UMR.

Dari latar belakang tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat masalah tersebut sebagai judul Penelitian Tentang Hubungan Persepsi Tentang Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Bagian Export–Import PT. Daya Kapita Sarana (PT. DKS)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai masih dibawah standar.
2. Tidak adanya pengakuan terhadap pegawai oleh para pemimpin, apabila pegawai memiliki inovasi dan kreasi terhadap pekerjaan.
3. Tidak adanya pengembangan karir yang jelas di dalam perusahaan.
4. Disain pekerjaan masih campur-aduk, sehingga pegawai masih salah persepsi terhadap pekerjaan yang mereka ingin jalankan.
5. Kondisi kerja yang begitu padat, sehingga pegawai tidak memiliki waktu untuk mereka sendiri.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini difokuskan pada tujuan dari penelitian, penulis memiliki keterbatasan kemampuan maka penelitian ini hanya dibatasi pada penelitian tentang hubungan persepsi tentang kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di bagian export–import PT. Daya Kapita Sarana Jakarta Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, penulis merumuskan masalah : “Apakah ada hubungan persepsi tentang kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di bagian export–import PT. Daya Kapita Sarana Jakarta Selatan ?”

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi tentang kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di bagian export–import PT. Daya Kapita Sarana.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi persepsi tentang kompensasi pegawai di bagian export–import PT. Daya Kapita Sarana.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja pegawai di bagian export–import PT. Daya Kapita Sarana.
- c. Menganalisa hubungan persepsi tentang kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di bagian export–import PT. Daya Kapita Sarana.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi PT. Daya Kapita Sarana dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran berupa pembahasan dan saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan.
2. Bagi penulis penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan. Selain itu juga sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar strata satu pada Fakultas Ilmu Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat Peminatan Manajemen Rumah Sakit di Universitas Indonusa Esa Unggul.
3. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan kiranya dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan sebagai dasar acuan bagi penelitian selanjutnya.