

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sehingga sangat penting untuk diketahui bahwa ada cara-cara yang dapat memelihara dan mempertahankan tingkat produktivitas anggota perusahaan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak antara lain adalah dengan pemberian motivasi dalam bekerja.

Sejak dikeluarkannya kebijakan pemerintah (UUK No. 13 Tahun 2003) tentang ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang lebih memilih untuk mempekerjakan karyawan kontrak daripada karyawan tetap. Secara material, seorang karyawan yang mengalami penghentian kontrak kerja akan kehilangan fasilitas-fasilitas yang diperoleh sewaktu masih bekerja, termasuk di dalamnya adalah penghasilan (gaji), tunjangan-tunjangan, sarana dan kesempatan-kesempatan untuk pengembangan karier. Sementara dari motif sosial maka seseorang akan kehilangan status, baik status jabatan atau pekerjaan maupun status sosialnya termasuk di dalamnya adalah kedudukan, penghormatan atau pengakuan orang atas kemampuannya, kemegahan tempat kerja, pandangan masyarakat atas kesuksesannya, dan lain-lain. Dalam kenyataannya, kondisi seperti ini menjadi permasalahan bagi tenaga kerja karyawan kontrak, karena

jaminan sebagai karyawan hanya sampai dengan akhir kontrak perjanjian kerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerja dalam instansinya.

Disamping persoalan material dan sosial, motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya lingkungan dimana ia bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk tentunya ikut mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Dikemukakan oleh Gibson (1996) bahwa lingkungan organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi tindakan karyawan sebagai individu atau bagian dari kelompok, tindakan organisasi dalam merespon dan penanganan orang serta faktor eksternal (seperti kondisi ekonomi, inovasi teknologi, dan langkah pesaing). Adanya lingkungan yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan, motivasi dan kepuasan kerja.

Maraknya sistem kontrak tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya rasa waswas menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. Hal ini mempengaruhi motivasi kerja para karyawan menjadi rendah karena merasa tidak aman, dimana para karyawan hanya berstatus kontrak. Dan para karyawan pun juga memerlukan lingkungan kerja yang sesuai untuk mereka agar merasa nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja disini bukan hanya keadaan fisik tempat kerja, namun juga hubungan dengan rekan

kerja yaitu komunikasi. Tidak terpenuhinya hal-hal tersebut juga membuat motivasi kerja karyawan kontrak yang muncul sangat rendah dikarenakan tidak adanya kenyamanan dalam bekerja.

Setiap karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam melakukan pekerjaannya. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan yang meliputi komunikasi, dan keamanan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Purnomosidhi (dalam Amirullah, 2004) lingkungan kerja yang belum menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan teknologi organisasi dan kondisi kerja seperti kantor dan fasilitas lainnya masih kurang memadai, kemudian arus komunikasi yang tidak menunjang dalam arti jumlah maupun mutu, praktik pengambilan keputusan tidak sejalan di semua jenjang organisasi, dan di sisi lain kesejahteraan pegawai masih belum dapat diperhatikan secara baik dan terpenuhi akan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja.

Wawancara (*pre-eliminatory study*) yang dilakukan, dari 3 subjek (2 kerabat peneliti dan 1 responden yang ditemui di tempat makan yang kesemuanya merupakan karyawan kontrak) berpendapat bahwa memiliki motivasi kerja yang baik dikarenakan adanya kenyamanan yang

didapatkan dalam lingkungan kerja termasuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama karyawan kontrak maupun karyawan tetap di tempat kerja. Perasaan senang yang dimiliki karena banyak kenalan dan teman dari berbagai tempat (wawancara pada tanggal 8 April 2013).

Selain itu, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka perlu diciptakan iklim kerja atau suasana kerja yang harmonis, baik antara pekerja itu sendiri maupun antara pekerja dengan atasannya. Menurut Heidirachman dan Husnan (1990), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan, untuk itu maka ia akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Seorang karyawan yang mengalami kehidupan keluarga tidak bahagia, pekerjaan akan memberikan bagian tersebut di dalam memuaskan kebutuhan sosial mereka.

Hasibuan (2005) juga mengatakan bahwa kebutuhan sosial merupakan yang diakui oleh lingkungannya, penerimaan teman sejawat maupun kesempatan dalam masyarakat. Kebutuhan sosial juga dapat diartikan karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui orang lain.

Kegiatan bisnis yang semakin berpusat pada manusia (*human centered business*), menyebabkan individu menjadi faktor terpenting dalam proses perubahan dunia bisnis. Oleh karena itu, pengembangan individu dalam suatu organisasi harus terkait dengan upaya peningkatan

komunikasi interpersonal antar karyawan agar individu mampu meningkatkan aktualisasi dirinya.

Kinerja yang dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini adalah kinerja yang dihasilkan oleh pemenuhan panggilan untuk melayani lingkungan kerja dengan lebih baik, yang dilakukan tanpa beban dan penuh kepedulian, yang dijalankan dengan langgeng untuk mewujudkan masa depan yang lebih baik. Konsep kinerja seperti inilah yang disebut kinerja bermakna yang bukan hanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi, akan tetapi juga kinerja yang menyebabkan individu mempunyai arti dalam kehidupan kerjanya sehingga dihormati dan menjadi panutan pihak lain, serta dapat meningkatkan aktualisasi dirinya. Akibatnya kerja bukan merupakan suatu kegiatan mencari nafkah belaka akan tetapi kerja menjadi bagian dari definisi individu mengenai dirinya, sehingga individu dapat meningkatkan aktualisasi dirinya.

Komunikasi menduduki peranan penting sebagai motivasi karyawan dalam bekerja. Suasana kerja yang mendukung akan membuat karyawan ataupun manusia menjadi produktif. Dalam suatu perusahaan, jika menginginkan kemajuan salah satu hal yang perlu diciptakan adalah komunikasi interpersonal yang sehat sehingga dalam bekerja akan merasa nyaman. Komunikasi interpersonal tidak harus dilakukan dengan ucapan ataupun sapaan tetapi bahasa tubuh juga akan menjadi komunikasi interpersonal yang efektif.

Effendy (1992) mengatakan interaksi yang harmonis antara para karyawan suatu organisasi, baik dalam hubungannya secara timbal balik maupun secara horizontal diantara para karyawan secara timbal balik pula disebabkan oleh komunikasi.

Dari sudut penelitian ilmu pengetahuan dan teknologi, manusialah yang berpengaruh dalam segala aspek. Begitu halnya sebuah perusahaan tidak akan mungkin dapat berkembang tanpa adanya komunikasi yang lancar atau dinamis antar karyawan secara menyeluruh. Karena melalui komunikasi interpersonal itulah segala keinginan maupun kepentingan karyawan akan diketahui. Kegagalan komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja biasanya menimbulkan individu yang mempunyai gangguan emosional dan sulit mengadakan kontak dengan orang lain. Maka akan mengakibatkan terjadinya gangguan kepribadian individu.

Menurut Anoraga (1995) jika dalam suatu organisasi tidak mementingkan komunikasi interpersonal antar karyawannya dan hanya berpatok pada kerja dan hasil maka sudah pasti perusahaan tersebut akan mengalami penurunan produktivitas karena karyawan di dalam perusahaan tersebut merasa jenuh dan tidak nyaman. Dalam komunikasi interpersonal bisa dilakukan dengan pengiriman pesan melalui tulisan ataupun melalui *face to face*, atau bisa juga dilakukan dengan bahasa tubuh yang mengatakan bahwa kita peduli dengan antar teman atau karyawan. Selain itu apabila perusahaan tidak dapat melaksanakan komunikasi yang baik maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk,

sasaran-sasaran, motivasi-motivasi dan sebagainya hanya akan tinggal di atas kertas. Dengan kata lain tanpa adanya komunikasi yang baik, pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan perusahaan kemungkinan tidak akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah dan Darmawansyah mengenai motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap (2012) untuk hubungan interpersonalnya, persepsi pegawai yang ada di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap mengatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan Maznah, Ma'ruf dan Idris (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Kemudian dalam penelitian Rif'ah (2007) mengatakan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian dilakukan disini dikarenakan padatnya pekerjaan masing-masing karyawan kontrak sehingga membuat para karyawan tidak dengan gampang mengambil waktu untuk berinteraksi dan berkomunikasi saat bekerja dikarenakan fokus untuk pekerjaannya. Untuk itu penelitian ini berupaya untuk mengetahui adanya komunikasi interpersonal antar karyawan yang terjadi, kemudian menghubungkannya dengan motivasi kerja karyawan kontrak. Jadi untuk menguji hubungan antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja karyawan kontrak,

diambil tema Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan Kontrak.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja karyawan kontrak?

C. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Hamzah dan Darmawansyah* (2012) dengan judul *Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap Makassar*, hubungan interpersonalnya terhadap motivasi kerja terdapat hubungan yang signifikan. Kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh *Rif'ah* (2007) dengan judul *Hubungan komunikasi Interpersonal antar Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Kompor "Kupu Mas" Malang*, menemukan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh *Maznah, Ma'ruf dan Idris* (2012) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe* mengatakan bahwa secara simultan lingkungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe.

Dari ketiga penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan di atas, terdapat persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja karyawan. Namun perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terdapat pada tempat penelitian yang akan dilakukan, penelitian terdahulu lokasi penelitian pada perusahaan yang ada di Makassar, Malang dan Lhokseumawe Aceh, sedangkan penelitian yang sekarang pada perusahaan yang ada di Sidoarjo dengan subjek karyawan kontrak dan instrumen yang akan diujikan serta meneliti tentang komunikasi interpersonal antar karyawan.

D. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja karyawan kontrak.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Diharapkan dapat menjadi wacana dan manfaat bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat secara praktis

Bagi perusahaan, untuk dijadikan sebagai bahan informasi agar diutamakan untuk memotivasi karyawan kontrak dengan cara memaksimalkan efektifitas komunikasi interpersonal antar karyawan dalam bekerja.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari bab dan sub bab, kemudian terbagi dalam bagian-bagian dari bab sub bab yang secara rinci sebagai berikut :

Bab 1 (Pendahuluan)

Meliputi latar belakang masalah yang merupakan paparan dari realita yang ada di lapangan, yang berisi mengenai hal hal yang berkaitan dengan landasan berpikir berdasarkan fenomena yang ada dan menitikberatkan kepada penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan perbandingan (replikasi) serta kajian pendahuluan sebagai hal dasar untuk melaksanakan penelitian. Di samping itu juga menjelaskan tentang unsur-unsur yang menjadi syarat sebuah penelitian. Di dalamnya juga terdapat rumusan masalah yang menunjukkan batasan tentang penelitian yang akan di laksanakan guna mencegah terjadinya perluasan kajian yang diteliti (batasan penelitian), selanjutnya tujuan penelitian yang memperlihatkan sampai dimana tujuan penelitian yang akan dilakukan, kemudian terakhir tak kalah pentingnya adalah manfaat penelitian serta sistematika pembahasan yang menjelaskan tentang pentingnya penelitian ini dan gambaran sekilas mengenai penelitian ini.

Bab II (Kajian Pustaka)

Berisi kajian teori yang berisikan pembahasan teori tentang kepuasan konsumen yang terdiri dari pengertian kepuasan konsumen, kerangka teoritis dan hipotesis. Kajian teori dimaksudkan sebagai landasan dalam

membuat kerangka berfikir terhadap fokus penelitian dan untuk menjelaskan sejauh mana dimensi-dimensi yang diteliti mempengaruhi variabel yang diteliti. Serta menjadi dasar pula dari penelitian ini, karena penelitian yang berbasis kuantitatif menitikberatkan pada teori dasar yang digunakan.

Bab III (Metode Penelitian)

Membahas tentang metode metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian yang membahas deskripsi penentuan subyek penelitian, instrumen pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis. Pada bab ini lebih lanjut digunakan sebagai pijakan untuk operasional di lapangan sebab dari sinilah teori yang diperoleh diolah untuk kepentingan penelitian, kemudian diaplikasikan di lapangan.

Bab IV (Hasil Penelitian dan Pembahasan)

Terdiri dari paparan penelitian dan pembahasan hasil penelitian atau inti laporan penelitian yang dimaksud. Bab ini menjelaskan tentang temuan yang sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan dari penelitian. Bab ini pula memaparkan mengenai hasil penelitian yang kemudian dikaitkan kembali dengan teori yang digunakan. Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian ulang (replikasi) sehingga perlu adanya perbandingan antara hasil temuan dengan penelitian terdahulu guna membedakan temuan yang sekarang dengan temuan

terdahulu. Selain itu pula menjelaskan bagaimana proses penelitian ini dilaksanakan mulai dari awal pembuatan proposal hingga akhir bab lima serta hambatan-hambatan apa saja yang dirasakan oleh peneliti selama penelitian berlangsung.

Bab V (Penutup)

Bab ini akan membahas tentang kesimpulan dan penelitian yang telah dilaksanakan, kemudian saran yang diberikan peneliti terhadap instansi terkait, akademis maupun penelitian selanjutnya berdasarkan pada temuan yang diperoleh di lapangan.