

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang berbeda-beda. Sebuah perusahaan ketika ingin mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misinya, perusahaan tersebut harus membina hubungan yang baik dengan sumber daya manusia yang mereka miliki. Elemen-elemen yang termasuk dalam sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah pegawai/karyawan. Keberhasilan membina hubungan yang baik dengan karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan, tanpa adanya dukungan yang baik dari karyawan maka perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan suatu potensi yang berarti dalam sebuah perusahaan atau organisasi, di mana potensi tersebut dapat dikembangkan lebih baik dari sebelumnya. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan merupakan ujung tombak dan representasi dari kebijakan perusahaan. Baik buruknya kebijakan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila perusahaan dapat memahami bentuk dan komunikasi yang baik antara perusahaan yang diwakili oleh pihak manajemen dan para karyawan sebagai bawahannya.

Public Relations merupakan fungsi manajemen yang mengatur dan menjaga hubungan baik dengan publiknya. Terdapat dua publik yang menjadi sasaran dari *Public Relations* yaitu publik internal dan publik eksternal. Salah satu

bentuk hubungan dalam *Public Relations* dalam membina hubungan baik antara perusahaan dan karyawan disebut *Employee Relations*.

Hubungan dengan publik internal sama pentingnya dengan hubungan eksternal. Kedua bentuk hubungan tersebut diumpamakan bagai kedua sisi mata uang yang mempunyai arti sama dan saling terkait erat satu sama lain. Publik internal dalam perusahaan atau instansi yaitu seluruh karyawan atau pegawai yang memimpin maupun yang dipimpin sebagai staff pelaksana, mulai dari pesuruh hingga pimpinan tinggi. Publik internal berperan sebagai individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan sebagai anggota dari perusahaan yang menggerakkan jalannya sebuah perusahaan tersebut.

Kegiatan *Employee Relations* merupakan kegiatan *Internal Relations* yang mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawannya. Kegiatan tersebut bertujuan untuk menciptakan bentuk hubungan dan komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dalam membina kerjasama dan hubungan yang harmonis diantara keduanya. Pada dasarnya *Employee Relations* bertujuan untuk mencapai saling pengertian, kerjasama serta loyalitas diantara pihak manajemen dengan karyawannya.

Menciptakan hubungan baik dengan para karyawan dapat dilakukan dengan dengan cara perusahaan memperlakukan karyawan dengan adil, mendapatkan ketenangan dalam bekerja, dan penyalur perasaan. *Employee Relations* pada dasarnya adalah perusahaan harus bisa menganggap bahwa karyawan itu penting dengan perusahaan bisa menghargai karyawan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Komunikasi organisasi merupakan jaringan kerja yang direncanakan dalam suatu sistem dan proses untuk mengalihkan informasi dari seseorang/sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi (Soedarsono, 2009:40). Kegiatan komunikasi dalam suatu organisasi bukan hanya menyampaikan informasi dari pimpinan perusahaan kepada bawahan, namun komunikasi organisasi merupakan pola hubungan antarmanusia yang bersifat formal, kegiatan komunikasi ini bertujuan agar memungkinkan anggota-anggota organisasi saling bertukar pengetahuan tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi sehingga antara karyawan satu dengan karyawan lainnya bisa saling memberikan semangat atau dukungan dalam melaksanakan tugas perusahaan.

Para karyawan harus memiliki semangat agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dibutuhkan motivasi. Seorang yang termotivasi dengan baik akan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dapat mendorong seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendakinya (Effendy, 2009:69). Seseorang yang termotivasi dengan baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi seorang karyawan akan tumbuh apabila terdapat faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap keinginan yang akan dicapai oleh karyawan tersebut.

Motivasi dalam organisasi bertujuan untuk mendorong semangat para karyawan perusahaan, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan

menciptakan kesejahteraan perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan dengan baik. Karyawan menjadi penggerak dan penentu jalannya perusahaan, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan sehinggal dapat membuat karyawan termotivasi dan menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car dapat terbangun dari niat dalam diri karyawan untuk melakukan kewajibannya dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terjalin hubungan yang baik dalam divisi tempat ia bekerja, sehinggal hubungan dengan karyawan lain pun terjalin dengan baik secara sadar atau pun tidak itu menjadi daya pendorong bagi karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena keberadaannya diakui oleh orang lain.

TRAC-Astra Rent A Car merupakan anak usaha dari PT Serasi Autoraya yang bergerak dalam bidang otomotif. TRAC-Astra Rent A Car menyediakan solusi transportasi paling komprehensif untuk memenuhi kebutuhan setiap konsumen. Pelayanan yang diberikan oleh TRAC-Astra Rent A Car meliputi jasa penyewaaan kendaraan untuk segmen korporat ataupun untuk individu.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif, perusahaan ini telah melakukan kegiatan *Employee Relations* (membina hubungan baik dengan karyawan). Kegiatan yang dilakukan oleh pihak TRAC-Astra Rent A Car salah satunya melalui perlakuan adil adalah mengadakan *meeting* dimana para karyawan dapat mengemukakan pendapatnya didalam *meeting* tersebut, serta melibatkan dalam kegiatan yang diadakan di luar jam kerja sebagai sarana untuk

menjalin hubungan yang harmonis antar karyawan. Selain itu, dalam hal ketenangan bekerja perusahaan memberikan jaminan kesehatan seperti BPJS, JAMSOSTEK. Adapun dalam hal penyalur persaan, perusahaan mengumumkan hasil kerja karyawan, memberikan waktu untuk beribadah bagi karyawan dilengkapi dengan fasilitasnya. Selain itu pihak perusahaan juga memberikan *reward* (penghargaan) terhadap karyawan yang berprestasi, serta menjadi perwakilan dari perusahaan untuk menjadi yang terbaik di antara karyawan lain dari berbagai TRAC-Astra Rent A Car se-Indonesia yang dilakukan di PT.Serasi Autoraya dalam waktu satu tahun sekali.

Berdasarkan penjelasan diatas pihak TRAC-Astra Rent A Car telah berupaya untuk melakukan kegiatan *Employee Relations* yang bertujuan untuk membina hubungan baik dengan karyawan, namun apakah upaya-upaya yang dilakukan oleh TRAC-Astra Rent A Car telah berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Peneliti akan menguji apakah terdapat hubungan antara *Employee Relations* yang telah dijelaskan diatas dengan motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil observasi penulis mengenai fenomena yang ada di TRAC-Astra Rent A Car.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti membuat suatu rumusan masalah yaitu “Bagaimana hubungan *Employee Relations* dengan Motivasi Kerja Karyawan”. Identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan perlakuan yang adil karyawan dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car?

2. Seberapa besar hubungan ketenangan bekerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car?
3. Seberapa besar hubungan penyalur perasaan dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian dengan judul Hubungan *Employee Relations* dengan Motivasi Kerja Karyawan adalah:

1. Mengetahui seberapa besar hubungan perlakuan adil karyawan dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car.
2. Mengetahui seberapa besar hubungan ketenangan bekerja dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car.
3. Mengetahui seberapa besar hubungan penyalur perasaan dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti masalah yang sama, dan dapat dikembangkan lagi dengan permasalahan penelitian yang berbeda.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan bagi pemuat kebijakan perusahaan yang berkaitan Motivasi Kerja Karyawan.

2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi TRAC-Astra Rent A Car, serta terus meningkatkan kegiatan *Employee Relations* yang lebih baik lagi kepada karyawan.

1.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Hani Suci Yana (2014)	Pengaruh <i>Employee Relations</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bio farma (Persero)	Metode deskripsi kuantitatif	Didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara <i>employee relations</i> terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bio Farma (Persero). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program statistik komputer spss for window versi 15.0 diketahui koefisiensi regresi secara bersama-sama (over all) sebesar 8,78 menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh human relations (X1) dan ketenangan bekerja (X2) secara signifikan. Pengaruh <i>employee relations</i> terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bio Farma (Persero) dengan dimensi human relations dengan skor 91,42% dan dimensi ketenangan bekerja dengan skor 89,22%.	Mengenai pembahasan yaitu " <i>employee relations</i> ", menggunakan teori hubunga manusia (Elto Mayo), menggunakan metode penelitian kuantitatif	Terdapat pada variabel Y (Motivasi Kerja), serta lokasi penelitian.
Risca Nur Fitriani (2014)	Pengaruh Kegiatan Apel Pagi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	Metode korelasional pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: 1)besarnya pengaruh variabel apel pagi terhadap kebutuhan sosial/raha kasih sayang adalah 0,488 sedangkan kontribusi variabel (X) terhadap variabel (Y) sebesar 23,81% kemudian sisanya 78,19% ditentukan oleh variabel lain, 2)besarnya pengaruh variabel kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan prestasi adalah 0,545 sedangkan kontribusi (X) terhadap (Y2) sebesar 29,7% dan sisanya 70,3% ditentukan oleh variabel lain, 3)besarnya pengaruh variabel kegiatan apel pagi terhadap kebutuhan aktualisasi diri adalah 0,433 kontribusi (X) terhadap (Y3) sebesar 18,75% kemudian sisanya 81,25% ditentukan oleh vatiabel lain.	Terdapat dalam pembahasan mengenai "motivasi kerja", serta menggunakan metode penelitian korelasional pendekatan kuantitatif	Terdapat dalam variabel X mengenai <i>Employee Relations</i> , menggunakan teori Dua Faktor (Herzbreg), serta lokasi penelitian.
Surya Dwiputra Tanjung (2013)	Hubungan Antara Pembinaan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	Metode Deskriptif	Hasil penelitian kegiatan pembinaan pegawai LPP RRI Bandung telah memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 35,55%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 64,44%.	Terdapat pada variabel Y mengenai Motivasi Kerja, Menggunakan teori Dua faktor Herzbreg	Terdapat pada variabel X <i>Employee Relations</i> , serta lokasi penelitian

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Kerangka Teoritis

Relevansi *Employee Relations* dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car diperlukan teori yang menjelaskan dan menjembatani arah penelitian ini. Dasar teori untuk penelitian ini adalah *Motivation-Hygiene Theory* (1996) dari Federick Herzberg yang menyimpulkan ada dua faktor yang dapat membentuk motivasi seseorang, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Thoha, 2008:230).

Pada teori ini terdapat dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi kerja, yaitu faktor instrinsik yaitu daya dorong yang timbul dalam diri seseorang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat ia bekerja, namun keduanya dapat diteliti secara terpisah karena faktor intrinsik berasal dari dalam masing-masing individu, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan tindakan preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja (Herzberg dalam Robbins, 2003:212)

Teori motivasi kerja ini dikelompokan atas teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan ini mendasarkan pada pendekatan faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu (Hasibuan, 2000: 151). Hal yang memotivasi kerja karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun non-materil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

Teori *Motivation-Hygiene* yang diungkapkan oleh Herzberg termasuk ke dalam teori kepuasan dalam teori motivasi. Teori Herzberg ini merupakan pengembangan dari teori Maslow yang mengungkapkan bahwa “kebutuhan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materil dan non materil”. Herzberg mengembangkan teori yang diungkapkan

Maslow ini dan melakukan riset mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang akuntan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan di sekitar Pittsburgh. Ternyata hasil penelitian yang didapat oleh Herzberg adalah kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi pekerjaan dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg dari nama motivator dan ketidakpuasan disebut faktor *hygiene*. Lalu teori ini dikenal dengan nama teori dua faktor, atau lebih mudah disebut faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yang ada akan membuat karyawan menyenangi pekerjaannya sehingga memungkinkan karyawan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat ekonomi daerah yang tinggi, dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sedangkan dengan dorongan faktor ekstrinsik, karyawan cenderung melihat melihat apa yang diberikan oleh organisasi untuk dirinya, bekerja dengan tingkat ekonomi daerah yang tinggi ini adalah bahwa karyawan bisa mengembangkan dirinya sendiri dengan ketetapan yang ia buat sendiri namun tetap tidak keluar dari peraturan yang ada.

Herzberg mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar dan memperbaiki kondisi tempat kerja (Thoha, 2008: 231). Herzberg menilai usaha-usaha tersebut tidak menguntungkan karena tidak memotivasi karyawan, oleh karena itu

Herzberg menawarkan faktor lain yang dapat memotivasi kerja karyawan, yaitu faktor ekstrinsik.

“Adapaun yang termasuk ke dalam faktor ekstrinsik antara lain dapat berupa kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan teman sebaya, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan (Thoha, 2003: 232).

Teori ini memiliki keterkaitan penelitian yang akan dilakukan karena menggambarkan dan menjelaskan variabel yang akan diteliti oleh penulis mengenai *Employee Relations* sebagai faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik dalam penelitian ini adalah kebijakan perusahaan yang dikemas dalam *Employee Relations seperti*, memperlakukan karyawan dengan adil, menjamin ketenangan kerja dan penyalur persaaan (Yulianita, 2009:60).

Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja menurut Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari keberhasilan kerja atau prestasi kerja, tanggungjawab kerja dan peningkatan atau kemajuan kerja (Thoha, 2003:231).

1.6.2 Kerangka Konseptual

1.6.2.1 *Employee Relations*

Employee Relations merupakan kegiatan *Public Relations* untuk memelihara hubungan, khususnya antara manajemen dengan para karyawannya. Hubungan ini dalam rangka kepegawaian secara formal. *Employee publik/publik* pegawai adalah salah satu internal publik yang dijadikan salah satu sasaran dari kegiatan *Public Relations* di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Yulianita, 2007: 59).

Menurut Cutlip dan Center dalam Yulianita (1982:290), pengertian publik internal atau dikenal *Employee Relations* yaitu sekelompok orang bekerja (karyawan atau pegawai) didalam suatu organisasi/lembaga/perusahaan.

Employee Relations dilakukan antara lain untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para pegawainya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis diantara keduanya. Dengan kata lain, *Employee Relations* bertujuan untuk mencapai saling pengertian (*mutual understanding*), kerjasama (*cooperation*), serta loyalitas diantara pihak manajemen dengan para pegawainya.

Onong Uchjana Effendy menyatakan bahwa kegiatan untuk menciptakan hubungan dengan para pegawai dapat dilakukan melalui pemberian upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui penghargaan atas hasil kerja dan penyalur perasaan (Yulianita, 2007:60). Pada penelitian ini lebih fokus pada perlakuan yang adil, ketenangan bekerja dan penyalur perasaan.

1. Perlakuan yang Adil

Adalah semua hasrat karyawan untuk selalu diperlakukan secara adil di kalangan karyawan, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dengan soal-soal lain. Perasaan tersebut hanyalah perasaan pribadi saja, dengan yang sering kali disebabkan informasi yang kurang jelas mengenai soal-soal kepegawaian, hanya dengan berkomunikasi dengan mereka, kesalahfahaman akan dapat dihilangkan dan kepercayaan kepada pimpinan.

2. Ketenangan Bekerja

Semua karyawan menginginkan bekerja dengan tenang, bukan saja dalam hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga dalam hubungannya dengan keluarga yang ditinggalkan di rumah. Mereka tidak akan tekun bekerja, jika sebentar-sebentar teringat pada istri atau anaknya yang sedang sakit. Mereka tidak akan tenang bekerja, bila selalu terancam bahaya putaran roda mesin atau terpeleset dari tempat yang tinggi. Mereka tidak akan khusu kepada pekerjaannya apabila sering teringat akan nasibnya di hari tua.

3. Penyalur Perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja. Mereka ingin menyalurkan perasaannya, salah satunya dengan sebuah penerbitan intern, baik bentuknya majalah ataupun lembaran stensilan akan merupakan medium hubungan batin antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan. Penerbitan seperti itu selain dapat memuat usul-usul, pendapat-pendapat, saran-saran, atau hasrat-hasrat para karyawan, juga dapat menyalurkan bakat mereka, seperti mengarang, menggambar, membuat foto, dan lain-lain. Komunikasi dua arah secara timbal balik dalam kegiatan penerbitan dapat dilaksanakan dengan medium tersebut.

1.6.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2000: 142).

Herzberg mengemukakan bahwa faktor yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Motivator dapat diukur dengan prestasi kerja (*achievement*) tanggung jawab kerja (*responsibility*) dan kemajuan kerja (*advancement*) (Thoha, 2003:231).

1. Prestasi Kerja

Hasibudin mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2000: 75). Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kecakapan, usaha dan kesempatan, jika ketiga faktor itu semakin naik maka prestasi kerja juga akan semakin tinggi.

Selain itu, Mc.Clelland mengungkapkan tentang kebutuhan prestasi kerja, “kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang pegawai” (Hasibuan, 2000:112). Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong semangat untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Jadi, dalam penelitian ini prestasi kerja dapat diukur dari kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas, usaha dan kesempatan bekerja yang diberikan oleh pimpinannya.

2. Tanggungjawab Kerja

Menurut Hasibudin tanggung jawab kerja adalah dari bawahan terhadap atasan dan harus sesuai dengan garis wewenang (*line authority*) dan pelimpahan wewenang, seseorang hanya bertanggung jawab kepada orang yang melimpahkan wewenang tersebut (Hasibuan, 2000: 30).

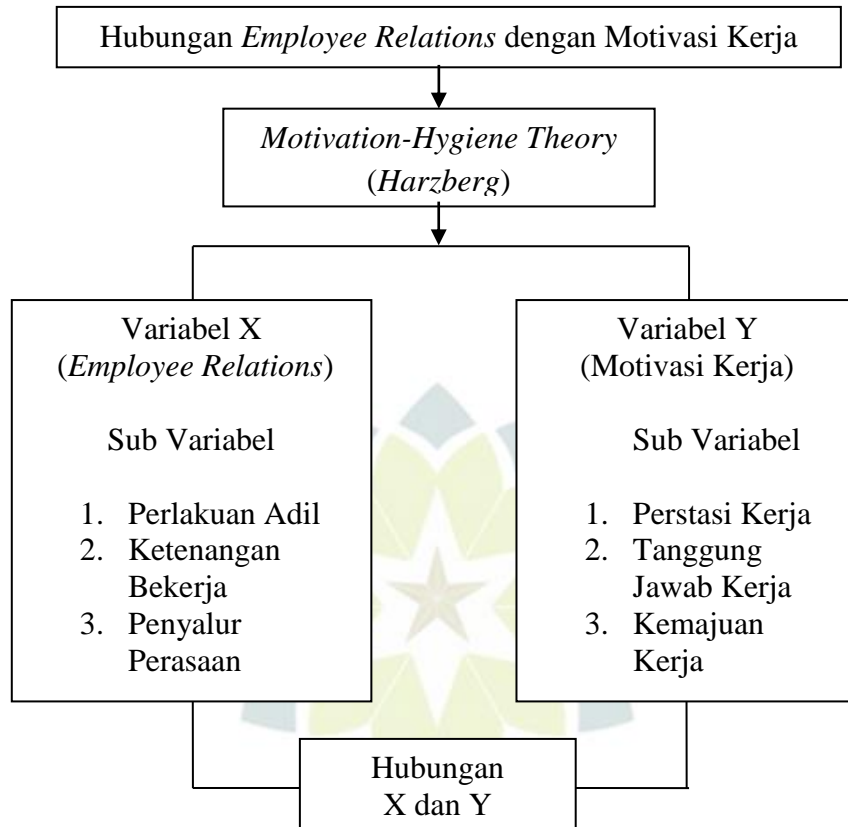
Rasa tanggung jawab ini dapat memotivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa lebih tertantang untuk bekerja lebih baik lagi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga ia dapat membuat keputusan-keputusan sendiri dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2000: 101). Jadi karyawan akan lebih bertanggung jawab apabila ia diberikan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah kerja seseorang akan meningkat jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya atau untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

3. Kemajuan Kerja

Kemajuan kerja karyawan dapat dirangsang oleh organisasi dengan cara memberikan pekerjaan yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat menstimuli dan menantang karyawan dan menyediakan kesempatan baginya untuk maju (Hasibuan, 2000: 106).

Kemajuan kerja ini memang keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan probadinya, namun setiap organisasi atau pemimpin menginginkan setiap karyawannya memiliki rasa keinginan untuk maju. Rasa kebutuhan akan kemajuan kerja merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar.1
Kerangka Pemikiran



1.6.3 Kerangka Operasional

Inti penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara dua variabel, kedua variabel tersebut terdiri dari variabel independen (X) dan variabel terikat (Y).

Dibawah ini merupakan kerangka operasional variabel dalam penelitian “Hubungan *Employee Relations* dengan Motivasi Kerja Karyawan TRAC-Astra Rent A Car”.

Tabel.2
Kerangka Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
<i>Employee Relations</i> (X)	Perlakuan Adil	<ul style="list-style-type: none"> • Mengikutsertakan karyawan dalam <i>meeting</i> bulanan • Mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar jam kerja. • Di berikan penjelasan mengenai standar dan prosedur kerja.
	Ketenangan Bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jaminan kesehatan • Jaminan keamanan bekerja
	Penyalur Perasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengumumkan secara terbuka hasil kerja karyawan • Memberikan kesempatan menyampaikan kritik dan saran darikaryawan pada pimpinan • Memperoleh waktu untuk beribadah • Menyediakan fasilitas/sarana untuk ibadah
Motivasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu • Selalu berlomba untuk mendapatkan penghargaan atas hail kerja • Mengerjakan tugas sesuai dengan target/jadwal yang ditentukan
	Tanggung Jawab Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya • Diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas • Mendapatkan tugas penting dari tugas yang biasanya
	Kemajuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat menyalurkan bakat yang dimiliki • Mengembangkan kreativitas dalam bekerja • Keinginan meningkatkan kemampuan kerja

1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban/dugaan sementara yang memerlukan pengujian secara empiris. Hipotesis penelitian merupakan penjelasan sementara tentang

suatu tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian yang telah atau akan terjadi. Jadi hipotesis merupakan dugaan sementara yang dinyatakan oleh penulis mengenai variabel-variabel yang terdapat dalam masalah penelitian (Ardianto, 2010:22).

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis kerja (Ha) :Terdapat hubungan antara *Employee Relations* dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car.

Hipotesis Nol (Ho) :Tidak terdapat hubungan antara *Employee Relations* dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car.

1.8 Langkah-Langkah Penelitian

1.8.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di TRAC-Astra Rent A Car yang beralamatkan di Jalan Soekarno-Hatta no 811 Bandung. Fokus penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di TRAC-Astra Rent A Car. Peneliti memilih tempat penelitian ini karena TRAC-Astra Rent A Car memiliki sumber gaya manusia yang cukup banyak, serta manajemen dari TRAC-Astra Rent a Car selalu meningkatkan kualitas SDMnya, baik dari segi melayani para konsumen maupun meningkatkan kualitas hubungan yang baik dengan semua karyawan, sehingga peneliti memilih TRAC-Astra Rent A Car sebagai lokasi penelitian.

Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2015 sampai selesai.

Tabel.3
Jadwal Kegiatan Tahun 2015

No	Kegiatan Tahun 2015	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengumpulan Data						
	Sidang Usulan Penelitian						

	Perbaiki Usulan Penelitian		■				
2	Penyusunan Kuesioner			■			
	Menyebarkan Kuesioner				■		
	Analisis & Pengolahan Data				■		
	Penulisan Laporan Skripsi			■			
	Bimbingan Skripsi			■			
3	Bimbingan Akhir Skripsi					■	
	Sidang Skripsi						■

1.8.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Ardianto, 2010:50). Penelitian korelasi dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Melalui penelitian tersebut dapat memastikan berapa besar hubungan antara variabel yang disebabkan oleh satu variabel dengan variasi yang disebabkan oleh variabel lain. Dengan demikian peneliti dapat melihat seberapa besar hubungan antara *Employee Relations* dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car.

1.9 Jenis Data dan Sumber Data

1.9.1 Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang akan diambil oleh penulis adalah berupa angka-angka yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner kepada karyawan TRAC-Astra Rent A Car.

1.9.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data/informasi yang dihasilkan secara langsung dari sumbernya utama yaitu karyawan. Data primer yang digunakan peneliti diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sebagai karyawan TRAC-Astra Rent A Car.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data pendukung yang diperlukan penulis untuk melengkapi penelitian yang sedang dilakukan, data sekunder dilakukan apabila data yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner belum mencukupi dan untuk melengkapinya diperlukan data sekunder seperti dokumen perusahaan, arsip perusahaan, dokumentasi kegiatan dan lain sebagainya.

1.10 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yang bersifat homogen, karena populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja dalam satu organisasi atau perusahaan di TRAC-Astra Rent a Car, yang unsur-unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang sama, jumlah populasi pegawai yang berkerja di TRAC-Astra Rent A Car adalah 150 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian, ukurannya dilambangkan dengan huruf “n” (Ardianto, 2010:170). Adapun teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling (*simple random sampling*). Jenis sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel acak sederhana.

Untuk menentukan ukuran sampel dari sejumlah populasi ditentukan rumusnya Taro Yamane dalam Jalaludin Rakhmat (2012:82) sebagai berikut:

$$n = \frac{N1}{N1 \cdot d^2 + 1}$$

keterangan:

n : Sampel

N1 : Populasi

d² : Kemungkinan kesalahan sampel 10%

$$n = \frac{150}{150 \cdot 0,10^2 + 1}$$

$$n = \frac{150}{150 \cdot 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

n = 60, Jadi sampel yang diteliti adalah 60 karyawan.

1.11 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada cara pengolahan datanya yang dibagi menjadi:

1. Angket, yaitu penyebaran-penyebaran pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden. Teknik ini digunakan karena dapat menarik



dari seluruh sampel, pada saat yang bersamaan juga memberikan keleluasaan kepada responden dalam menjawab pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket berstruktur dengan bentuk pertanyaan bersifat tertutup, artinya angket tersebut terdiri dari beberapa jawaban pilihan yang sudah disediakan. Dengan cara ini diharapkan peneliti akan memperoleh jawaban dari responden yang langsung dapat diidentifikasi berdasarkan hasil jawaban masing-masing, beberapa orang yang memilih alternatif jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju atau perhitungan didasarkan pada nilai masing-masing.

2. Wawancara, cara pengambilan data berupa tanya jawab langsung untuk pencarian dan pengumpulan data atau informasi yang menunjang penelitian kepada responden dan pihak yang berwenang.
3. Observasi, mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatankegiatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

1.12 Teknik Pengukuran Instrumen Data

1.12.1 Uji Validitas Data

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji alat ukur, dalam hal ini menggunakan rumus korelasi *produc moment*, untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Hal ini untuk mengetahui item (pertanyaan) mana yang valid dan mana yang tidak valid.

Untuk mengetahui validitas suatu butir pertanyaan korelasi *product moment* dari person cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan faktornya (X) dan tiap skor total (Y) adapun dengan rumus yang digunakan.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Riduwan, 2012: 217)

Pada prakteknya penulis melakukan uji validitas ini menggunakan alat computer dengan program *SPSS for windows versi 20.0*.

Langkah-langkah: Analyze – Correlate - Bivariate

1.12.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menguji sejauh mana alat yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas ini akan menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam pengukuran gejala yang sama. Untuk menguji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *alpha crombach*.

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka reliabel
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka tidak reliabel

Reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Arikunto, reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. *Reliable* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan, instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Data yang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama.

Analisis reabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha*. Setelah diketahui nilai dari *Cronbach Alpha* dapat diketahui apabila reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Duwi Priyatno, 2014:51-66).

Pada prakteknya penulis melakukan uji reliabilitas ini menggunakan alat computer dengan program *SPSS for windows versi 20.0*.

Langkah-langkah: Analyze – Scale – Reliability Analysis

1.13 Analisis Data

Analisis data dilakukan penulis setelah mengumpulkan seluruh data dan informasi yang diperlukan dalam suatu penelitian. Analisis data dimaksudkan untuk menganalisis data dari hasil catatan lapangan, atau dari sumber informasi yang diperoleh.

Data kuantitatif diolah ke dalam skor frekuensi melalui proses sebagai berikut:

1. Membuat kolom-kolom seperti : kolom item, pernyataan responden, serta membuat frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden.
2. Mencari nilai F (frekuensi) dengan jalan menjumlahkan seluruh responden.
3. Mencari frekuensi seluruhnya (n) dengan menjumlahkan seluruh total dari setiap pernyataan responden.
4. Setiap soal mempunyai 5 (lima) jawaban yang dipilih salah satunya yaitu SS ; S; N; TS ; dan STS yang masing-masing jawaban diberi poin skala likert. Poin untuk masing-masing jawaban diberi nilai sebagai berikut :

$$SS = 5 \quad S = 4 \quad N = 3 \quad TS = 2 \quad STS = 1$$

5. Mencari persentase masing-masing jawaban digunakan rumus :

$$P = \frac{F}{n} \times 100 \%$$

Keterangan :

F = frekuensi

N = Jumlah keseluruhan responden (Sugiyono, 2010 :40)

Analisis data selanjutnya yaitu mengukur kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Persamaan menggambarkan hubungan antar variabel dinyatakan dengan analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis korelasi *pearson product moment* adalah untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Rumus Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *Employee Relations* dengan motivasi kerja karyawan TRAC-Astra Rent A Car langkah-langkah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Riduwan, 2012: 217)

Tabel.4
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Riduwan, 2012:218)

Tabel diatas merupakan koefisien korelasi Nilai r, digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dengan interval koefisien. Jika interval koefisiennya mencapai 0,800 -1,000 maka tingkat hubungannya disebut sangat kuat. Sebaliknya jika nilai interval koefisiennya mencapai 0,00 – 0,199 maka tingkat hubungannya disebut sangat rendah

2. Uji Signifikansi

Uji signifikansi berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap Y, maka hasil korelasi *pearson product moment*.

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kaidah Pengujian:

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan

3. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : nilai koefisien determinasi

R : nilai koefisien korelasi

