

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pergantian tahun dijadikan momentum tepat untuk membuat resolusi yang ingin dicapai di tahun berikutnya. Salah satunya terkait karier. Tidak sedikit yang menargetkan untuk berpindah tempat kerja. Studi bertajuk Global Leadership Study (2016) yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa lebih dari 30 persen tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Salah satu alasannya yaitu belum sesuai cara kepemimpinan atasan di Indonesia yang menjadi salah satu faktor karyawan berniat mencari pekerjaan baru. Dale Carnegie sebagai thought leader menginisiasi studi ini untuk mengetahui pengaruh cara kepemimpinan terhadap motivasi dan retensi kerja karyawan. (dikutip dari Liputan6.com oleh Fitriana Monica Sari pada 05 Januari 2018 | 14:00 WIB)

Ada juga artikel yang memuat tentang pentingnya motivasi kerja bagi karyawan. Seperti kehilangan motivasi kerja memang terlihat sangat sepele, namun sebenarnya kondisi ini sangat berbahaya bahkan dapat mengakibatkan kondisi yang lebih fatal. Sama halnya seperti penyakit, jika seseorang mulai kehilangan motivasi kerja hanya beberapa jam. Maka, kemungkinan kondisi ini akan semakin parah. Akibat kehilangan motivasi kerja, tugas kantor tidak bisa dikerjakan dengan baik dan bisa dipecat karena tidak bisa bekerja secara konsisten. Lantas, orang akan melakukan apapun untuk mendapatkan uang, meskipun itu dilarang. (dikutip dari Viva.co.id oleh Dian Lestari Ningsih pada senin, 9 Januari 2017 | 11:04)

Manajemen Joint Operating Body Pertamina Petrochina Java (JOB PPEJ) terus memberi motivasi karyawannya karena tidak ingin karyawannya kehilangan motivasi kerja menjelang berakhir masa kontrak Blok Tuban pada 28 Februari 2018 mendatang. Salah satu cara yang dilakukan dengan memperkuat kecerdasan spiritual karyawan lewat pelatihan *Personal Transformation Program* bagi karyawan. Program pelatihan sumber daya manusia ini dimaksudkan agar lebih meningkatkan motivasi diri serta kebahagiaan secara spiritual kepada karyawan dalam bekerja. (dikutip dari beritabojonegoro.com oleh Imam Nurcahyo pada Sabtu, 26 Agustus 2017 | 20:00 WIB)

Artikel baru-baru ini yang memuat pentingnya motivasi kerja bagi karyawan dalam bekerja yaitu dalam mengantisipasi penyebaran secara cepat COVID-19, pemerintah memberikan himbuan supaya masyarakat mengurangi kegiatan tatap muka serta menghindari kerumunan. Oleh karena itu, lahir kebijakan *Work From Home* untuk pekerja dalam melakukan pekerjaannya di rumah melalui jaringan komunikasi *online*. Perbedaan signifikan tentunya dirasakan oleh pekerja, seperti halnya dalam perubahan pola jam kerja yang biasanya telah ditetapkan oleh perusahaan, kini mereka harus membuat kesesuaian jam kerjanya sendiri supaya lebih efektif. Kebijakan tersebut memberikan implikasi kepada para pekerja terkait dengan motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlebih bencana corona membuat perekonomian melemah disamping mereka harus mencari uang untuk kehidupan sehari-hari. (dikutip dari Suara.com oleh Ratu Nugraheni pada Rabu, 24 Juni 2020 | 14:40 WIB)

Ada 30% karyawan yang bekerja di perusahaan daerah Pandaan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya karena sudah tidak memiliki dorongan kuat dalam bekerja. Banyak alasan yang membuat mereka memilih keluar dan

mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Sedangkan dari hasil observasi di salah satu perusahaan Pandaan juga terdapat 35% pekerja yang kurang bersemangat dalam bekerja tetapi tidak sampai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Hal itu juga belum jelas penyebab apa yang membuat para pekerja tersebut kurang memiliki dorongan atau semangat dalam bekerja.

Hal buruk yang akan terjadi apabila motivasi karyawan tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja seperti yang disampaikan oleh Ruth Berliana (2010) yaitu, "karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada dan berakibat tidak tercapainya target perusahaan".

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh rasa bersyukur karyawan terhadap motivasi kerja yang akan penulis sajikan dalam skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja ditinjau dari Rasa Bersyukur Karyawan".

B. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh Rasa Bersyukur Karyawan terhadap Motivasi Kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rasa Bersyukur Karyawan terhadap Motivasi Kerja. Sedangkan untuk manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan untuk pengembangan ilmu tentang motivasi kerja ditinjau dari rasa bersyukur karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan kepada semua perusahaan yang belum memperhatikan pentingnya rasa bersyukur karyawan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.

1. Perbedaaan penelitian ini dengan penelitian Auzan Noor Khoir adalah sebagai berikut :

- a. Pada penelitian sebelumnya motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel terikat.
- b. Lokasi penelitian sebelumnya yaitu PSTA BATAN Yogyakarta, sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT. Berlina Tbk. Pasuruan.
- c. Teknik pengumpulan data pada penelitian sebelumnya menggunakan kuisisioner dan dokumentasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, penelitian kepustakaan dan riset internet.
- d. Uji reliabilitas pada penelitian sebelumnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis variant *HOYT*.

- e. Analisis data pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi tiga prediktor, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi satu prediktor.
 - f. Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2017, sedangkan pada penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020.
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ratri Wulan Sari adalah sebagai berikut :
- a. Lokasi penelitian sebelumnya bertempat di perusahaan X yang berkantor pusat di Bandar Lampung, sedangkan pada penelitian ini bertempat di PT. Berlina Tbk. Pasuruan.
 - b. Pada penelitian sebelumnya pemberian skor dalam setiap butir pernyataan bergerak dari angka satu sampai lima, sedangkan pada penelitian ini angka pemberian skor bergerak dari angka nol sampai 4.
 - c. Uji reliabilitas pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik korelasi *Cronbach's Alpha*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis varians *HOYT*.
 - d. Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2018, sedangkan pada penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020.