

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin bertambah umur seseorang maka semakin banyak kebutuhan yang harus dicukupi untuk melanjutkan kehidupannya. Kebutuhan manusia bermacam-macam mulai dari kebutuhan sandang, pangan dan kebutuhan papan. Manusia yang secara kodrati hidup dan berkembang biak sehingga menambah orang yang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhi. Semula seseorang hanya berfikir untuk mencukupi kebutuhan diri dan orang tuanya, akan tetapi ketika seseorang menikah dan memiliki anak, kebutuhannya akan semakin bertambah.

Bertambahnya beban seseorang dalam kehidupan keluarga akan mempengaruhi motivasi berprestasi di lingkungan kerja, hal ini disebabkan oleh adanya keterbatasan waktu dan tenaga untuk melakukan aktivitas lain. Ketika pulang ke rumah, keluarga sudah menunggu dan berharap bisa berbagi waktu bersama sehingga semakin sedikit waktu yang dapat digunakan untuk pengembangan diri dan karir.

Usia kerja yang lama membuat seseorang beranggapan sudah menguasai banyak hal dalam pekerjaannya, sehingga membuat orang merasa cukup akan apa yang telah dikuasai dan merasa bahwa tidak perlu lagi belajar. Pengalaman yang dianggap sudah banyak diharapkan dapat mempermudah pekerjaannya.

Sementara itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat setiap orang harus dapat beradaptasi. Apa yang dipelajari sebelumnya mungkin

sudah ketinggalan jaman dan tidak sesuai dengan keadaan saat ini. Setiap hari di belahan bumi ini selalu ada inovasi baru yang harus kita pelajari untuk dapat mengikuti perkembangan zaman.

Para teknisi (mekanik) di bengkel Auto2000 (PT Astra International Tbk. TSO) terdiri dari berbagai tingkat dan usia yang berbeda-beda. Ada yang baru lulus sekolah dan bekerja di sana dan ada juga teknisi yang usia kerjanya mencapai 20 tahun. Variasi usia teknisi ini disebabkan oleh adanya kebutuhan perusahaan setiap tahunnya dan karena adanya promosi-promosi untuk mengisi jabatan lain yang ada di bengkel. Kebanyakan dari teknisi tersebut adalah lulusan dari SMK kelompok teknologi dan industri jurusan otomotif, selain itu ada juga yang dari jurusan elektronika.

Jenjang karir yang disediakan oleh perusahaan, membuat para teknisi dapat berkembang dan meniti karir dengan baik. Akan tetapi, seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa akan ada pengaruh terhadap usia kerja teknisi terhadap motivasi berprestasi. Dimana untuk dapat berlanjut kejenjang selanjutnya membutuhkan keterampilan dan pengalaman tersendiri. Dengan demikian para karyawan termasuk teknisi diharapkan tetap belajar untuk dapat mengisi jabatan selanjutnya.

Selain untuk mengisi jabatan dalam rangka promosi, ada hal yang tidak kalah pentingnya ketika teknisi harus belajar yaitu untuk mengetahui dan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagaimana kita ketahui, teknologi dalam bidang otomotif khususnya mobil penumpang selalu mengalami perkembangan setiap tahunnya, bahkan dalam hitungan bulan terdapat

teknologi baru yang dikembangkan oleh para produsen mobil dunia. Apabila para teknisi tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi, maka mereka akan tertinggal jauh.

Dalam bukunya yang berjudul *Teaching for Student Learning Becoming an Accomplished Teacher* Richard I. Arends dan Ann Kilcher menyatakan tiga teori motivasi yaitu; Reinforcement Theory, Needs Theory, dan Cognitive Perspectives. Dalam Reinforcement Theory dijelaskan dua sumber motivasi yaitu;¹ (1) intrinsic motivation (motivasi intrinsik) yaitu motivasi yang datang dari diri seseorang/faktor internal karena daya tarik seseorang akan sesuatu, dan (2) extrinsic motivation (motivasi ekstrinsik) yaitu motivasi yang disebabkan oleh faktor dari luar diri seseorang misalnya ingin mendapatkan hadiah atau sebaliknya karena takut diberikan sanksi.

Sama halnya dengan dunia kerja, karyawan akan termotivasi untuk belajar karena kebijakan-kebijakan perusahaan yang akan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi. Sebaliknya, motivasi belajar akan turun apabila kebijakan perusahaan tidak memperhatikan potensi karyawannya. Ditambah dengan persepsi sebagian karyawan yang menganggap bahwa usia yang sudah terlalu tua akan sulit bersaing dan menghambat kesempatan untuk berprestasi sehingga motivasi berprestasi secara otomatis akan terpengaruh.

Auto2000 cabang Yos Sudarso terdiri dari sekitar 65 teknisi yang mempunyai usia kerja beragam, mulai dari usia kerja dibawah 1 tahun sampai dengan usia kerja diatas 20 tahun. Jenjang karir yang terus meningkat dan sangat

¹ Richard I. Arends dan Ann Kilcher, *Teaching for Student Learning Becoming an Accomplished Teacher* (New York: Routledge, 2010), hal 57

terbuka untuk siapa saja yang ingin berkarir. Akan tetapi, hanya sedikit yang lulus sampai tingkat manajer, sedangkan kesempatan terbuka lebar seiring dengan berkembangnya perusahaan dengan pembukaan cabang-cabang baru yang membutuhkan struktur organisasi baru yang dapat diisi oleh setiap karyawan yang berprestasi. Teknisi lama sangat sulit apabila diminta untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang dapat meningkatkan kompetensinya selain pekerjaan utamanya, sehingga tidak ada proses pembelajaran dan mengakibatkan teknisi tersebut tidak lulus saat diberikan tes dalam rangka promosi karyawan. Berbeda dengan teknisi baru yang sangat aktif dalam proses pembelajaran sehingga saat dites dalam rangka promosi, sebagian besar dapat lulus.

Selain jenjang karir, dalam hal produktivitas kerja juga terlihat bahwa teknisi baru lebih giat bekerja dibandingkan teknisi usia tua sehingga produktivitas kerja teknisi baru lebih tinggi dengan teknisi lama. Teknisi lama sudah tidak punya banyak waktu untuk dapat bekerja lembur dikarenakan beban keluarga yang semakin bertambah, merasa sudah cukup pengalaman dan kondisi fisik yang melemah sehingga motivasi untuk berprestasi semakin berkurang.

Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan merasa development teknisi tidak dapat memenuhi target sebaik yang diharapkan, semakin lama jenjang karir maka semakin menurun produktivitas. Sehingga, terbukti bahwa usia kerja akan mempengaruhi motivasi berprestasi.

Secara kenyataan di bengkel Auto2000 cabang Yos Sudarso belum pernah dilakukan penelitian tentang pengaruh usia kerja teknisi terhadap motivasi berprestasi. Hal tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang

pengaruh usia kerja terhadap motivasi berprestasi di bengkel tersebut, dan akhirnya penulis merumuskan ke dalam penelitian yang berjudul sebagai berikut: Pengaruh Usia Kerja Teknisi Bengkel Dengan Motivasi Berprestasi di Auto2000 Cabang Yos Sudarso.

B. Identifikasi Masalah

Menurunnya *development* teknisi di perusahaan, disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut:

1. Para teknisi umumnya tinggal lebih dari 20 km dari kantor dan mempergunakan angkutan umum serta sepeda motor ke kantor, hal ini membuat teknisi lelah dan tidak sempat belajar di rumah.
2. Teknisi yang sudah lama bekerja merasa bahwa dirinya sudah menguasai banyak hal dalam bidangnya, sedangkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi otomotif terus berkembang.
3. Teknisi yang sudah tua ≥ 25 tahun, umumnya sudah menikah sehingga waktu belajar di rumah berkurang.
4. Lingkungan kerja yang cukup berpolusi dan pekerjaan fisik yang menguras tenaga menyebabkan teknisi lelah dan tidak sempat belajar.
5. Fasilitas belajar disediakan oleh perusahaan cukup lengkap, akan tetapi letaknya berada di lokal training (jauh dari kantor).
6. Perusahaan menyiapkan waktu belajar *in class* di pusat training Toyota Astra Motor, akan tetapi karena daya tampung terbatas dan harus bergantian dengan seluruh teknisi di seluruh Indonesia, maka jatah training harus mengikuti

kuota yang disediakan oleh pusat training. Dampaknya timbul antrian yang panjang bahkan harus menunggu sampai 3 tahun. Padahal hanya 20% teknisi yang mendapatkan kesempatan training *in class*.

7. Kebijakan perusahaan kurang memperhatikan teknisi yang berprestasi, perusahaan cenderung mengukur karyawan dari produktivitas kerja.
8. Tuntutan perusahaan akan produktivitas kerja teknisi yang tinggi membuat teknisi hanya fokus terhadap produktivitas kerja.
9. Dari setiap sertifikasi yang dilakukan oleh pihak pusat training selalu ada yang tidak lulus sertifikasi. Tingkat kelulusan hanya 75% dan rata-rata yang tidak lulus adalah teknisi usia tua dan sudah senior. Dari beberapa promosi yang diberikan kepada karyawan senior, banyak yang tidak lulus tes.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada pengaruh usia kerja menjadi variabel independen dan motivasi berprestasi sebagai variabel dependen.

D. Rumusan Masalah

Masalah utama dalam penelitian ini adalah untuk mencari jawaban atas pertanyaan sebagai berikut:

Apakah ada hubungan usia kerja teknisi dengan motivasi berprestasi?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Secara teoritis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dalam rangka mengetahui lebih lanjut apakah pada setiap aspek kehidupan terdapat hubungan antara usia kerja dengan motivasi berprestasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan-kebijakan perusahaan (khususnya pihak Auto2000 cabang Yos Sudarso) perihal pengembangan sumber daya manusianya. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting. Sehingga, penting untuk diketahui hubungan antara usia kerja dengan motivasi berprestasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusianya.