

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan-perusahaan dengan tenaga sumber daya manusia yang dominan, kepuasan kerja yang dirasakan para pegawainya adalah hal yang paling utama. Pegawai yang merasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja, atau kurang dihargai, atau tidak dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya akan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan akan berakibat buruk dalam hasil dari pekerjaan dan prestasi kerja mereka.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariadja (2002 : 291) dapat dilihat bahwa “bekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan yang ada di dalam lingkungan tersebut yang sering kali tidak memadai di lingkungan tersebut.”

Sebenarnya semua jenis perusahaan membutuhkan suatu sistem kerja secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pegawainya. Menurut T.Hani Handoko (1995: 196) ”Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

Kepuasan akan pekerjaan pada umumnya akan berhubungan dengan motivasi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas mereka. Secara teoritis ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka motivasi kerja mereka pun akan naik, menurut Faustino Cardoso Gomes (2000:177), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang

dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan juga motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja.”

Penelitian ini akan membahas lebih dalam lagi tentang perusahaan di bagian personalia PT Aneka Produksi Nusajaya yang ingin mengembangkan karyawannya dalam segi motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan bagaimana kepuasan pegawai yang diperoleh dari pegawai tersebut berhubungan dengan motivasi mereka. Keputusan untuk membahas lebih dalam pekerjaan itu sendiri diambil berdasarkan pertimbangan bahwa jika seseorang bekerja di bagian personalia “ PT Aneka Produksi Nusajaya Bandung” diharapkan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan dapat selesai dengan tepat waktu.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti karyawan yang ada di bagian personalia karena tugas-tugas mereka berhubungan dengan sumberdaya manusia baik dilihat dari kepuasan kerja ataupun motivasi mereka.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memutuskan untuk membuat suatu penelitian yang dituangkan dalam sebuah skripsi berjudul “Analisis Mengenai Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Personalia PT Aneka Produksi Nusajaya Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan
2. Bagaimana motivasi karyawan yang ada di perusahaan tersebut
3. Sejauh mana kepuasan tersebut dapat memotivasi pegawai dalam bekerja

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah-masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana motivasi karyawan yang ada di perusahaan tersebut.
3. Untuk mengetahui sejauhmana kepuasan tersebut dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi:

a) Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

b) Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan agar pada waktu yang akan datang perusahaan dapat lebih tepat dalam menyikapi suatu kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawainya dan untuk lebih lanjut, meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Juga untuk masyarakat umum hasil

penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan baik di bidang sumberdaya manusia maupun bidang-bidang lain yang mendapat dukungan dari penelitian ini.

c) Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, serta membantu rekan-rekan mahasiswa dalam rangka penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2000 : 193): “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut As’ad (2004 : 104): “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 : 202) yaitu : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Menurut Davis & Newstrom (2001 : 233), ada beberapa aspek yang menentukan kepuasan kerja pegawai, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah, Gaji, Bonus
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Dari salah satu aspek – aspek yang penting diatas, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), maka teori-teori yang digunakan penulis pun adalah teori – teori yang menerangkan mengenai pekerjaan itu sendiri (*work it self*).

Banyak faktor yang dapat menjadi determinan bagi kepuasan pegawai salah satunya adalah *work it self*. Menurut Hackman dan Oldham yang dikutip oleh Stephen P. Robbins ((2001 : 447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

3. *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologi.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan, dan menentukan prosedur kerja yang dipakai.

5. *Feed Back*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai *intrinsic* dan *extrinsic reward*. Yang dimaksud dengan nilai *intrinsic reward* adalah timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang dimaksud dalam *intrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan, dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi di luar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

1.5.2 Motivasi

Pegawai mestinya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar produktifitasnya meningkat dan kinerjanya dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi yang membutuhkan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 187): “Analisis yang lebih mengkonsentrasi pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu : motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai itu sendiri”.

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Seperti yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2000 : 177): “Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuatu tujuan dan juga motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Pegawai tidak dapat terlepas dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga membutuhkan keinginan dan harapan dari tempat bekerjanya. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja pegawai itu sendiri yang sesungguhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing individu.

Salah satu tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku yaitu bahwa perilaku memiliki motivasi. Dengan demikian perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan, yang dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 190) : “Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual, pegawai secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Maka hubungan antara kepuasan dan motivasi dipengaruhi oleh kerangka sosial”.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan individu, budaya sosialisasi, serta kepuasan akan pekerjaan itu sendiri.

Seperti yang dinyatakan oleh Anwar Prabu Mangku Negara (2004 : 117): “Suatu perasaan yang mendukung atau tindakan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka motivasi kerja pegawai adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang terdapat didalam diri mereka, yang berfungsi mengaktifkan, serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaan mereka.

1.5.3 Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi

Motivasi menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (321 : 2005) adalah: “Faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (117 : 2002) adalah: “Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Dari uraian di atas maka hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi sangat erat dikarenakan terdapat faktor-faktor yang sama di dalam kepuasan kerja dan juga motivasi yaitu faktor dorongan perilaku untuk melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan.

1.6 Hipotesis

Motivasi kerja adalah faktor yang berpengaruh pada pegawai di dalam melaksanakan tugas dan aktifitasnya. Hal ini didasarkan pada asumsi-asumsi sebagai berikut :

1. Individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing.
2. Sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar mengarah pada tujuan.
3. Individu memberi reaksi, penilaian serta perasaan terhadap hasil kerjanya.

Karena luas dan banyaknya unsur-unsur yang perlu dianalisis, maka penulis hanya membahas mengenai analisis kepuasan kerja (*Job satisfaction*) dan memotivasi kerja pegawai pada bagian personalia perusahaan PT. Aneka Produksi Nusajaya Bandung. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

“Tingkat Kepuasan Kerja Memiliki Hubungan Yang Erat dengan Motivasi Kerja Pegawai”.

1.7 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analisis yaitu mengumpulkan bahan-bahan, keterangan-keterangan dan data lain yang diperlukan dan tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan, lalu mengelola dan membahasnya sehingga didapat sampai pada suatu kesimpulan.

Seperti dikutip oleh Moh. Nazir (2003 : 54) “ Suatu metode dalam penelitian, status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Untuk menunjang analisis tersebut perlu didukung oleh data primer maupun sekunder.

Teknik-teknik pengumpulan data dilakukan dengan :

1. Data primer

Penulis memperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengadakan penelitian terhadap objek yang dilakukan dengan :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung pada objek penelitian.
- b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara, tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian yang berhubungan langsung dengan masalah tersebut. Teknik ini menghasilkan data primer.
- c) Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pemimpin dan personil perusahaan yang dianggap mampu dan berwenang dalam memberikan jawaban yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Diperoleh melalui penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan dan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan, seperti buku literatur, majalah-majalah, dan lain-lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada bagian personalia PT. Aneka Produksi Nusajaya Bandung yang berada di Gg. Slamet 2 no. 6–8 Bandung. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian adalah sejak bulan Februari 2011 sampai dengan bulan Mei 2011.