

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi dunia saat ini telah memasuki era globalisasi, hal ini ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan kompetitif, tidak mengherankan jika belakangan ini banyak perusahaan yang gulung tikar dan jumlah pengangguran yang semakin meledak, hal tersebut dikarenakan tidak adanya kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang terjadi, oleh karena itu diperlukan strategi yang tepat bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan menghadapi persaingan yang ada. Strategi tersebut antara lain adalah perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produk, mengoperasikan perusahaannya secara efektif dan efisien, serta memenuhi tujuan yang ingin dicapai tepat pada waktunya.

Banyak juga pendapat yang mengatakan bahwa perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu mengikuti perkembangan zaman, baik dari segi teknologi maupun informasi. Namun, kesuksesan perusahaan tidak hanya didasarkan oleh kemampuan-kemampuan tersebut saja, Hal-hal tersebut tidak mungkin bisa tercapai bila perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dapat saling mendukung. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan dan memegang peranan penting adalah manusia sebagai tenaga kerja.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, walaupun terkadang mereka sendiri tahu betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia tersebut, tetapi dalam kenyataannya penanganan secara terencana dan terfokus masih jarang dilakukan. Tetapi melihat fakta yang terjadi belakangan ini, perusahaan sudah tidak bisa lagi menutupi kenyataan bahwa salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah terletak pada sumber daya manusianya. Karena itu dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia jangan lagi dianggap sebagai hal yang sepele.

Melihat fakta – fakta bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu kunci keberhasilan bagi perusahaan, dengan demikian sangat diharapkan perusahaan dapat menjadi tempat yang nyaman untuk sumber daya manusia berkarya dan sudah seharusnya perusahaan dapat memandang bahwa sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang bagi perusahaan.

Bagi para karyawan terkadang mereka bekerja bukanlah hanya sekedar untuk mendapatkan gaji saja, tetapi mereka sangat berharap untuk bisa mendapatkan hal yang

lebih dari sekedar gaji atau imbalan, hal tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah kepuasan kerja dalam perusahaan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan telah mendapatkan tantangan untuk bisa memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi dirinya dan akan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan berakibat buruk terhadap prestasi kerja mereka.

Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan merasa puas dan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Lebih spesifiknya agar saat karyawan bekerja dapat merasakan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu karena merasa nyaman dan menikmati apa yang dikerjakan. Kepuasan kerja berupa suatu keadaan emosional yang menyenangkan terhadap apa yang dikerjakan, kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan maka akan besar kemungkinan motivasi kerja pun ikut menurun, sehingga timbul masalah-masalah yang dapat merugikan perusahaan, misalnya masalah tingkat kehadiran kerja menjadi rendah, produktivitas menurun, bermalasan saat bekerja, menghabiskan banyak waktu

untuk hal yang sia-sia, bahan baku terbuang dan peralatan kerja rusak akibat tidak berkonsentrasi kerja. Jika hal-hal tersebut terjadi, maka dampak negatif akan dituai oleh perusahaan itu sendiri, bisa dikatakan pendapatan dalam perusahaan akan berkurang dan bersiap menghadapi beban atau masalah yang akan datang, misalnya saja masalah yang harus ditanggung perusahaan adalah nama baik perusahaan yang selama ini baik dimata konsumen menjadi buruk.

Ada beberapa aspek yang menentukan kepuasan kerja seseorang menurut Fred Luthans (1998: 145) :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah, gaji dan bonus
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Kepuasan kerja karyawan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhat dan Wright (2000:364) dapat dilihat antara lain apakah pekerjaan itu cukup menantang bagi para karyawan atau mala pekerjaan tersebut hanya terasa membosankan, atau bahkan dengan melakukan pekerjaan tesebut, timbul kebanggaan tersendiri dalam diri karyawan. Para sukarelawan organisasi sosial, mereka melakukan pekerjaan tanpa upah yang besar dan bahkan tanpa kejelasan jenjang karir, tapi riset membuktikan kepuasan kerja mereka tinggi. Hal ini dikarenakan dengan melakukan pekerjaan tersebut mereka merasa bangga karena melakukan pekerjaan untuk orang banyak dan bernilai sosial tinggi.

Semua jenis perusahaan sebenarnya sangatlah membutuhkan suatu sistem kerja yang serius dalam hal memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Karena seperti yang dikemukakan dalam <http://www.watsonwyatt.com> pada artikel yang berjudul “human capital index: measuring organization’s greatest asset”. Kepuasan pegawai sebenarnya berpengaruh besar ke bidang financial dan profitabilitasnya. Perusahaan yang tidak menaruh perhatian besar pada kesejahteraan pegawai dan kenyamanan kerja mereka sehari-hari akan besar kemungkinannya untuk merugi.

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.”

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kerja karyawan sehingga dibutuhkan kebijakan perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja lebih produktif, sesuai dengan rencana yang telah direncanakan oleh perusahaan. Kepuasan pada pekerjaan umumnya berhubungan dengan motivasi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka. Secara teoritis ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Jika kepuasan kerja meningkat maka motivasi kerja pun akan naik.

PT. BUDI MAKMUR PERKASA merupakan suatu perusahaan yang memproduksi tepung beras ternama di Indonesia, semua ini tidak mungkin diperoleh bila sumber daya manusianya tidak mendukung. Oleh karena itu PT. BUDI MAKMUR PERKASA sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawan-karyawannya. Sehingga motivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjanya secara maksimal lebih tinggi. Dalam situasi seperti ini kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah diperlukan, karyawan yang berkualitas dan unggul sangat berhubungan dengan sejauh mana motivasi yang dimiliki karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan fakta-fakta diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul :

“Analisis Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. BUDI MAKMUR PERKASA”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. BUDI MAKMUR PERKASA ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. BUDI MAKMUR PERKASA ?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. BUDI MAKMUR PERKASA ?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka maksud dan tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja yang terjadi di PT. BUDI MAKMUR PERKASA.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja yang ada di PT. BUDI MAKMUR PERKASA.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. BUDI MAKMUR PERKASA.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi setiap pihak yang memerlukannya, adapun harapan-harapan tersebut sebagai berikut :

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan atau wawasan penulis mengenai kepuasan kerja dan motivasi serta memperkaya pengalaman penulis tentang bagaimana penerapannya di lapangan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, sehingga perusahaan yang bersangkutan

menjadi lebih mengerti akan pentingnya hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang dimilikinya.

### 3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi, khususnya dapat meningkatkan motivasi belajar.

### 4. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan pembanding bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, dengan harapan penelitian yang dilakukan selanjutnya dapat menjadi lebih sempurna dan komprehensif yang bermanfaat bagi pihak lain.