

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi dunia industri di Indonesia, baik di bidang perdagangan, manufaktur, agrobisnis, jasa maupun berbagai bidang lainnya. Dampak yang muncul adalah semakin ketatnya persaingan dan semakin tingginya harapan konsumen terhadap barang maupun jasa yang akan di konsumsi. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut, suatu industri dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan yang ada dan tentunya melakukan perkembangan-perkembangan dalam usaha yang digelutinya. Berbagai bentuk perkembangan yang bisa dilakukan yaitu menciptakan keunggulan sumber daya manusia, peningkatan kualitas, variasi produk, diferensiasi produk, keunggulan biaya, servis yang memuaskan, dan sebagainya.

Dalam dunia otomotif, produk yang diperjualbelikan memang menjadi faktor penarik konsumen, namun sebenarnya hal yang lebih penting adalah faktor kualitas sumber daya manusia yang menjadi pelaku dan yang mampu menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, pengembangan produk, pembuatan produk baru, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik perlu didukung dengan teknologi yang baik dan yang terkini. Oleh karena itu, dari pihak perusahaan harus melakukan langkah-langkah

tertentu, salah satunya adalah mengelola kualitas sumber daya manusia yang bermotivasi kerja tinggi dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah menerapkan sistem kompensasi yang baik dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Sistem kompensasi yang baik menjadi kewajiban tersendiri bagi perusahaan agar dapat memberikan kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan. Bagi karyawan, selain kebutuhan pokok tersebut karyawan memiliki kebutuhan rasa aman, sosial, aktualisasi diri dan diakui. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut diharapkan akan tercapai kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan loyalitas, perbaikan motivasi kerja, produktivitas dan peningkatan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

PT. Honda Pasteur adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang beroperasi di wilayah Bandung. PT.Honda Pasteur harus bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan supaya tetap lancar dan meningkatkan daya saing, dan mempertahankan citra perusahaan di mata konsumen. Pihak manajemen perusahaan berusaha mencari cara untuk lebih memotivasi karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Dengan termotivasinya karyawan diharapkan kinerja karyawan perusahaan meningkat sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada Honda Pasteur.**

1.2 Identifikasi Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan sebagai salah satu sumber daya potensial haruslah mendapat perhatian dari perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja sangat penting demi peningkatan motivasi kerja karyawan. Pada akhirnya hal itu akan mempengaruhi produktivitas dan keuntungan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Honda Pasteur.
2. Bagaimana motivasi karyawan di Honda Pasteur.
3. Sejauhmana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di Honda Pasteur.

1.3 Maksud dan Tujuan dan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang relevan terhadap masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulannya sehingga didapatkan suatu informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi dan disusun dalam sebuah skripsi sebagai salah satu syarat

dalam menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan di Honda Pasteur.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan di Honda Pasteur.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di Honda Pasteur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memperoleh tambahan pengetahuan, wawasan, pengalaman, di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja dan hubungannya dengan tingkat motivasi karyawan.

2. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang mungkin menarik dan bisa menjadi bahan masukan di dalam meningkatkan kepuasan kerja, serta sebagai pertimbangan dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.

3. Pihak lain

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memenuhi ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan kepuasan kerja dan tingkat motivasi karyawan,

dan juga dapat menjadi bahan masukan dan sumber informasi bagi pihak-pihak lain yang memerlukan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Setiap bagian dari perusahaan selalu dituntut untuk memiliki tingkat produktivitas yang tinggi yang dapat mendukung dan memberikan kontribusi terbaik demi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam rangka peningkatan produktivitas perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan yang akan berkontribusi pada pencapaian performa dan tujuan dari perusahaan secara keseluruhan. Tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia yang adanya terbatas ini agar mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi dan produktif, serta dapat mencapai target produksi dengan kualitas produksi yang tinggi agar mampu bersaing dipasaran.

Menurut Stephen P. Robbins (2005:154): *“There is a positive relationship between satisfaction and productivity”*. Artinya agar karyawan mampu bekerja dengan kinerja tinggi dan produktif, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya. Dengan kata lain, karyawan akan produktif apabila karyawan tersebut puas. SDM akan enggan berprestasi bahkan akan menarik diri dari organisasi apabila dia merasa tidak puas akan

pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari rendahnya minat karyawan untuk bekerja yang mengakibatkan absensi.

Menurut John W. Newstorm dan Keith Davis (2002:208) : “*Job satisfaction is a set of favorableness or unfavorableness feelings and emotion with which employees view their work.*”

Menurut T. Handoko (2001:193) : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Menurut P.Siagian (2003:295) : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat negatif maupun positif tentang pekerjaannya.”

Untuk dapat mencapai kepuasan kerja, banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Fred Luthans (2005:212), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. *Work it self*

Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.

2. *Pay*

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan, dan tingkat dimana kompensasi tersebut dipandang adil oleh karyawan dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain.

3. *Promotion opportunities*

Kesempatan untuk dapat berkembang dalam organisasi menuju pada peningkatan karier.

4. *Supervision*

Kemampuan supervision dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan moral terhadap bawahannya.

5. *Co-workers*

Tingkat sejauh mana rekan kerja secara teknis mahir dalam pekerjaannya dan memberikan dukungan social kepada sesama rekan kerja.

Secara umum, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang mendorong dirinya untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Warren R.Plunkett et al (2005:418) menyatakan: “*Motivation is the result of the interaction of a person’s of internal needs and external influences-involving perceptions of equity expectancy, previous conditioning, and goal setting- that determine behavior*”

Bila dikaitkan dengan lingkungan organisasi dan pekerjaan, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan seseorang yang bersifat intrinsik yang dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik untuk menampilkan tingkat kinerja tertentu seperti yang dikemukakan oleh Jennifer M.George and Gareth R.Jones (2003:181): “*Work motivation can be defined as the psychological forces within a person that determine the direction of a person’s behavior in an organization, a person’s level of effort, and a person’s level of persistence in the face of obstacles*”

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku, usaha, dan ketekunan menghadapi rintangan.

Teori motivasi yang mengkaitkan motivasi dengan kepuasan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg's *two-factor theory*, Theory Herzberg membagi faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*hygiene factors/dissatisfier factors*) dan kepuasan kerja (*motivation factors/satisfier factors*). Faktor pertama, yaitu *hygiene factors*, termasuk didalamnya yaitu gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas dari pengawas, kualitas hubungan dengan rekan kerja, dan lain-lain. Sedangkan yang termasuk di dalam *motivation factors* yaitu *achievement, recognition, responsibility, advancement, the work itself*, dan *possibility of growth*. Selanjutnya Herzberg menyatakan bahwa "*motivation factors*" bila tidak memadai akan menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan bila memadai akan menimbulkan kepuasan. Dengan tercapainya kepuasan kerja tersebut, maka diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat juga.

Berdasarkan uraian teori dan berbagai pernyataan dari para ahli serta kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

"Tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan"

1.6 Metode Penelitian

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis, maka variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Oleh karena itu, penulis memisahkan variabel penelitian ke dalam dua variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (X).

Adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam hal ini, variabel bebasnya adalah “kepuasan kerja.”

2. Variabel terikat (Y).

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini variabel terikatnya adalah “motivasi karyawan.”

Penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta, dimana fakta tersebut kemudian diolah menjadi data selanjutnya dilakukan analisis masalah sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan.

1.6.1 Teknik-teknik pengumpulan data.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu peninjauan langsung ke perusahaan yang diteliti untuk mendapatkan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi.

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung maupun tidak langsung terhadap

aktivitas perusahaan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara.

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab langsung dengan pimpinan, manajer, karyawan perusahaan, dan pihak-pihak lainnya dalam perusahaan yang memiliki wewenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data dan informasi yang diperlukan

c. Kuesioner.

Yaitu teknik pengumpulan data sekunder berkaitan dengan penelitian, dengan cara membaca dan mempelajari literature yang berhubungan dengan penelitian yang sedang diteliti. Kemudian data sekunder yang diperoleh penulis melalui studi kepustakaan dibandingkan dengan data primer yang diperoleh dari studi lapangan

2. Studi kepustakaan (*library research*) :

Merupakan pengumpulan data sekunder berkaitan dengan penelitian, dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian yang sedang diteliti. Kemudian data sekunder yang diperoleh penulis melalui studi kepustakaan dibandingkan dengan data primer yang diperoleh dari studi lapangan.

1.6.2 Teknik pengumpulan sampel

Penentuan jumlah sampel yang akan diteliti oleh penulis untuk mewakili jumlah populasi yang ada, bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang seakurat mungkin. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel, menurut Prof.Dr.Suharsimi (2005:95) : Jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25%-30% dari jumlah subyek tersebut.

Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, maka lebih baik diambil semua sebagai responden, sehingga penelitiannya merupakan populasi.

1.6.3 Teknik pengolahan data

Untuk menguji hipotesis penelitian, dalam hal ini pengaruh antara variabel, maka dilakukan tes statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi (KK) *Rank Spearman* yang bersimbol r_s dengan rumus yang di ambil dari M.Iqbal Hasan (2003:236):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = koefisien korelasi Spearman.

d_i = selisih dari pasangan *rank* ke-i.

n = banyaknya pasangan *rank*.

Jika terdapat banyak data kembar maka rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d^2}{\sqrt{\sum X^2} \sqrt{\sum Y^2}}$$

Untuk menentukan keeratan hubungan / korelasi antar variabel, berikut ini diberikan nilai-nilai dari koefisien korelasi (KK) seperti yang dikemukakan oleh M.Iqbal Hasan (2003) :

KK = 0; Tidak ada korelasi

0 < KK ≤ 0,20; Korelasi sangat Lemah

0,20 < KK ≤ 0,40; Korelasi Lemah

0,40 < KK ≤ 0,70; Korelasi yang Cukup berarti

0,70 < KK ≤ 0,90; Korelasi Kuat

0,90 < KK ≤ 1,00; Korelasi Sangat Kuat

KK = 1; Korelasi Sempurna

Berdasarkan perhitungan analisis korelasi diatas, dapat diperoleh hasil perhitungan analisis determinasinya dengan rumus yang diambil dari Ir. M. Iqbal Hasan, MM dalam bukunya “ Pokok-Pokok Materi Statistik 2 “ (2003) :

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

Rs = nilai koefisien determinasi

Pada tahap ini, penulis mengadakan uji hipotesis yaitu untuk menguji apakah benar terdapat korelasi antara variabel X dan Y. Untuk itu digunakan uji t student dengan rumus :

$$t = \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah data

rs = nilai koefisien determinasi

t = koefisien korelasi

dimana :

Ho: ≤ 0 , tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap tingkat motivasi karyawan.

H1: ≥ 0 , ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan tingkat motivasi karyawan

Dan kriteria – kriteria dalam uji hipotesis adalah :

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pada masalah ini penulis mengambil tingkat kesalahan analisis (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus :

$$dk = n - 2$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah Honda Pasteur yang berlokasi di jalan Pasteur Bandung. Dilaksanakan pada Bulan Oktober 2009 sampai Desember 2009.