

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam era globalisasi dan perdagangan bebas menghadapi suatu persaingan yang sangat ketat dalam dunia usaha. Perusahaan akan selalu berkompetisi untuk mencari cara dan upaya agar mereka mempunyai kemampuan bersaing yang lebih tinggi dibanding perusahaan lainnya dan memperoleh keunggulan bersaing dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan pasar. Sebuah perusahaan yang tidak dapat mengantisipasi mengenai keadaan ekonomi sekarang ini, maka perusahaan akan sulit untuk mempertahankan keberadaannya.

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Maju mundurnya perusahaan akan sangat ditentukan dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka itu perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu.

Keefektifan kerja karyawan pada perusahaan akan sangat tergantung pada keahlian yang dimiliki, kepuasan bekerja dalam perusahaan, kerjasama, dan motivasi. Pada umumnya seorang karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan dalam bekerja jika ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang secara mental menantang, mendapatkan imbalan yang sesuai, mendapatkan penghargaan,

kondisi kerja yang mendukung, mendapatkan rekan kerja yang mendukung, dan memiliki seorang atasan yang mampu memimpin.

Seorang karyawan jika merasa puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan pun cenderung tidak berniat untuk mencari pekerjaan baru. Pada kenyataannya di dalam perusahaan masih terdapat karyawan yang merasa belum puas terhadap pekerjaannya. Ini dikarenakan apa yang diharapkan oleh seorang karyawan tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Perusahaan harus mampu memenuhi apa yang diharapkan oleh seorang karyawan dalam mengatasi ketidakpuasan seorang karyawan. Apabila perusahaan mampu memenuhinya maka motivasi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan akan meningkat dan kepuasan kerja pun akan meningkat.

Cakue Hau's Tea merupakan salah satu restoran cepat saji. Perusahaan sangat menginginkan agar karyawannya memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi, dan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yaitu dengan diperlukannya suatu hubungan kerja yang saling menguntungkan baik bagi pihak perusahaan maupun bagi karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja dan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu tingkat pemenuhan kebutuhannya. Seorang karyawan akan bersedia

menukarkan waktu, kemampuan yang dimilikinya dengan harapan akan memperoleh suatu balas jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Bukan merupakan hal yang mudah, seorang pemimpin perusahaan perlu mengetahui apa yang memotivasi kerja para karyawan, yang pada umumnya karyawan memiliki kebutuhan, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda. Bila pimpinan perusahaan dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan para karyawannya serta berupaya memberikan kesempatan pada para karyawannya untuk memenuhinya, maka karyawan dapat memberikan persepsi mengenai upaya pemenuhan kebutuhan yang dilakukan oleh pimpinan tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas mengenai hubungan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Hubungan yang terdapat pada kedua variabel tersebut bisa dua arah yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Pada skripsi ini penulis memilih judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Cakue Hau’s Tea).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah tersebut sebagai berikut ini.

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Cakue Hau's Tea?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Cakue Hau's Tea?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan di Cakue Hau's Tea?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan menjadi sarjana ekonomi Universitas Kristen Maranatha dengan cara pengumpulan dan pengolahan data tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Cakue Hau's Tea) serta memberikan umpan balik bagi perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Cakue Hau's Tea.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di Cakue Hau's Tea.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Cakue Hau's Tea.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut ini.

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai motivasi kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan selama ini sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dan penyempurnaan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan mengenai motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, kepuasan kerja yang diperoleh dan membandingkannya dengan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk penelitian dan pengembangan selanjutnya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Rerangka Pemikiran

Unsur sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan pada perusahaan, memegang peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sikap dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaannya menjadi bagian penting untuk dicermati oleh perusahaan. Menurut Jones (2003), sikap merupakan

sekumpulan perasaan (berupa perasaan diperlakukan adil) dan keyakinan (bahwa pekerjaannya menarik, mendapat kompensasi yang lebih baik, keamanan kerja, otonomi). Sikap mempengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya yang akan menimbulkan kepuasan kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak lepas dari faktor kepuasan kerja. Howell dan Dipboye (1986) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk itu, perusahaan perlu menyelidiki terlebih dahulu secara mendalam mengenai faktor-faktor yang membuat karyawan mampu bertahan dan loyal terhadap pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga perlu mengkoordinasikan lingkungan kerja karyawan sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Para karyawan yang mampu memotivasi diri untuk berkembang lebih baik lagi bila dibandingkan dengan yang sebelumnya serta menimbulkan loyalitas tersendiri bagi para karyawan terhadap perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

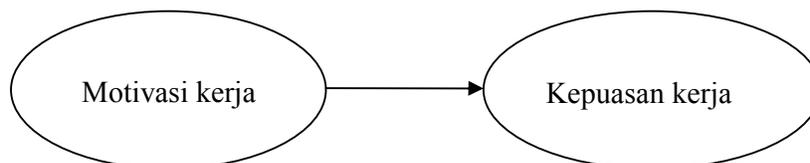
Tingkat motivasi kerja setiap orang dapat berbeda-beda sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Menurut teori kebutuhan Herzberg, untuk dapat memotivasi seseorang, maka pekerjaan yang diembannya harus mengandung faktor-faktor

prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan yang menantang, dan pengembangan dalam pekerjaan.

Perusahaan juga perlu memperhatikan secara khusus dalam memotivasi karyawannya. Ini dikarenakan faktor manusia ini yang paling sulit untuk ditangani karena mereka memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda sehingga dalam usaha memotivasi mereka untuk mendapatkan suatu kepuasan kerja, perusahaan perlu terlebih dahulu mengenali dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Karyawan yang motivasi kerjanya rendah akan tercermin dalam sikapnya dalam menghadapi pekerjaan antara lain turunnya semangat kerja, cepat merasa bosan sering absen, dan datang terlambat sehingga akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Dengan adanya motivasi kerja, maka akan terjadi kondisi yang berlawanan yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis menyusun model penelitian sebagai berikut ini.

Gambar 1.1
Model Penelitian



1.6 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2005), metode penelitian merupakan prosedur penyimpulan, pengolahan, penyajian dan penganalisaan data yang dilakukan dengan metode ilmiah secara efisien dan sistematis yang hasilnya nanti dapat digunakan untuk mengetahui suatu keadaan atau persoalan, dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan serta mengambil keputusan dalam rangka memecahkan persoalan.

Penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan Cakue Hau's Tea yang berjumlah 55 orang. Karyawan-karyawan tersebut akan diukur berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu variabel X dan Y. Pengukuran variabel X merupakan motivasi kerja yang akan diukur dengan menggunakan 20 butir pertanyaan yang dikembangkan dari Demandiri sedangkan pengukuran variabel Y yaitu kepuasan kerja yang akan diukur dengan menggunakan 15 butir pertanyaan yang dikembangkan dari Istijanto (2006).

Pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner ditentukan berdasarkan indikator-indikator yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Identifikasi	Indikator	Ukuran data	Sumber data
Motivasi kerja	Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tujuan tertentu (Munandar, 2001)	Faktor non organisasi (keluarga), faktor kepemimpinan, faktor imbalan.	Ordinal (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju).	Karyawan perusahaan
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja (Istijanto, 2006)	Faktor intrinsik, faktor atasan, faktor imbalan, faktor rekan kerja, dan faktor kondisi tempat kerja.	Ordinal (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju).	Karyawan perusahaan.

Sumber: Data penelitian

Hasil dari angket ini akan ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman karena variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja bersifat ordinal. Kedua variabel tersebut masing-masing akan diperingkatkan terlebih dahulu, kemudian akan dihitung ukuran hubungannya (r_s), dengan menggunakan *software* SPSS versi 11.5 sehingga akan diperoleh hasil hipotesis. Menurut Mason dan Lind (1996), skala ordinal berarti pemeringkatan. Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, maka akan dihitung koefisien determinasinya. Hasil dari angket yang telah terisi sebelum dianalisis menggunakan korelasi Rank Spearman, setiap instrumen

pertanyaan akan diuji validitas dan realibitasnya. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1986). Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali (Umar, 2003).

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Cakue Hau's Tea yang berlokasi di Jl. Sukasari no 16.

Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai dengan Desember 2006.

1.8 Sistematika Pembahasan

Penulis membagi ke dalam lima bab untuk memperoleh gambaran yang singkat dan ringkas mengenai isi skripsi ini, yang mana masing-masing bab saling berkaitan erat. Adapun sistematikanya dapat diuraikan sebagai berikut ini.

- **Bab I: Pendahuluan**

Bab ini membahas mengenai latar belakang diadakannya penelitian tentang hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, identifikasi masalah-masalah yang terjadi, menjelaskan maksud dan tujuan diadakannya penelitian ini, manfaat dari penelitian ini bagi berbagai pihak, kerangka pemikiran dari penelitian ini, dan juga lokasi perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian, serta sistematika pembahasan.

▪ **Bab II: Tinjauan Pustaka**

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian motivasi kerja menurut beberapa tokoh peneliti, menjelaskan pengertian mengenai kepuasan kerja menurut beberapa tokoh peneliti, dan menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, serta menjelaskan hipotesis antara kedua variabel tersebut.

▪ **Bab III: Objek dan Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang objek dari penelitian skripsi ini yang terdiri dari beberapa poin khusus yaitu: menjabarkan sejarah singkat perusahaan tempat mengadakan penelitian, menjelaskan bidang usaha, dan menggambarkan struktur organisasi perusahaan, dan juga rancangan tugas-tugas karyawan secara terperinci. Bab ini juga menjelaskan pengertian dari metode yang digunakan, menjelaskan metode-metode apa saja yang digunakan dalam pengumpulan data, membahas teknik pengolahan data yang telah dikumpulkan.

▪ **Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini melakukan perhitungan berdasarkan data-data yang diperoleh dari perusahaan dengan menggunakan koefisien korelasi rank spearman serta melakukan uji validitas dan reabilitas. Bab ini juga membahas mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja beserta hubungannya.

▪ **Bab V: Simpulan, Implikasi, Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Bab ini menjabarkan simpulan dari penelitian yang sudah dilakukan dengan memberikan implikasi yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan, menjelaskan keterbatasan penelitian yang di dapat selama membuat penelitian ini, memberikan saran bagi penelitian yang akan datang.

