

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Bandung adalah ibu kota provinsi Jawa Barat yang terkenal memiliki beberapa obyek pariwisata yang cukup menarik seperti Gunung Tangkuban Perahu, Kawah Putih, Ciater, Dago Pakar dan masih banyak lagi. Selain itu dikelilingi oleh daerah-daerah industri seperti industri sepatu di Cibaduyut, industri garment dan tekstil, industri makanan dari yang tradisional seperti keripik singkong, peyeum sampai dengan yang modern seperti Kartika Sari. Melihat potensi yang dimiliki, menyebabkan kota Bandung menjadi jalur perdagangan, bisnis dan pariwisata yang banyak dikunjungi orang, apalagi sekarang kota Bandung memiliki sarana dan prasarana transportasi yang mendukung seperti, bus kota, angkutan umum, kereta api, bandara Husein Sastranegara, dan jalur tol Cipularang yang beberapa bulan lalu diresmikan.. Hal ini menarik para investor untuk menanamkan modalnya dengan mendirikan perusahaan-perusahaan di kota Bandung.

Dengan semakin banyaknya perusahaan- perusahaan yang bergerak di industri yang sama di kota Bandung, menyebabkan persaingan antara perusahaan semakin kompetitif. Fenomena ini menuntut perusahaan untuk berusaha memenangkan persaingan, walaupun sekarang tengah menghadapi situasi yang kurang menguntungkan secara ekonomi. Namun aktivitas perusahaan dalam menciptakan

outputnya harus tetap ditingkatkan. Untuk mencapai keinginan itu diperlukan sumber daya yang berkualitas.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena walaupun hebatnya sumber daya lain seperti bangunan yang megah, teknologi yang canggih dan lain sebagainya, namun apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang menjalankannya dengan baik, maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lain, karena sumber daya manusia yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi.

Karena sumber daya manusia ini memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi maka sudah sewajarnya pihak yang berwenang dalam organisasi memandang manusia lebih dari sekedar *asset* organisasi, tetapi sebagai mitra dalam berkarya. Sebagai mitra dalam berkarya, sumber daya manusia khususnya karyawan, tidak hanya dipandang sebagai sumber daya yang memberikan kontribusi kepada organisasi, tetapi juga memerlukan dorongan (*motivator*) agar selalu dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan perhatian kepada tingkat kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan terdorong untuk berkerja lebih giat jika diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Dalam keadaan demikian maka setiap perbedaan prestasi dan

penghargaan yang diterima menjadi *motivator* yang kuat bagi karyawan secara individual untuk bekerja lebih produktif.

Bagi perusahaan, karyawan merupakan elemen terpenting dalam memberikan pelayanan yang berasal dari keahlian dan kemampuan yang mereka miliki. Menyadari pentingnya peran karyawan tersebut, maka perusahaan berusaha untuk mendorong motivasi kerja karyawan sehingga mereka bisa melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan (profesional) antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Pihak karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan sedangkan pihak perusahaan memberikan penghargaan yang memuaskan sesuai dengan prestasi kerja yang telah disumbangkan oleh karyawan kepada perusahaan.

PT Sansan Saudaratex Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan garmen. Dalam usahanya meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi, dan faktor motivasi ini merupakan salah satu penggerak di dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Oleh karena itu, untuk mencapai hal tersebut, maka seorang pemimpin harus mengetahui yang dimaksud dengan motivasi, kepuasan kerja, dan bagaimana kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang spesifik.

PT Sansan Saudaratex Jaya di Divisi Garmen memiliki masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawannya, yaitu kurangnya loyalitas staf karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemberian penghargaan tidak dibatasi pada pemberian upah/gaji, bonus, komisi, dan pembagian laba (motivasi ekstrinsik). Namun juga berkaitan dengan penghargaan non-finansial (motivasi intrinsik) yang memuaskan kebutuhan psikologis seperti tantangan pekerjaan, prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan.

Dengan memberikan penghargaan ekstrinsik dan intrinsik yang sesuai dengan prestasi kerja dan jasa yang diberikan oleh karyawan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan sehingga mereka pun akan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Jadi dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Staf di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Penyelenggaraan dan pengembangan suatu organisasi tidak terlepas dari pembinaan dan pengelolaan sumberdaya manusianya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh PT Sansan Saudaratex Jaya di Bandung, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui kepuasan kerja.

Sesuai dengan uraian diatas, maka pada identifikasi masalah ini, penulis menekankan pada masalah kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dalam organisasi sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya nanti apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Dari uraian diatas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar tingkat kepuasan kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya ?
2. Seberapa besar tingkat motivasi kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya ?
3. Seberapa besar tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud penulis mengadakan penelitian ini adalah dalam rangka penyusunan skripsi , sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana di Fakultas

Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha. Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya” adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan sebagai bahan evaluasi bagi pihak perusahaan.
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta mengetahui penerapan teori dalam praktek di dunia kerja.
3. Bagi pihak lain yang akan menggunakan hasil penelitian ini untuk berbagai kepentingan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melakukan setiap kegiatan inti dari sebuah organisasi. Walaupun sempurna suatu rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, namun apabila unsur manusia tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, organisasi tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dan organisasi tidak akan mencapai hasil sebenarnya yang dapat dicapai.

Dalam usaha mencapai tujuannya, organisasi sangat tergantung pada karyawannya, karena mereka adalah orang-orang yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan pencapaian tujuan tersebut. Dan dalam pelaksanaannya diharapkan dapat dilakukan secara efisien dan seefektif mungkin. Oleh karena itu, faktor manusia itu harus dikelola dengan baik agar memberi pengaruh yang optimal bagi organisasi. Yaitu dengan meningkatkan motivasi sumber daya manusia yang ada, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan terjadi apabila seseorang mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai olehnya. Menurut **Gibson**, **Ivancevich**, dan **Donnelly** dalam bukunya yang berjudul *Organisasi : Perilaku, struktur, dan proses* menyatakan bahwa penghargaan akan memuaskan bila :

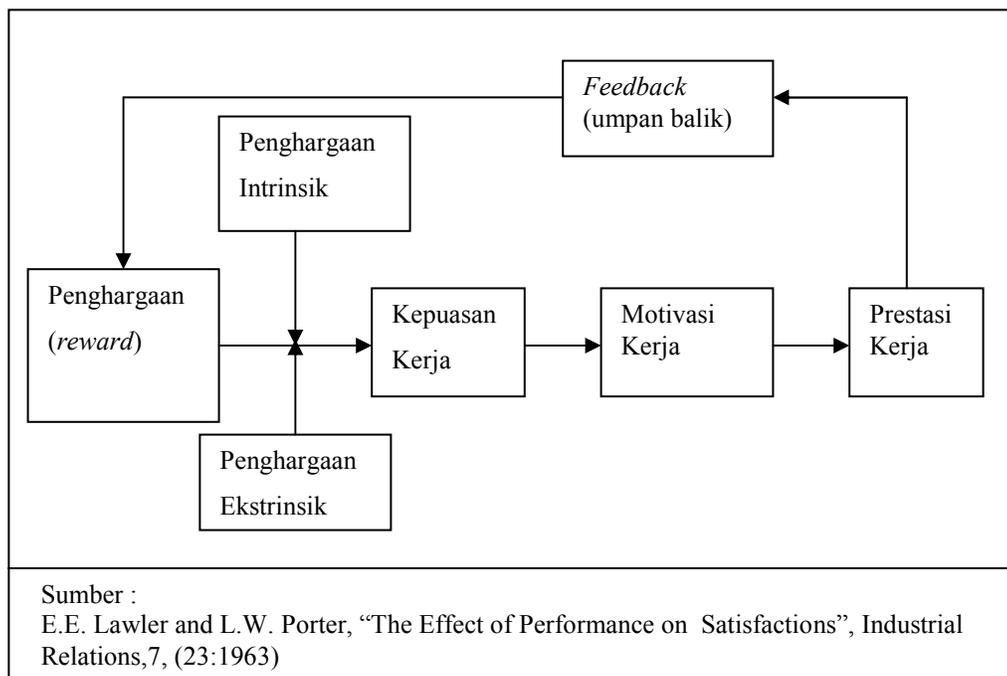
“...cukup memuaskan kebutuhan dasar, dianggap adil, dan diorientasikan secara perorangan” (1992:171).

Maka penghargaan yang memenuhi kriteria di atas memberikan kepuasan dan dapat mendorong timbulnya perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Pemberian penghargaan ini bisa berbentuk penghargaan intrinsik atau pun penghargaan

ekstrinsik. Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri yaitu seperti tantangan pekerjaan, prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah penghargaan yang berasal dari luar pekerjaan yaitu seperti pemberian upah/gaji, bonus, komisi, dan pembagian laba.

Berikut ini dapat digambarkan proses terjadinya hubungan antara penghargaan dan kepuasan kerja serta motivasi untuk bekerja lebih baik, yaitu :

Gambar 1.1
Proses Penumbuhan Motivasi Kerja Melalui
Pemberian Penghargaan (*Reward*)



Tingkat kepuasan seseorang itu berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai yang ada dalam dirinya dan persepsi mereka tentang makna pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat diperhatikan melalui kebutuhan, keinginan, dan harapan dari para karyawan organisasi tersebut.

Mengenai kepuasan kerja itu sendiri mengutip dari **Keith Davis, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si., Psi.** (2000:117) mengemukakan bahwa,

“ Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work.”

Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang dialami karyawan dalam bekerja.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek *Job Index Description* (JDI) sebagai berikut :

1. Upah atau gaji yang diterima
2. Kesempatan pengembangan karir
3. Hubungan dengan pegawai lainnya
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Mutu pengawasan

Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain :

1. Umur
2. Status perkawinan
3. Pendidikan
4. Jenis kelamin

Karyawan akan merasa puas apabila aspek- aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek- aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Setiap aspek tersebut dapat menjadi sumber yang berarti dalam pekerjaan, dan masing- masing menggambarkan suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja.

Menurut **Frederick Herzberg** dalam teorinya *Two Factors Theory* dalam buku Manajemen , Stephen P. Robbins jilid 1 (1999:50) yaitu :

1. *Dissatisfier atau Hygine Factors (faktor ketidakpuasan)*

Meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, upah, dan keamanan kerja.

2. *Satisfier atau Motivator Factors (faktor Kepuasan)*

Meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan berkembang.

Dalam teori *Satisfier atau Motivator Factors (faktor Kepuasan)* diatas dijelaskan mengenai faktor- faktor kepuasan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu pemenuhan dari setiap faktor kepuasan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa sebuah organisasi dikelola dengan baik. Apabila timbul ketidakpuasan kerja pada karyawan, hal ini akan merusak keadaan organisasi. Keadaan ekstrim yang terjadi yaitu pemogokan karyawan untuk bekerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya karyawan yang sangat tinggi.

Selain itu, gejala ini merupakan gambaran dari keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas produk, masalah disiplin kerja, dan kesulitan lainnya. Ketidakpuasan kerja juga akan menyebabkan para karyawan menjadi malas dan tidak bergairah dalam bekerja (memiliki motivasi yang rendah). Kepuasan kerja bagi karyawan haruslah menjadi salah satu tujuan organisasi karena mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut.

Kata motivasi menyatakan tingkah laku yang dengan giat diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Beberapa ahli berpendapat seperti **Abraham Maslow** dalam buku Manajemen, Stephen P. Robbins jilid 1 (1999:47) dan **David McClelands** dalam buku Manajemen, Stephen P. Robbins jilid 2 (1999:459) menyatakan bahwa dibalik tingkah laku individu ada semacam kebutuhan, kemauan, atau keinginan.

Istilah “kebutuhan” mengandung arti bahwa ada kekurangan akan sesuatu dan kekurangan itu mungkin dapat dipuaskan dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kata “kemauan” menyatakan adanya perasaan yang kuat (yang mendorong) seseorang untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan uraian diatas motivasi sangat berkaitan erat dengan dorongan-dorongan (kemauan) yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan atau keinginannya.

Tingkah laku seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi pada prinsipnya bisa diramalkan. Semakin kuat motivasi itu, semakin tetaplah tingkah laku yang tampak. Berikut ini digambarkan ciri-ciri tingkah laku dengan motivasi yang tinggi di dalam

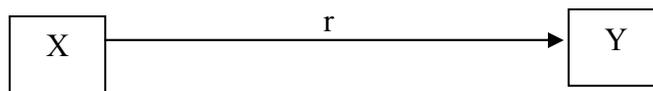
diri seseorang, menurut **David McClelands** dalam buku Manajemen , Stephen P. Robbins jilid 2 (1999:459-460)

Orang yang bermotivasi tinggi akan :

1. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan- perbuatannya.
2. Mencari umpan balik tentang perbuatan- perbuatannya.
3. Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya.
4. Melakukan sesuatu yang menantang tetapi dapat dicapai secara nyata.
5. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara- cara baru dan kreatif.

Dengan motivasi yang tinggi, karyawan dapat berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi dan mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian secara teoritis terdapat pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja staf karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya. Hubungan teoritis antara kedua konsep di atas merupakan kerangka berpikir yang dijadikan landasan berpikir ilmiah. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X = Kepuasan kerja

Y = Motivasi kerja

r = garis yang menggambarkan pengaruh

Adapun hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah :

“Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja Staf Karyawan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya”

1.6 Objek dan Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam kelompok penelitian survei dengan menggunakan metode deskriptif, yang menggambarkan keadaan objek yang akan diteliti. Penulis juga menggunakan metode analisis statistik, yaitu analisis korelasi yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

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

- 1. Studi Lapangan (*Field Research*)**, yaitu peninjauan secara langsung ke PT Sansan Saudaratex Jaya Bandung yang diteliti untuk mendapatkan data primer. Data primer diperoleh penulis melalui wawancara dengan pejabat yang berwenang, observasi atas aktivitas PT Sansan Saudaratex Jaya yang berhubungan dengan topik pembahasan skripsi, pengumpulan dan penelitian dokumen- dokumen PT Sansan Saudaratex Jaya serta pengisian kuesioner. Dimana kuesionernya bersifat tertutup, yaitu setiap responden diminta untuk memberikan pendapatnya berkaitan dengan pernyataan- pernyataan yang terdapat di kuesioner mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja. Setiap pendapat akan diberi nilai berdasarkan skala statistika, dimana bobotnya sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (SS) : mempunyai nilai 5
- b) Setuju (S) : mempunyai nilai 4
- c) Kurang Setuju (KS) : mempunyai nilai 3
- d) Tidak Setuju (TS) : mempunyai nilai 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : mempunyai nilai 1

Selanjutnya, penulis akan menjumlahkan skor jawaban dari seluruh pernyataan. Kemudian, total nilai setiap aspek kepuasan kerja dan motivasi kerja tersebut dijumlahkan sehingga diperoleh total nilai kepuasan kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan. Setiap aspek kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai rentang nilai yang dicari dengan rumus :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi}}$$

Kemudian, hasil yang diperoleh dapat dianalisis untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan

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.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Divisi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya Bandung. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan September sampai dengan bulan November 2005.

1.8 Sistematika Penelitian

➤ Bab I Pendahuluan

Berisikan latar belakang mulai dari munculnya ide- ide dan pokok permasalahan untuk melakukan penelitian, berkaitan dengan skripsi ini. Kemudian dibuat identifikasi permasalahan dan tujuan akhir yang ingin dicapai serta perihal kegunaan dari penelitian ini agar tulisan yang dibuat dapat terarah. Dalam bab ini juga dijabarkan mengenai kerangka pemikiran dan metode penelitian yang menunjang lokasi tempat penulis melakukan penelitian, dengan maksud untuk menuntun pembaca memahami alur dari karya ilmiah ini.

➤ Bab II Tinjauan Pustaka

Berisikan tentang teori- teori, informasi- informasi, bagan/gambar maupun rumusan dengan menggunakan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dapat mendukung pemecahan masalah tersebut.

➤ **Bab III Objek dan Metode Penelitian**

Berisikan tentang keseluruhan data objek dari penelitian ini yaitu mengenai sejarah singkat, struktur organisasi dan uraian jabatan serta data- data lain yang menyangkut gambaran umum dari objek yang diteliti. Berisikan pula tentang metode- metode atau rumusan yang akan digunakan dalam penelitian berupa teknik pengumpulan data maupun teknik pengolahan data.

➤ **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dari data-data yang berhasil dikumpulkan akan dilakukan pengolahan data, analisis dan pembahasan masalah. Pembahasan masalah ini diarahkan untuk mencapai tujuan penelitian.

➤ **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Berisikan tentang rangkuman dari penelitian yang dilaksanakan serta hasil yang didapatkan dari keseluruhan analisis yang telah dijabarkan dalam bagian- bagian sebelumnya.