

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era industri 4.0, dalam menghadapi persaingan maka karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya dengan harapan karyawan berkembang dalam pengetahuan, ketrampilan dan karakternya sehingga ia dapat membantu dan mengembangkan perusahaan tempat ia bekerja. Namun pelatihan dan pengembangan karyawan saja tidaklah selalu membuat karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan. Federich Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014), mengemukakan *herzberg's two factor motivation theory* atau teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan, Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene.

Oleh karena itu perusahaan perlu memerhatikan dua faktor tersebut untuk memotivasi karyawannya karena kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dengan aktivitas dan kreativitas sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Berdasarkan data yang diperoleh LinkedIn jumlah *turnover* karyawan yang ada di Indonesia meningkat

sebesar 9 persen pada taun 2018, Linkedn menyatakan alasan mereka keluar dari tempat kerjanya karena merasa tidak di apresiasi oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidapuasan kerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Mengingat pentingnya suatu karyawan bagi perusahaan, perusahaan tersebut harus mampu mempertahankan karyawan yang berkompeten dan juga perusahaan harus mampu menekan *turnover* karyawan yang tinggi karena *turnover* karyawan akan sangat merugikan bagi perusahaan selain akan mengeluarkan biaya yang lebih banyak karena perusahaan harus memberikan pelatihan kembali bagi karyawan yang baru selain itu perusahaan juga akan kehilangan karyawan yang sangat berperan penting bagi perusahaan tersebut. Untuk mengurangi *turnover* karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

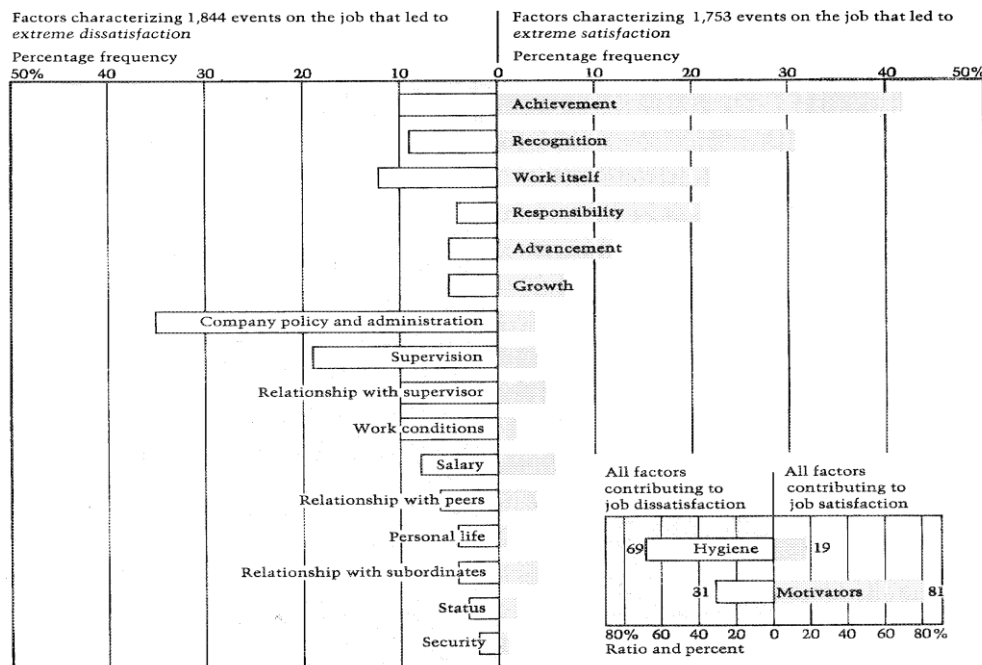
Wibowo (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerja. Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa pernyataan karyawan adalah aset perusahaan hanyalah slogan semata dan masih menganggap semua itu jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan. Hal itu tercermin ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan- tunjangan seperti yang dijanjikan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Vila dan Gracia-More (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang di miliki seseorang tentang pekerjaannya. Para peneliti telah berusaha tidak hanya menyoroti relevansi kepuasan kerja sebagai variabel ekonomi, tetapi juga untuk mengeksplorasi berbagai elemen yang cenderung memengaruhi respon pekerja terhadap pekerjaannya, teori yang standar mendalilkan bahwa kepuasan kerja tergantung besarnya pendapatan.

Salah satu kepuasan kerja adalah pemberian gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang ia lakukan untuk perusahaan. Oleh karena itu banyak karyawan yang semangat untuk bekerja bagi perusahaan dengan harapan imbalan yang perusahaan berikan setimpal dengan pekerjaan yang di lakukan oleh pekerja tersebut atau bahkan lebih besar dari yang pekerja tersebut harapkan. Hal ini disebut juga dengan *love of money effect*.

Kochan (2002) berpendapat bahwa uang hanya menghasilkan kepatuhan sementara bagi karyawan, dan tidak berhasil mengubah sikap dan perilaku karyawan dalam jangka panjang, dan lebih jauh lagi bahwa uang hanya memotivasi karyawan untuk mencari imbalan yang lebih banyak lagi tanpa mementingkan faktor intrinsik mereka di tempat kerja. Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak lah efektif dan cenderung melakukannya dengan asal-asalan.

Gambar di ini menunjukkan teori yang di kemukakan oleh Herzberg bahwa terdapat dua faktor yaitu faktor kepuasan kerja (*motivator factor*) dan ketidakpuasan kerja (*hygiene factor*) .



Gambar 1.1 Teori Dua Faktor

Sumber: Buku Prilaku Organisasi (Stephen P. Robbins 2007)

Kedua faktor ini saling terkait dan tidak saling berlawanan. Yang di maksud dengan *hygiene factor* dalam teori Herzberg adalah kepuasan yang tidak membuat pekerja tersebut puas tapi hanya membuat pekerja tersebut nyaman dengan pekerjaan yang iya lakukan. Sementara (*motivation factor*) adalah kepuasan yang membuat karyawan menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaanya. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat sejauhmana pengaruh teori dua factor ini mempengaruhi kepuasan kerja, melihat mana yang lebih berpengaruh *Hygiene factor* atau *motivation factor* terhadap kepuasan kerja. Dan bagaimana pengaruh *love of money effect*. Penelitian ini dilakukan di PT Wijaya Toyota yang berada di jl Cimareme Kabupaten Bandung Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di simpulkan bahwa identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *motivation factor* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme?
2. Bagaimana Pengaruh *Hygiene factor* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme?
3. Bagaimana pengaruh *motivation factor* yang di mediasi oleh *love of money* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme?
4. Bagaimana pengaruh *Hygiene factor* yang di mediasi oleh *love of money* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Hygiene factor* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Motivation factor* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Hygiene Factor* yang di mediasi oleh *love of money* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Motivation Factor* yang di mediasi oleh *love of money* terhadap kepuasan kerja di Wijaya Toyota Cimareme.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk banyak pihak

Adapun manfaat penelitian yang di maksud adalah

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan informasi serta masukan mengenai pengaruh *Hygiene factor* dan *Motivation factor* terhadap kepuasan kerja dari hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan referensi atau sebagai data pembanding melengkapi bahan penelitian sebelumnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat di jadikan masukan dengan cara pandang alternatif dalam memperhatikan *Hygiene factor* dan *motivation factor* terhadap kepuasan kerja karyawan agar menjadi karyawan yang lebih produktif dan lebih kreatif untuk perusahaan tempat ia bekerja.

