

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja di Indonesia yang bergerak dibidang pertanian, perdagangan dan jasa kemasyarakatan, berdasarkan informasi yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan agustus 2016 ke februari 2017 mengalami kenaikan sebesar 6,13 juta tenaga kerja. Dilihat dari status pekerjaan utamanya jumlah yang terbanyak adalah sebagai buruh/karyawan/pegawai (38,08 persen), berusaha sendiri (17,55 persen), berusaha dibantu buruh (17,09 persen), dan pekerja keluarga (14,58 persen). (setkab.go.id)

Dilihat dari jenis status pekerjaan, tenaga kerja tertinggi di indonesia adalah buruh/karyawan/pegawai. Data tersebut diperoleh dari humas badan pusat statistik. Terkait jumlah tenaga kerja yang tertinggi pemerintah memiliki pondasi yang kuat untuk kesejahteraan hidup masyarakatnya. Hal tersebut tertulis didalam undang-undang ketenagakerjaan Bab 1 ketentuan umum pasal 1 (1) UU No 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap kelompok orang yang termasuk dalam ketenagakerjaan harus mengikuti seluruh aturan pemerintah.

Di dalam bidang ketenagakerjaan seperti yang sudah disinggung sebelumnya setiap organisasi ketenagakerjaan memiliki dua pihak, dimana pihak yang pertama adalah pihak yang membuka lapangan usaha atau si pemberi kerja dan pihak kedua adalah tenaga kerja yang dipekerjakan. Pada tenaga kerja yang dipekerjakan disebut pekerja/buruh. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut tertulis didalam Bab 1 ketentuan umum pasal 1 (3) UU No.13 tahun 2003. Sedangkan, pada Bab 1 ketentuan umum Pasal 1 (4) menerangkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Antara pekerja dan pemberi kerja harus memiliki dasar

perjanjian kerja yang disetujui dari kedua belah pihak agar hubungan ketenagakerjaan tidak ada dari salah satu pihak yang merasa dirugikan. Pada Bab 1 ketentuan umum Pasal 1 (14) UU No 13 Tahun 2003 dijelaskan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Fenomena yang terjadi dimasyarakat sering menjadi perbincangan dan topik yang hangat untuk diperbincangkan mengenai perjanjian kerja yang menimbulkan salah satu pihak dari ketenagakerjaan merasa dirugikan. Karena tidak sesuai dengan aturan pemerintah yang telah dibuat mengenai undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Terkait dengan sejalannya perubahan undang-undang yang diperbaharui setiap tahunnya para pemberi kerja dan pekerja harus mengubah kembali kebijakan antara pekerja dan pemberi kerja sampai pada perjanjian yang disetujui oleh kedua belah pihak. Terkadang perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya mengalami pelanggaran dari pihak pemberi kerja maupun pekerjanya. Adapun beberapa hal penjelasan yang mengenai perjanjian kerja seperti perhitungan sistem pengupahan, keselamatan kerja, tunjangan keluarga, penghargaan, kesempatan peningkatan prestasi/promosi dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan diambil dari salah satu perusahaan besar yang ada di Indonesia yaitu PT Yamaha Music Manufacturing Asia yang terletak di Kawasan MM2100 Industrial Town. Penelitian tersebut berkaitan dengan ketenagakerjaan dibidang industri. Perusahaan tersebut sudah berdiri selama kurang lebih dua puluh tahun. Perusahaan Jepang yang bergerak dibidang industri pembuat alat musik elektronik dan proaudio memiliki daya saing yang sudah merambat ke tingkat internasional. YMMA memiliki daya saing no 1 didunia. Tingkat kematangan dalam managemen serta prosedur perusahaan dalam ketenagakerjaanya sangat terbuat dengan baik. Setiap aturan perundang-undangan dalam ketenagakerjaan di Indonesia diterapkan secara terperinci didalam perusahaan.(web.ymma)

Pembuktian dalam penerapan peraturan undang-undang di Indonesia yang diterapkan di dalam perusahaan salah satunya adalah surat izin mengemudi yang diberlakukan di Indonesia yaitu diatur dalam peraturan kapolri nomor 9 Tahun

2012 tentang Surat Ijin Mengemudi (SIM). Di dalam perusahaan memberikan aturan untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan yang memiliki kendaraan wajib memiliki SIM, begitu pula karyawan baru yang akan masuk perusahaan. Jika diketahui melanggar kebijakan tersebut karyawan yang bersangkutan akan diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja atau dengan kata lain PHK. (Staff HCD : 2017)

Hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan (staf) di PT Yamaha Music Manufacturing Asia. Perusahaan tersebut memiliki jumlah ±4100 karyawan. Perusahaan memiliki sistem organisasi yang besar dan aturan serta kebijakan perusahaan yang teratur. Pada Organisasi internal perusahaan memiliki kebijakan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan yang sudah masuk dan menandatangani kontrak wajib mematuhi seluruh aturan perusahaan. Terkait dengan perjanjian kerja perusahaan dengan karyawan, namun terkadang ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran dari perjanjian kerja tersebut. (Staf HCD, 2017)

Kasus masalah yang ditemukan menurut data yang didapat dari perusahaan antara lain mangkir kerja (karyawan yang tidak masuk kerja selama 3 hari berturut-turut tanpa keterangan), absen kehadiran yang buruk, kekurangan SDM karena staff / operator resign mendadak, pelanggaran peraturan perusahaan, seperti; tidur pada saat jam kerja, datang dan pulang tidak pada waktu yang ditentukan perusahaan, beralasan ke klinik karena sakit untuk menghindari pekerjaan, mengobrol pada jam kerja, target pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, lalai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, serta tidak memperdulikan kondisi tempat kerja disekitarnya, tidak mengikuti promosi jabatan karyawan tetap dan yang sering terjadi membuat absen diakhir perpanjangan kontrak/diakhir kontrak, tidak mengikuti tes pengangkatan di akhir masa kontrak kerja. (Staf HCD : 2017)

Salah satu kasus yang sering terjadi di perusahaan adalah mangkir kerja. Karyawan yang dikatakan mangkir di perusahaan menurut keterangan dari karyawan /staff HCD merupakan karyawan yang tidak masuk kerja 3 hari berturut tanpa keterangan, dan juga tidak menanggapi surat panggilan dari perusahaan sebanyak 2 kali berturut-turut. Karyawan yang mangkir setiap tahunnya memiliki

jumlah yang besar. Dibandingkan dari data karyawan yang masuk ke perusahaan bagian rekrutmen menerima karyawan 80 orang/bulan. Perhitungan dalam setahun karyawan yang diterima mencapai angka 960 sampai 1000 orang setiap tahunnya. Sedangkan dari data HCD yang didapat karyawan yang mangkir setiap tahunnya adalah 232 orang ditahun 2015, 216 orang ditahun 2016, 221 orang pada tahun 2017. Dari data karyawan yang mangkir setiap tahunnya diperoleh rata-rata karyawan yang mangkir sekitar 223 orang/tahun. Perbandingan jumlah karyawan yang masuk dengan karyawan yang mangkir dari data di atas seluruhnya adalah 23,3% karyawan di PT YMMA yang keluar kerja karena mangkir.(Staf HCD : 2017)

Kasus yang masih serupa dari yang sudah disebutkan sebelumnya adalah karyawan yang memiliki absen buruk selama bekerja. Karyawan yang memiliki absen buruk tak lain merupakan karyawan pekerja tetap dan pekerja kontrak. Dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa leader dibagian produksi, diperoleh karyawan kontrak yang memiliki absen buruk biasanya karyawan yang sudah memiliki absen lebih dari 4 kali tidak masuk kerja dalam setahun termasuk yang datang karena terlambat terkecuali karena jempukan. Hal tersebut dikarenakan karyawan kontrak yang sudah lebih dari 4 kali tidak masuk kerja akan sulit diangkat karyawan tetap maupun diperpanjang kontraknya. Lain dari pada itu karyawan tetap juga ada yang memiliki absen buruk, hal tersebut rata-rata dilakukan oleh karyawan wanita. Sebagian besar karyawan yang bekerja di YMMA adalah karyawan wanita dan selebihnya pria. Rata-rata karyawan wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja didapati sering melakukan ijin tidak masuk kerja, sakit dan sebagainya. (leader produksi : 2017)

Dari data serikat yang didapat pada tahun 2015 terdapat kebijakan perusahaan yang ada dalam buku perjanjian PKB menyebutkan bahwa, karyawan yang berkeluarga diberikan cuti khusus mendadak dengan alasan keluarga sakit, dari pihak suami/ istri dan juga anak. Pada saat itu absen karyawan yang berkeluarga mulai membaik dari pada tahun-tahun sebelumnya. Hal mengenai cuti khusus mendadak kepada karyawan yang sudah berkeluarga tersebut diperkuat oleh undang-undang ketenagakerjaan yang diatur pemerintah dan disepakati oleh manajemen perusahaan serta karyawannya. (Ketua serikat pekerja : 2017)

Tenaga kerja wanita atau pria jika telah berkeluarga dan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Seorang karyawan mau tidak mau harus bekerja dengan maksimal agar mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan. Hasil wawancara lain yang dilakukan oleh salah satu karyawan yang sudah lama bekerja dan berkeluarga di perusahaan YMMA. Ia memaparkan dua posisi sebagai kepala keluarga dan leader karyawan tersebut sering terjadi konflik sering berkesinambungan diwaktu yang bersamaan. Karyawan tersebut berusaha memanfaatkan seluruh fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya di rumah. Memang ada beberapa hal yang berpengaruh pada pekerjaan jika terjadi masalah dirumah. Karyawan tersebut yang sudah lebih dari 10 tahun menjadi leader harus bisa memberikan contoh yang baik ke anak buahnya. Ia membuktikan bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan sebagai leader harus dijaga sebaik-baiknya. Jika ada masalah yang terjadi dirumah dengan peran sebagai keluarga ia sebisa mungkin memanfaatkan kebijakan perusahaan yang diberikan, seperti; surat ijin keluar kerja, cuti khusus, cuti tahunan dan lain sebagainya. Jadi tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga bisa terlaksana tanpa harus memberikan penurunan terhadap motivasi kerjanya sebagai seorang leader, paparan nara sumber karyawan PT YMMA (Leader produksi : 2016).

Kasus lain yang terjadi di perusahaan adalah pelanggaran peraturan perusahaan salah satunya yaitu tidur pada saat jam kerja. Didapati beberapa karyawan yang bekerja pada shift malam ditemukan tidur di beberapa tempat tersembunyi disekitar area bekerja. Patroli disiplin para manager perusahaan dilakukan bergiliran setiap harinya pada malam hari diawal minggu atau akhir minggu. Sanksi yang diterima oleh karyawan yang kedapatan tertidur diberikan teguran oleh managernya langsung dan mendapatkan SP1. (Manager produksi : 2017)

Masih dalam kasus pelanggaran aturan perusahaan, lain dari yang sebelumnya kasus berikut ini berhubungan dengan kedisiplinan karyawan. Contoh kasusnya adalah pada karyawan yang datang dan pulang tidak pada waktu yang ditentukan perusahaan. Misalnya, Karyawan datang terlambat jauh dari jam masuk kerja dan pulang di awal waktu kepulangan kerja, atau datang dan pulang

ke tempat kerja hanya untuk absen saja. Hasil wawancara terkait karyawan yang sering melakukan hal tersebut mengakui bahwa banyak kondisi yang dirasakannya ditempat kerja sangat tidak memuaskan. Masalah yang sering dirasakan karyawan antara lain ketidakcocokan hubungan dengan rekan kerja, bosan dengan pekerjaan yang selama ini tidak pernah berubah, masalah dengan atasan dibagianya, pembulian sesama teman kerja dan rasa tidak dianggap penting tentang keberadaan karyawan tersebut. (Operator produksi : 2017)

Dari data terkait banyak fenomena yang terjadi perusahaan mengenai perilaku karyawan, harus kita ketahui di dalam undang-undang ketenagakerjaan terdapat seluruh hak yang dapat diperoleh pekerja/buruh, sedangkan beberapa kewajiban yang harus dipatuhi oleh buruh antara lain; Yang pertama, buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Yang kedua, buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha. Yang ketiga, kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda. Hal berikut jelas tertulis dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/ tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata berikut berita yang diliput trigonal media. (Fuji : 2015)

Mengenai perilaku-perilaku beberapa karyawan yang sudah disebutkan sebelumnya merupakan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Seperti yang dijelaskan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah seperti; masih tidak puas dengan peraturan perusahaan, datang dan pulang tidak pada waktunya, banyak alasan sakit ke poliklinik atau keperluan yang hanya untuk menghindari pekerjaan, waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman atau baca surat kabar, bekerja dengan semangat dan moral yang rendah. (Kuswandi : 2004)

Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J.Ra vianto (dalam Martoyo, 1992:139) adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang,

jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi karyawan untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Dengan dikaitkan dari fenomena yang terjadi diperusahaan pada paragraf sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa ada kemungkinan karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki masalah terkait motivasi kerjanya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai dimana didalamnya terdapat unsur-unsur motivasi karena tingkat upah, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan aktualisasi diri itu sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Abraham Maslow berpendapat bahwa pegawai secara normal harus terpenuhi minimal : 85 % Kebutuhan fisiologis , 70 % Kebutuhan rasa aman, 40 % Kebutuhan penghargaan, 15 % Kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri keluarga , dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi , pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai. Abraham maslow (Mangkunegara : 2013).

Kebutuhan-kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham maslow menunjukkan bahwa setiap hal yang menjadi suatu kebutuhan pada manusia memiliki rasa untuk dipenuhi atau dipuaskan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan rasa kepuasan kerja. Dikuti dengan rasa puasnya maka setiap karyawan yang bekerja secara langsung memiliki semangat dalam bekerja. Semangat karyawan dalam bekerja adalah salah satu prilaku yang menunjukkan motivasi kerja yang bertambah. Dari beberapa data yang telah disampaikan sebelumnya merupakan contoh nyata rendahnya motivasi kerja karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi atau dengan kata lain kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Kasus yang terjadi di PT YMMA, terhadap ketidakpuasaan dalam bekerja karyawannya sering dilaksanakan meeting PUK. Meeting tersebut diikuti oleh perwakilan karyawan yang merupakan anggota serikat perkerja dengan management perusahaan. Serikat mengajukan permohonan tentang kebijakan karyawan, yang meliputi; pembayaran upah/gaji, tunjangan, pembayaran uang bonus, jaminan sosial, dan kebijakan lain yang berpengaruh pada kepuasan

kerjanya. Informasi tersebut didapat dari hasil wawancara kepada salah satu anggota serikat pekerja di PT YMMA. (Anggota serikat pekerja : 2017)

Perusahaan YMMA adalah perusahaan yang termasuk memikirkan kesejahteraan karyawan. Usaha yang dilakukan oleh manajemen perusahaan telah dilaksanakan, agar tercipta keseimbangan motivasi kerja yang baik untuk perusahaan. Maka dari itu ada beberapa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja. Salah satunya adalah pemenuh kebutuhan dapat berupa *keyword* atau penghargaan atas pengabdian karyawan selama berahun-tahun bekerja. Salah satu karyawan dari PT YMMA, memaparkan bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawainya dengan memberikan logam emas setiap masa kerja 10 tahun, dan memberikan kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan sesuai dengan kebijakan tertentu sebagai penunjang motivasi dan terima kasih kepada setiap karyawannya. Hal tersebut memberikan contoh yang positif bagi perusahaan lainnya. (Operator produksi : 2017)

Menurut Sondang P. Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun *eksternal*. Yang termasuk faktor *internal* adalah; Persepsi orang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedang faktor *eksternalnya* seperti, jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, gaji. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja secara garis besar kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh besar. Maka dari itu dalam penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerjanya. Hal tersebut diperoleh dari beberapa data informasi yang sudah dipaparkan sebelumnya.

Howell dan Dipboye dalam (Munandar:2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbins (Wibowo, 2007).

Menurut Herzberg dalam (Munandar, 2011) teori dua faktor atau yang dinamakan juga teori hygiene-motivasi menggunakan metode insiden kritical dalam penelitiannya yang dilakukan pada 203 akuntan dan sarjana teknik. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

Penelitian Herzberg dalam (Munandar : 2011) diatas menyatakan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dinamakan faktor motivator atau faktor pemotivasian. Faktor-faktor tersebut yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang mencakup faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu: Tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), Pekerjaan itu sendiri, pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*). Dari penelitian Herzberg tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, begitu pula yang bisa saja dapat terjadi di perusahaan di Yamaha Music Manufacturing Asia.

Salah satu penelitian yang menghasilkan bahwa adanya hubungan kepuasan kerja dengan motivasi karyawan adalah faktor-faktor mempengaruhi hampir sama dan saling berkaitan. Menurut Danfar dalam (As'ad & Husnan, 1987), kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan meliputi beberapa faktor. Yang pertama adalah kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi. (Binus business review, 2012). Yang kedua faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. Yang ketiga faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja, pimpinan yang

adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar. Dan yang ke empat atau yang terakhir faktor kepuasan psikologi, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan (Binus business review : 2012).

Disangkut pautkan kepada motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian Emmert dan Taher (1992) dalam (Wright : 2001) yang menghubungkan secara langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja menemukan bahwa, kepuasan dengan hubungan sosial di tempat kerja adalah berkaitan dengan laporan karyawan terkait ukuran motivasi kerja intrinsik.

Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja telah dibuktikan dari beberapa penelitian yang sebelumnya disebutkan diatas. Secara keseluruhan penelitian yang diambil untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja memiliki hasil yang sama yaitu ada hubungannya. Kemudian hal yang sering diperbincangkan mengenai demo buruh di berbagai berita seringkali mempunyai kontroversi di berbagai pihak. Ada pihak yang dirugikan dan juga ada pihak yang senang karena perkembangan tentang peningkatan aturan sebagai karyawan. Kemungkinan besar pihak perusahaan di rugikan karena perubahan sistem hak untuk karyawan yang menambah pengeluaran perusahaan. Namun, jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi seiring dengan melajunya kebutuhan karyawan yang telah terpenuhi akan memberikan peningkatan motivasi kerja karyawan dan berdampak baik bagi perusahaan.

Pentingnya situasi ini adalah untuk menggambarkan bahwa perlu diadakan penelitian khusus tentang ketenagakerjaan karyawan untuk menentukan faktor penekan, sumber penekan dan pengaruhnya. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Yamaha Music Manufacturing Asia, serta belum ada penelitian yang mengupas tentang fenomena kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan ketenagakerjaan (buruh) di PT Yamaha Music Manufacturing Asia. Di samping itu peneliti juga diminta oleh pihak perusahaan dan karyawan agar dapat memberikan masukan ke pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik dan merasa perlu

untuk mengambil penelitian tentang adakah hubungan antara Kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Asia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia, yaitu Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Yamaha musik manufacturing asia?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT Yamaha music manufacturing asia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang Psikologi dan memberikan suatu wacana baru tentang hubungan antara kepuasan kerja yang dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga pada pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan pengertian tentang betapa pentingnya kebutuhan yang harus dipenuhi agar mereka merasa termotivasi untuk bekerja dan berprestasi dengan baik dalam pekerjaan.

1.5 Uraian Keaslian penelitian

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja juga dibuktikan oleh Hendra Indy H dan Seger Handoyo, penelitian dilakukan pada karyawan tetap Bank BTPN Madiun dengan jumlah subyek sebanyak 40 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner yang merupakan hasil adaptasi skala Job In

General untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, dan adaptasi Job Diagnostic Survey untuk mengukur tingkat motivasi kerja. Jumlah total pertanyaan 113 butir. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik non-parametrik 2 sample related dengan bantuan program statistik SPSS versi 20 for Windows. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai z -5,512 dengan signifikansi sebesar 0. Nilai tersebut lebih kecil dari p 0,05 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Sehingga hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun. (Hendra Indy H, Seger Handoyo : 2013)

Beberapa penelitian lainnya dibuktikan oleh Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa bahwa penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai bagian perlengkapan baik yang berstatus tetap maupun kontrak. Sampel yang digunakan sebanyak 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 point untuk mengukur 8 indikator dari variabel *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak. (Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa : 2016)

Penelitian yang dilakukan salah satunya oleh Wibowo (2008) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tietjen & Myers (1998) yang juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.5 : 2014)

Penelitian yang akan dilakukan disini memiliki beberapa perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Seperti yang telah disebutkan diatas penelitian terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Namun, apakah diperusahaan yang berkembang seperti yamaha music manufacturing asia ini juga memiliki hubungan yang sama.

Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Penelitian menggunakan subjek beberapa karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dan yang kurang dari 2 tahun bekerja. Kemudian diambil subyek dengan perbedaan status karyawan yang telah menikah dan yang belum menikah, karyawan yang masih menjadi karyawan kontrak dan juga sudah menjadi karyawan tetap, begitu juga jenis kelamin yang berbeda pria dan wanita.

Subyek disebarakan langsung kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Lokasi perusahaan dikawasan industri MM2100 di PT Yamaha Music Manufacturing Asia, yaitu perusahaan pembuatan alat musik elektronik dan proaudio. Sedangkan variabel yang digunakan adalah dengan mengukur hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerjanya.

