

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Namun masih banyak perusahaan-perusahaan yang hanya memikirkan keuntungan-keuntungan perusahaan saja tanpa memikirkan kesejahteraan karyawannya. Hal ini bisa dilihat di televisi masih banyak berita tentang karyawan –karyawan yang melakukan unjuk rasa atau demo dengan tuntutan masalah gaji, kestausan karyawan atau hal-hal yang belum bisa mensejahterakan karyawannya. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja dan akan mengurangi motivasi dalam bekerja.

Padahal Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Pada dasarnya motivasi mempunyai tiga karakteristik pokok yaitu usaha, kemauan yang kuat dan arah atau tujuan. Motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan yang keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu, jika usaha dan kemauan yang kuat tidak mencapai hasil maka akan menimbulkan permasalahan. Khususnya dalam dunia kerja, bila usaha tidak membuahkan hasil

yang diharapkan akan menimbulkan menurunnya gairah kerja, motivasi kerja rendah dan pada akhirnya produktivitasnya pun menurun.

Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Munandar (2008) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil tercapai akan memuaskan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut .

Daniel (2001) mengatakan bahwa Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan kepuasan kerja akan memperlihatkan tanda karyawan bekerja keras yang melampaui tugas. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang baik guna pencapaian suatu tujuan perusahaan selain peran motivasi kerja ,peran kepuasan kerja pun sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan suatu kinerja karyawan, dimana ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya seseorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki nya akan berusaha bekerja dengan baik. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan. Davis (dalam Mangkunegara, 2009) mengemukakan “ Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi lainnya”.

Kepuasan kerja pun dapat dikatakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dimana menjadi sebuah kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Mengenai kaitannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat kita lihat berbagai fenomena atau hal-hal yang dilakukan para karyawan antara lain melakukan unjuk rasa dengan tujuan naik gaji, meminta status karyawan dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Jika Kepuasan kerja karyawan tidak tercapai akan muncul sejumlah perilaku negatif, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, tidak patuh, mencuri milik perusahaan atau menghindari sebagian dari tanggung jawabnya (Robbins, 2008).

Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja kerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan mendukung tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pentury (2010) pada karyawan PT. Semeru Karya Buana Semarang yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh juga terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan tingkat *turnover* karyawan. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Pentury, apabila karyawan merasa bahwa penilaian kinerja dilaksanakan secara adil, obyektif, serta ada timbal balik yang sesuai, maka karyawan memiliki kepuasan kerja dan tingkat *turnover* akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Selain faktor motivasi dan kepuasan kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja

karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kerja karyawan.

Mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja di perusahaan Mega Waja Corporindo yang mana perusahaan tersebut ialah perusahaan yang bergerak di bidang baja yang memproduksi baut, dengan jumlah pekerja sebesar 234 orang karyawan dan dibagian produksi berjumlah 155 orang. 100 orang merupakan karyawan tetap dan 55 orang merupakan karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Julham Azwier, BBA selaku kepala HRD PT. Mega Waja Corporindo ada beberapa keluhan yang ada di lingkungan perusahaan terutama dibagian produksi diantaranya: Ada beberapa karyawan yang kurang menanggapi terhadap target-target pekerjaan yang harus dicapai, ada karyawan yang mengeluh akan fasilitas kerja, lingkungan kerja contohnya alat produksi sebagian sudah tidak layak pakai, tempat kerja yang kurang menjaga kebersihan, dan ada karyawan yang mengeluh akan balas jasa yang diberikan perusahaan, seperti upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Dari uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui dan meneliti apakah Motivasi kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mega Waja Corporindo Tangerang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja kerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan

perusahaan. Mengenai kaitan nya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat kita lihat berbagai fenomena atau hal-hal yang dilakukan para karyawan antara lain melakukan unjuk rasa dengan tujuan naik gaji, meminta status karyawan dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa kurang nya kepuasan karyawan dalam bekerja.

Jika Kepuasan kerja karyawan tidak tercapai akan muncul sejumlah perilaku negatif, misalnya meninggalkan pekerjaan ,mengeluh, tidak patuh, mencuri milik perusahaan atau menghindari sebagian dari tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala HRD PT. MWC, ada beberapa keluhan yang ada dilingkungan perusahaan terutama dibagian produksi diantaranya: Ada beberapa karyawan yang kurang menanggapi terhadap target-target pekerjaan yang harus dicapai, ada karyawan yang mengeluh akan fasilitas kerja, lingkungan kerja contohnya alat produksi sebagian sudah tidak layak pakai, tempat kerja yang kurang menjaga kebersihan, dan ada karyawan yang mengeluh akan balas jasa yang diberikan perusahaan, seperti upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian tentang “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.MWC Tangerang ” , peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT.MWC. Sedangkan sampel yang akan di jadikan objek penelitian adalah karyawan tetap di PT.MWC. Berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan di bagian Produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut “ Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.MWC di Tangerang?

1.5 . Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT.MWC Tangerang.

1.6 . Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagi disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

1.6.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan, ada atau tidaknya hubungan Motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT .MWC . Sekaligus, bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi penentuan kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja maksimal bagi karyawannya.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah korelasional. Korelasional adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto,2009).

1.7.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut individu atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain nya. Menurut Kerlinger (2006) mengatakan bahwa variabel adalah konsturk atau sifat yang akan dipelajari.

Adapun pengidentifikasian variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas (*Independent variabel*) : Motivasi Kerja
 Variabel terikat (*Dependent variabel*) : Kepuasan kerja

1.7.3. Subjek Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Populasi dari penelitian ini adalah Seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. MWC Tangerang yang berjumlah 100 orang.

b.Sampel

Sampel menurut Hasan (2002) adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu,jelas dan lengkap yang dianggap mewakili populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 100 orang, sesuai dengan jumlah populasi.Dimana 100 orang ini adalah karyawan tetap bagian produksi di PT.MWC Tangger

c. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus,dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono,2010)

