

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. SKF Indonesia mengungkapkan bahwa masalah kepuasan kerja yang timbul di dalam lingkungan kantor adalah gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan karena para karyawan kebanyakan mengeluh mengenai gaji mereka masing-masing yang merasa kurang cukup untuk memenuhi kebutuhannya dan upah yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tenaga kerja dan kewajiban para karyawan, oleh karena itu para karyawan belum merasa puas dengan gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut sebab karyawan sudah kurang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan tugasnya masing – masing. Setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan 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 motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Masalah motivasi pada perusahaan PT. SKF Indonesia haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. SKF Indonesia mengungkapkan bahwa masalah motivasi yang timbul di dalam lingkungan kantor adalah pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya tidak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dikarenakan kebanyakan karyawan yang malas bekerja dan karyawan terlalu santai melakukan pekerjaan yang di perintahkan oleh atasannya, oleh karena itu para karyawan belum termotivasi pada pekerjaannya masing-masing disebabkan karyawan yang terlalu santai dan malas dalam bekerja.

Perusahaan PT. SKF Indonesia ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu dapat berbagai macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Setiap karyawan harus memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan di suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama

bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan terdapat suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berikut ini adalah data absensi ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan bulan januari s/d maret 2018 pada PT. SKF Indonesia :

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Dan Keterlambatan Karyawan PT. SKF Indonesia

| No | Bulan | Tahun | Jumlah Karyawan | Hari Kerja dalam 1 Bulan | Total (Hari Kerja* Jumlah Karyawan*Jam) | Total Ketidakhadiran (Jam) | Total Keterlambatan (Jam) | Preesentase Ketidakhadiran (%) | Preesentase Keterlambatan (%) |
|----|-------|-------|-----------------|--------------------------|---|----------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1. | Jan | 2018 | 383 | 21 | 64.344 | 848,04 | 46 | 1,31 | 0,07 |
| 2. | Feb | 2018 | 382 | 19 | 58.064 | 742,04 | 68 | 1,28 | 0,12 |
| 3. | Mar | 2018 | 381 | 21 | 64.008 | 727,90 | 65 | 1,14 | 0,10 |

Sumber : PT. SKF Indonesia

Kepuasan kerja dan motivasi kerja diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan PT. SKF Indonesia mempunyai latar belakang masalah yang timbul seperti kepuasan kerja dan motivasi yang terbawa dalam perusahaan selain itu karyawan PT. SKF Indonesia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada di lingkungan kantor secara bersama-sama dengan rekan kerja yang lain.

Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan termasuk pelatihan - pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik dibidangnya masing - masing. Para karyawan yang tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi mempunyai minat dan kemauan untuk mengembangkan diri. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, kepuasan dan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Maka penulis mengambil judul : **“ PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SKF INDONESIA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia ?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi Peneliti

Merupakan bahan informasi tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, agar peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

3. Bagi Universitas

Memberikan informasi untuk melakukan lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya dan fakultas ekonomi pada khususnya Jurusan Manajemen.

1.5. Batas Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan tidak menyimpang dari judul karya tulis, maka penulis hanya membatasi masalah pada kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SKF Indonesia.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini dibagi dalam lima bab dan setiap bab dibagi lagi menjadi sub-bab dimulai dari pembahasan masing – masing bab sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori – teori yang ada hubungannya dengan masalah – masalah pokok dalam skripsi ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, metode yang digunakan sampel, metode analisis data dan uji hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menerapkan tentang objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Dalam bab terakhir atau penutup ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan menegemukakan implikasi manajerial yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.