

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bagi perusahaan-perusahaan dengan tenaga sumberdaya manusia yang dominan, kepuasan kerja yang dirasakan para pegawainya adalah hal yang paling utama. Pegawai yang merasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya akan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan akan berakibat buruk dalam hasil dari pekerjaan dan prestasi kerja mereka. Kepuasan kerja pegawai, menurut Marihot Tua Efendi Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang di sukai.”

Sebenarnya semua jenis perusahaan membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pegawainya. Karena menurut T. Hani Handoko (1995:196) “ Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

Penelitian ini akan membahas lebih dalam lagi mengenai aspek pekerjaan itu sendiri dan bagaimana kepuasan pegawai yang diperoleh dari pegawai tersebut berhubungan dengan motivasi mereka. Keputusan untuk membahas lebih dalam pekerjaan itu sendiri diambil berdasarkan pertimbangan bahwa bekerja di “ PT Pupuk Kujang Cikampek “ diharapkan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan dapat selesai dengan tepat waktu. Kepuasan kerja pegawai, menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2000:364) dapat dilihat antara lain melalui “apakah pekerjaan tersebut cukup menantang bagi si pegawai, atau ternyata pekerjaan tersebut terasa membosankan, atau bahkan dengan

melakukan pekerjaan tersebut, timbul kebanggaan tersendiri didalam diri pegawai, misalkan para pekerja sosial yang tidak mendapatkan upah dalam melakukan pekerjaannya dan tanpa kejelasan jenjang karir, tetapi kepuasan kerja mereka tinggi. Hal ini dikarenakan dengan melakukan pekerjaan tersebut, mereka merasa bangga karena melakukan pekerjaan demi orang banyak, dan bersosial tinggi.

Kepuasan akan pekerjaan pada umumnya akan berhubungan dengan motivasi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas mereka. Secara teoritis, ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka motivasi kerja mereka pun akan naik, menurut Faustino Cardoso gomes (2000:177) “ Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan juga motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan “.

Penulis pun tergerak untuk melakukan penelitian mengenai hal ini untuk menyelidiki apakah karakteristik pekerjaan pegawai yang dapat terbilang cukup sederhana namun cukup menantang pengetahuan dan ketelitian ini memang berhubungan dengan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan fakta-fakta diatas, penulis memutuskan untuk membuat suatu penelitian yang dituangkan dalam sebuah skripsi berjudul “ **Analisis Mengenai Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) dan Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja** “.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan ?
2. sejauh mana kepuasan tersebut dapat memotivasi pegawai dalam bekerja ?

1.3. Maksud dan tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah-masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Untuk mengetahui sejauhmana kepuasan tersebut dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.

1.4. Kegunaan penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi :

a) Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

b) Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan agar dimasa yang akan datang perusahaan dapat lebih tepat dalam menyikapi atau membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawainya dan untuk lebih lanjut, meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dan untuk masyarakat umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan baik di bidang sumberdaya manusia maupun bidang-bidang lain yang mendapat dukungan dari penelitian ini.

c) Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, serta membantu rekan-rekan mahasiswa dalam rangka penyelesaian penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di kemudian hari.

1.5.Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut T. Hani Handoko (2000 : 193)

“ Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ”.

Menurut As' ad (2004;104)

“ Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005;202) yaitu:

“ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja ”.

Menurut Davis & Newstrom (2001:233), ada beberapa aspek yang menentukan kepuasan kerja pegawai, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah, Gaji, Bonus
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Dari salah satu aspek-aspek yang penting diatas, yaitu *pekerjaan itu sendiri (work itself)*, maka teori-teori yang digunakan penulis pun adalah teori-teori yang menerangkan mengenai pekerjaan itu sendiri (*work itself*).

Banyak faktor yang dapat menjadi determinan bagi kepuasan pegawai salah satunya adalah work itself. Menurut Hackman dan Oldham yang dikutip oleh Stephen P.Robbins (2001:447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. *Skill Varienty*

Semakin banyak variasi tugas yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali

3. *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologi.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur kerja yang dipakai.

5. *Feed back*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai *intrinsic* dan *extrinsic reward*. yang dimaksud dengan nilai *intrinsic reward* adalah timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam *intrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan, dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

1.5.2. Motivasi

Pegawai semestinya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar produktifitasnya meningkat dan kinerjanya dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi yang membutuhkan. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 187) :

“Analisis yang lebih mengkonsentrasi pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu ; motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai itu sendiri”.

Pegawai tidak dapat terlepas dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga membutuhkan keinginan dan harapan dari tempat bekerjanya. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja pegawai itu sendiri yang sesungguhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing individu.

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2000 : 177) :

“ Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuatu tujuan dan juga motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan ”.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan individu, budaya organisasi, serta kepuasan akan pekerjaan itu sendiri. Seperti yang dinyatakan oleh Anwar Prabu Mangku Negara (2004 : 117) :

“ Suatu perasaan yang mendukung atau tindakan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya ”.

Salah satu tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku yaitu bahwa perilaku memiliki motivasi. Dengan demikian perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan, yang dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti yang di kutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 190) “ Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual, pegawai secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Maka hubungan antara kepuasan dan motivasi dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial “.

Berdasarkan uraian diatas, maka motivasi kerja pegawai adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang terdapat didalam diri mereka, yang berfungsi mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaan mereka.

1.5.3. Teori-Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori tentang motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, yaitu :

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

2. Teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*)

a) *Existence need* : kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan, kondisi kerja dan yang lainnya.

b) *Relatedness needs* : kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c) *Growth needs* : kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori *Insting*

Tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. Teori *Drive*

Dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang

5. Teori lapangan

Teori ini lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit, bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

1.5.4. Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi

Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (321 : 2005) adalah “ faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah “.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Anwar Prabu Mangku Negara (117 : 2002) adalah

“ suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya “.

Dari uraian diatas maka hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi sangat erat dikarenakan terdapat faktor-faktor yang sama didalam kepuasan kerja dan juga motivasi yaitu faktor dorongan perilaku untuk melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan.

1.6 Hipotesis

Motivasi kerja adalah faktor yang berpengaruh pada pegawai didalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya. Hal ini didasarkan pada asumsi-asumsi sebagai berikut :

1. Individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing
2. Sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar mengarah pada tujuan.
3. Individu memberi reaksi, penilaian serta perasaan terhadap hasil kerjanya.

Karena luas dan banyaknya unsur-unsur yang perlu dianalisis, maka penulis hanya membahas mengenai analisis mengenai kepuasan kerja (job satisfaction) dan motivasi kerja pegawai pada perusahaan PT. Pupuk Kujang Cikampek. Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

“ Bahwa Tingkat Kepuasan Kerja Memiliki Hubungan Yang Erat dengan Motivasi Kerja Pegawai “.

1.7. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analitis yaitu mengumpulkan bahan-bahan, keterangan-keterangan dan data lain yang diperlukan dan tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan, lalu mengelola dan membahasnya sehingga didapat sampai pada suatu kesimpulan. Seperti yang dikutip oleh Moh.nazir (2003 : 54) “ suatu metode dalam penelitian, status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang “.P

Untuk menunjang analisis tersebut perlu didukung oleh data primer maupun sekunder. Tehnik-tehnik pengumpulan data dilakukan dengan :

1. Data Primer, penulis memperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengadakan penelitian terhadap objek yang dilakukan dengan :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung pada objek penelitian.
 - b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian yang berhubungan langsung dengan masalah tersebut. Teknik ini menghasilkan data primer.
 - c) Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada pimpinan dan personil perusahaan yang dianggap mampu dan berwenang dalam memberikan jawaban yang diperlukan.
2. Data Sekunder yang diperoleh melalui penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan dan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan, seperti buku literatur, majalah-majalah, dan lain-lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

1.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada PT Pupuk Kujang Cikampek yang berada di Jl. Jend. A. Yani no. 39 Cikampek. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian adalah sejak bulan Juli 2006 sampai dengan selesai.