

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pertumbuhan pembangunan yang berlangsung sampai dengan saat ini bukan hanya pertumbuhan berupa fisik semata, melainkan pertumbuhan non fisik yang berupa meningkatnya permintaan sumber daya manusia. Dalam persaingan global sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang handal yaitu seseorang yang memiliki daya pikir yang maju, cerdas dan inovatif.

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengelola serta memajukan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan pada sebuah perusahaan yang berusaha keras dengan kemampuannya agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Karyawan adalah salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun bentuk dan kegiatan suatu perusahaan, karyawan selalu memegang peranan penting didalamnya. Berhasil tidaknya perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas karyawan yang terlibat di dalam perusahaan tersebut.

Agar pelaksanaan segala kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, dewasa ini studi tentang kepuasan kerja menjadi perhatian yang dirilis dari perusahaan, karena terkait erat dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang

rendah menimbulkan beberapa dampak negatif seperti kerja lamban, pemogokan, pindah kerja kerusakan yang disengaja dan lain sebagainya. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan kinerja yang baik dan positif sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri tetapi juga bagi karyawannya. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh perusahaan yakni meningkatkan produktifitas dan efektifitas tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menempatkannya karyawannya sebagai sumber nilai atau asset yang paling berharga,

Suatu perusahaan akan dapat mencapai keberhasilan jika memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang tinggi atau baik. Kepuasan kerja merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan kualitas karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan memberikan pengaruh bagiprestasi kerja karyawan itu sendiri.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien. Disinilah perusahaan perlu menjaga kualitas dan kuantitas karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Karena pengelolaan manajemen yang berjalan dengan baik dalam suatu perusahaan akan memberikan kepuasan bagi semua pihak terutama pada karyawan. Disamping itu kebijaksanaan perusahaan mempunyai dampak

pada iklim kerja. Iklim kerja ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam perusahaan, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bagaimanapun juga kepuasan kerja perlu diperlihara agar karyawan lebih termotivasi.

Selain itu cara perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah memberikan kompensasi. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, bonus dan hadiah yang merupakan imbalan bagi kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan secara materiil merupakan hal yang penting bagi setiap manusia, karena sangat sensitif dan besar sekali pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Tingginya gaji, baiknya pendapatan dan tunjangan akan mendorong karyawan untuk berprestasi serta menimbulkan kepuasan kerja. Selain itu status sosial dimasyarakat seringkali juga tergantung pada tinggi rendahnya pendapatan yang diperoleh seseorang dan dengan perolehan penghasilan yang baik akan memberikan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Terkadang karyawan tidak puas apabila hasil pekerjaannya hanya diakui secara materiil. Tetapi karyawan akan merasa puas jika pekerjaan selalu diawasi dengan harapan mendapatkan penilaian yang objektif dari atasan maupun teman sekerja sehingga dengan penilaian itu karyawan akan dapat memperbaiki kesalahan dengan bekerja lebih baik lagi untuk mencapai keberhasilan yang terus menerus. Penilaian kerja yang tidak objektif merupakan kendala bagi karyawan, karena akan muncul

ketidakpuasan dan disiplin kerja menurun. Karyawan cenderung bekerja asal-asalan tanpa memperhatikan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga mereka bekerja tidak efektif dan dapat merugikan perusahaan.

Selanjutnya, disadari bahwa bagi setiap karyawan sebagai manusia merasa butuh akan suatu aktualisasi diri dan perasaan dimanusiakan, apabila upaya diatas digerakkan. Sudah tentu dapat mempercepat laju produktifitas kerja. Upaya-upaya tersebut dapat berupa melibatkan dan mengikutsertakan karyawan dalam pemberian kontribusi terhadap masalah dimana memerlukan suatu penanganan pada seperangkat keputusan-keputusan.

Sehubungan dengan itu partisipasi dalam proses pengambilan keputusan sebagai wujud adanya peran serta bawahan yang mengakibatkan terwujudnya ketentraman psikologis dari karyawan. Usaha dalam menjadikan karyawan merasa dihargai dan berperan inilah yang membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, motivasi berprestasi juga menentukan kepuasan kerja. Motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja merupakan dua variabel yang saling berhubungan karena dengan adanya motivasi berprestasi tinggi, maka akan timbul semangat kerja akan selalu kerja keras, sehingga hasil yang optimal akan diperolehnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi berprestasi akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Seperti telah dijelaskan

diatas, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung memperlihatkan sikap sebagai cermin dari ketidakpuasan misalnya pemogokan kerja.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk meraih sesuatu yang dicita-citakan, sehingga dengan tercapainya sesuatu yang diinginkan maka akan memberikan kepuasan pada dirinya. Dengan demikian rendahnya motivasi berprestasi dapat menjadi kendala bagi tercapainya kepuasan kerja.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa kepuasan kerja yang tinggi salah satunya dihasilkan oleh motivasi berprestasi. Dengan adanya motivasi berprestasi maka akan timbul rasa tanggung jawab, usaha yang keras tidak mudah putus asa dan menyenangkan pekerjaannya sehingga hasil kerja yang optimal akan diperolehnya. Motivasi akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk memperoleh hasil yang memuaskan.

Menyadari akan hal ini PT. ARISTA AUTO PRIMA Jakarta Utara telah melakukan serangkaian upaya agar kepuasan kerja karyawan tinggi melalui kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawannya, yaitu dengan memberikan motivasi, pengarahan dan bimbingan. Dalam kenyataannya tidak jarang karyawan PT. ARISTA AUTO PRIMA berpotensi mengalami motivasi berprestasi yang menurun. Keinginan untuk mengadakan perubahan kearah yang lebih maju dan lebih menantang masih rendah. Hal ini terlihat banyaknya karyawan yang bekerja cenderung tidak sesuai menurut semestinya, seperti kerja

cenderung asal-asalan, kurang disiplin dan rendahnya produktifitas kerja. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti masalah kepuasan kerja pada karyawan PT. ARISTA AUTO PRIMA Jakarta Utara

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, timbul bermacam-macam masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kompensasi yang terlalu rendah
2. Disiplin yang terlalu rendah
3. Kondisi kerja yang tidak mendukung
4. Iklim kerja yang terlalu rendah
5. Pengelolaan manajemen yang rendah
6. Prestasi kerja yang terlalu rendah
7. Motivasi berprestasi yang menyebabkan kepuasan karyawan rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas ternyata bahwa masalah kepuasan kerja karyawan, merupakan masalah penting dan memerlukan suatu pemecahan. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dana dan tenaga yang mampu di kerahkan untuk maksud pemecahan keseluruhan masalah ini, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah ” Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.”

**D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka rumusan masalah yang diajukan peneliti sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja karyawan ?

**E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Peneliti, sebagai masukan dalam menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan serta aplikasinya dari ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan dalam kenyataan di lapangan.
2. Perusahaan, untuk mendapatkan pemecahan masalah yang dialami perusahaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, untuk digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa yang bermaksud mengadakan penelitian selanjutnya.
4. Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, khususnya mahasiswa jurusan ekonomi dan administrasi, sebagai tambahan pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.