BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia industri merupakan dunia yang berisikan perusahaan-perusahaan yang dijadikan sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi dan selain sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi, perusahaan juga merupakan wadah berkumpulnya bagi para Sumber Daya Manusia untuk melakukan kegiatan produksi. Dunia industri juga mementingkan peralatan yang dipakai dalam menunjang kegiatan produksi dalam perusahaan. Dalam pengertian sehari-hari, Sumber Daya Manusia atau lebih tepatnya dapat disebut sebagai karyawan bisa lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi karena jika dalam suatu perusahaan tidak ada sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan. Karyawan harus memiliki pengetahuan,motivasi, dan keterampilan yang di harapkan dapat meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan, selain itu pencapaian tujuan organisasi memerlukan masukan sumber daya lain dalam bentuk modal, bahan-bahan baku, peralatan, dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja.

Blum dan Naylor,1986 (dalam Wijono, 2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil dari sikap yang di tunjukkan oleh karyawan. Atas dasar pandangan tersebut sikap berkaitan erat dengan pekerjaan seorang individu yang meliputi faktor-faktor seperti; gaji, supervisi, situasi,peluang untuk maju,

penghargaan, kemampuan, penilaian pekerjaan yang adil dari atasan. Contohnya : penilaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang telah mencetak prestasi yang membanggakan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan karyawan karena dirinya berpeluang untuk promosi jabatan dan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Greenberg dan Baron (dalam Wibowo,2007) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sikap positif yang dilakukan karyawan di tunjukkan dengan motivasi berprestasi agar dapat mencapai kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif yang di tunjukkan oleh karyawan yaitu merasa kurang motivasi berprestasi yang di miliki untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Contohnya : jika seorang karyawan yang malas dalam bekerja (sikap negative) yang disebabkan karena menurunnya motivasi berprestasi dalam pekerjaannya maka dirinya akan merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan yang didapatkannya bila hal ini dibandingkan dengan karyawan yang giat dalam bekerja (sikap positive) karena motivasi berprestasi tinggi maka dirinya akan merasakan kepuasan yang tinggi dengan hasil pekerjaan yang didapatkannya.

Dari segi karyawan, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan beberapa masalah seperti kelelahan kerja, kurang semangat, pusing, malas bekerja dll. Situasi ini dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun dan membuat karyawan tidak produktif serta dapat berakibat munculnya stress kerja di kalangan karyawan yang ada di dalam perusahaan (Wijono,2010).

Kasus-kasus sering terjadi di berbagai instansi pemerintah yang dilakukan oleh Wali Kota Semarang, H. Sukawi Sutarip, Senin (1/12) cukup mengejutkannya karena pada hari pertama masuk kerja setelah libur dan cuti bersama sejak Sabtu (22/11) sampai Minggu (30/11), ternyata masih membuat banyak pegawai Pemerintahan Kota malas masuk kantor. Begitu Sukawi masuk ke salah satu ruangan, spontan beberapa pegawai ada yang pura-pura memegang kertass dan alat tulis. Padahal, sebelumnya yang bersangkutan terlihat sedang mengobrol dengan rekannya (Suara Merdeka, 02 Desember 2003).

Fathoni (2006) menjelaskan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Hal ini sependapat dengan Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Menurut Chiselli dan Brown (dalam Anoraga,2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja: 1) Kedudukan, 2) Pangkat jabatan, 3) Masalah umur, 4) Jaminan Finansial dan jaminan sosial, 5) Mutu Pengawasan. Hal ini sependapat dengan Studi kepuasan kerja dan kepustakawanan tampaknya konsisten menunjukkan ada hubungan antara status profesional dan kepuasan kerja. Tingginya kadar kepuasan kerja yang diamati pada mereka profesi yang berdiri yang baik dalam masyarakat. Umur adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang berbeda yang

dilakukan menunjukkan bahwa pekerja yang lebih tua yang lebih puas (Davis, 1988:100). Selain itu kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, tetapi jika karyawan tidak mendapatkan suatu kepuasan maka mereka cenderung akan mencari perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan dan memperhatikan karyawannya. Hal ini seperti peristiwa pada salah satu perusahaan PT Texmaco Taman Sintetic Kaliwungu Kendal yang mengalami permasalahan di mana karyawan melakukan aksi demonstrasi karena karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan terhadap "pesangon" pension yang harusnya mereka terima. Karyawan menuntut uang pesangon, setelah kurang lebih lima tahun di PHK dari perusahaan, menuntut dibayarkannya sisa pesangon yang pernah dijanjikan manajemen perusahaan. (Suara Merdeka, 2010). Berdasarkan fenomena tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa faktor kepuasan kerja mempengaruhi masalah usia, seperti karyawan yang masih produktif bekerja melainkan oleh karyawan yang memasuki masa pensiun

Seringkali individu akan merasa puas atas apa yang di kerjakan dianggap telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan individu bekerja. Apabila individu mendambakan sesuatu, ia harus memiliki harapan agar dapat terwujud, dengan demikian ia akan memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tindakan ke arah terwujudnya harapan tersebut dan jika harapan tersebut sudah terpenuhi maka individu akan merasa puas.

Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan agar tercapainya tujuan yang di

inginkan. Jika tujuan tersebut dapat tercapai akan menghasilkan suatu kepuasan karena telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.(Munandar 2008). Tindakan seseorang akan di tentukan oleh dorongan yang paling kuat dalam diri individu seseorang yang di namakan dengan motivasi. Menurut McClelland (dalam Indrawijaya 2000) dalam diri manusia terdapat 3 macam motif, yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan motif berkuasa (*need for power*).

Katz, (dalam Sinclair 2005) menunjukkan kekuatan motivasi adalah uang melalui proses pilihan pekerjaan. Ia menjelaskan bahwa uang memiliki kekuatan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi individu terhadap kinerja yang lebih tinggi. Misalnya, jika seorang pustakawan atau informasi profesional memiliki tawaran pekerjaan lain yang memiliki karakteristik pekerjaan identik dengan pekerjaannya yang sekarang, tetapi imbalan finansial yang lebih besar, pekerja yang akan kemungkinan besar akan termotivasi untuk menerima tawaran pekerjaan baru.

Menurut McClelland,1961 aplikasi dari motivasi berprestasi menjelaskan bahwa individu akan mengerjakan sesuatu dengan gigih dan risiko pekerjaannya adalah moderat, maka dia akan bekerja lebih bertanggung jawab dan memperoleh umpan balik atas hasil prestasinya. (dalam Wijono 2010). Menimbulkan motivasi agar dapat mencapai kepuasan kerja bagi para karyawan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini di karenakan adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Peneliti melakukan wawancara terhadap staf HRD pada tanggal 2 Juni 2012 dengan Bapak Supadi yang menjelaskan bahwa karyawan di PT Djitoe Indonesia Tobacco memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dan dengan pengolahan sumber daya manusia yang tepat maka di dapat hasil kinerja yang baik. Bapak Supadi juga menjelaskan untuk meningkatkan dan memperkuat perusahaan tidak hanya di dukung oleh karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan di dukung oleh peralatan yang lebih canggih dan modern sehingga dapat meningkatkan produksi rokok sesuai dengan target perusahaan.

Selain melakukan interview terhadap staf HRD, peneliti juga melakukan interview terhadap kepala bagian produksi dan salah satu karyawan bagian produksi yang didapat pada hari jum'at tanggal 15 Juni 2012 kepada kepala bagian produksi Sigaret Kretek Tangan dengan Bapak Eko yang menjelaskan bahwa upah kerja atau gaji diberikan dua kali seminggu yaitu pada hari rabu dan sabtu. Sedangkan cara pemberian upah diberikan dengan menghitung jumlah rokok 1000 batang mendapatkan upah 7.860 rupiah bagi karyawan klinting sedangkan untuk karyawan ketok atau potong rokok mendapatkan upah 3.930 rupiah dan jika rokok yang dihasilkan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan maka akan mendapatkan premi. Jumlah rokok yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam satu hari yaitu 3500 batang, dan premi atau bonus didapat jika karyawan menghasilkan lebih dari target yang ditentukan oleh perusahaan, dan dihitung dengan cara 1500 batang mendapatkan upah 2.947 rupiah.

Peneliti juga melakukan interview kepada salah satu karyawan bagian produksi, Ibu Mulasih yang menyatakan bahwa ibu Mulasih sudah bekerja di PT Djitoe Indonesian Tobacco selama 6 tahun, lingkungan di perusahaan sudah bagus dan mendukung untuk bekerja, sedangkan untuk masalah gaji atau upah sudah cukup jika untuk makan sekeluarga sedangkan untuk memenuhi kebutuhan lainnya masih kurang dengan pendapatan sehari ± 12.000 rupiah.

Berdasarkan hasil interview yang di dapat dari karyawan bagian produksi, menyatakan bahwa karyawan harus menyelesaikan rokok 3500 batang per hari dan jika menyelesaikan melebihi 3500 batang maka karyawan akan menerima premi atau bonus yang dapat diterima saat mereka menerima upah kerja, dengan ini karyawan merasa cukup puas dengan hasil kerja yang di dapat di perusahaan dengan upah kerja atau gaji yang diterima ±12.000 rupiah per hari,upah tersebut karena dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan makan sehari- hari sedangkan untuk kebutuhan lainnya tidak dapat terpenuhi. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Djitoe Indonesian Tobacco cukup memuaskan.

Sesuai dengan uraian yang dipaparkan, PT Djitoe Indonesia Tobacco bergerak di bidang industri rokok yang menghasilkan Rokok Kretek Tangan/ Rokok Non Filter dan Rokok Filter. Menurut hasil survey data awal yang peneliti peroleh di lapangan menyatakan bahwa Industri rokok, yang sering di sebut dengan industri pengolahan tembakau, merupakan salah satu jenis usaha yang mampu menyerap tenaga kerja tidak terdidik dalam jumlah besar bahkan mampu memberikan pajak cukai yang sangat besar bagi keuangan negara. Walau

memberikan dua keuntungan tersebut tetapi produk yang di hasilkan juga memberikan dampak negatif bagi kesehatan masyarakat, baik yang menghisap langsung(perokok aktif) maupun perokok pasif.

Banyak kebijakan pemerintah pusat maupun daerah yang membatasi pertumbuhan dan peredaran rokok. Kebijakan ini antara lain: UU No. 23 Tahun 2002 tentang Penyiaran yang memberikan batasan bagi ruang lingkup produsen rokok untuk mempromosikan produk rokok dan PP No. 81 Tahun 1999 tentang pengamanan rokok bagi kesehatan, yang mengarah pada memperketat penggunaan tembakau atau rokok.

Pemerintah daerah dan kota juga mulai banyak membatasi peredaran dan penggunaan rokok di ruang publik. Penetapan area publik bebas asap rokok dan iklan rokok telah di lakukan, khususnya ruang public untuk sarana kesehatan (rumah sakit) dan pendidikan anak (sekolah TK, SD, SMP dan SMA). Bahkan saat ini beberapa tempat seperti Mall, stasiun kereta api, tempat arena bermain anak, sejumlah hotel dan perkantoran lebih dipasang larangan untuk beraktivitas merokok. Pada tempat-tempat tertentu telah disediakan *smoking area.*

Berbagai pembatasan penggunaan dan penjualan rokok ditambah lagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan dengan industri rokok nasional, membuat industri rokok daerah sulit berkembang. Di Suarakarta terdapat tiga pabrik rokok yang masih tetap bertahan. Untuk menyiasati kenaikan upah buruh dan semakin tingginya cukai rokok, pabrik rokok daerah mulai mengalihkan

produksi dari pekerjaan tangan menjadi *full* permesinan semata-mata untuk efisiensi produksi dan menekan harga jual produk.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka muncul rumusan masalah sebagai berikut: ”Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco?”. untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco”**

B. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Untuk mengetahui peranan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi pada karyawan.
4. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Perusahaan.

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja pada karyawan sehingga pimpinan perusahaan dapat menjadi penentuan dalam melakukan perbaikan,perencanaan kebijakan yang sesuai dengan harapan karyawan ataupun harapan dari perusahaan.

2. Bagi Karyawan

   Dapat memberi gambaran dan sumbangan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja pada karyawan, dan diharapkan karyawan dapat memiliki motivasi berprestasi dalam pekerjaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam pengembangan harapan perusahaan yang optimal.

3. Bagi Ilmuwan Psikologi.

   Dapat memberikan informasi dan sumbangan informasi yang berkaitan tentang hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.

4. Bagi Peneliti Lain.

   Sebagai acuan dan rujukan serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang ilmu psikologi.