

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia telah menciptakan kesempatan kerja yang tersebar diberbagai wilayah. Meskipun sedang dalam situasi tidak menentu sebagai akibat dari krisis moneter yang terjadi diberbagai wilayah didunia namun pengusaha asing maupun lokal tetap menjalankan usahanya di Indonesia. Namun demikian tersedianya kesempatan kerja tersebut tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang memadai untuk dapat mencapai mencapai sasaran yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Banyak faktor baik dari luar atau dari dalam perusahaan yang mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor eksternal tentu tidak dapat dipengaruhi (non-controlable). Bahkan suatu organisasi harus menyesuaikan dengan lingkungan eksternal tersebut. Faktor internal yang harus dikendalikan dengan salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia.

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia ditunjukkan oleh hasilnya yaitu kinerja yang tinggi, kepuasan karyawan, tingkat kehadiran yang tinggi serta turn over yang rendah. Peningkatan keberhasilan manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan melalui berbagai cara yaitu teknis dan manajerial. Pendekatan teknis diantaranya dengan meningkatkan teknologi dan modal, memberikan pendidikan dan latihan bagi para karyawan serta memperkenalkan metode-metode kerja yang baru, Pendekatan manajerial dengan menerapkan berbagai teknik manajemen diantaranya teknik motivasi baik motivasi yang bersifat material maupun non-material. Motivasi hakekatnya adalah untuk meningkatkan rasa senang dan puas karyawan yang bekerja pada perusahaan. Rasa senang dan puas akan meningkatkan tingkat kehadiran dan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan yang berarti pula kinerja perusahaan.

Berbicara mengenai motivasi, tidak bisa terlepas daripada insentif baik yang bersifat materiil atau non-materiil. Insentif material misalnya tunjangan kehadiran kerja sebab kehadiran kerja karyawan cukup menentukan kinerja. Sedangkan insentif immaterial diantaranya perbaikan lingkungan kerja, peningkatan sarana kerja dan lain sebagainya. Fakta menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Monetech Audio Indonesia (PT. MNI) rendah, sedangkan dilain pihak ke-tidak kehadiran sangat mempengaruhi hasil produksi baik dari segi jumlah maupun mutu.

Untuk mengatasi masalah kehadiran kerja yang rendah tersebut maka PT. MNI memberikan tunjangan kehadiran kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kehadiran kerja para karyawan perusahaan secara keseluruhan. Tingkat ketidakhadiran kerja di PT. MNI selama periode bulan Mei 2001 hingga bulan Juli 2001 terus menunjukkan peningkatan atau menjadi lebih buruk (Lihat grafik 1). Sedangkan pada bulan Agustus dan September 2001 ketidakhadiran kerja menurun atau menunjukkan perbaikan. Peningkatan kehadiran kerja sangat penting bagi perusahaan karena sifat proses produksi yang dominan dilakukan secara manual. Oleh karena itu agar dapat mencapai target produksi maka stabilitas kehadiran kerja yang tinggi harus dipertahankan. Apabila terjadi penurunan tingkat kehadiran kerja harus segera diatasi untuk menghindari merosotnya hasil produksi baik ditinjau dari segi jumlah maupun mutu.

Dengan uraian diatas maka permasalahan yang mendesak adalah meningkatkan hasil produksi diantaranya melalui peningkatan kehadiran kerja. Permasalahan ini menjadi sangat penting karena dapat memberikan dampak yang tidak baik yaitu memperburuk disiplin kerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja sehingga akibatnya kinerja secara keseluruhan menjadi merosot. Secara umum pembahasan penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh kehadiran kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja yang selanjutnya adalah kinerja. Secara khusus adalah untuk mengetahui manfaat yang diperoleh perusahaan setelah diberlakukannya pemberian tunjangan kehadiran kerja dalam mendorong motivasi dan meningkatkan

kepuasan kerja. Selain itu ada beberapa kekhususan dan hal-hal menarik untuk dijadikan bahan penelitian dan kemudian dikaji untuk dapat melihat segi positif yang memberikan manfaat berguna bagi karyawan maupun perusahaan. Atas dasar keadaan tersebut penulis melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan”.

B. Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan situasi yang terjadi maka permasalahan yang dihadapi perusahaan antara lain : rendahnya motivasi kerja, kepuasan kerja merosot, mogok kerja baik yang bersifat internal perusahaan sendiri maupun yang bersifat massal dan sebagainya. Dari berbagai keadaan tersebut maka permasalahan yang perlu diatasi adalah meningkatkan motivasi kerja agar dapat tercipta kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan segala sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal. Oleh karena itu dilakukan penelitian yang dibatasi pada pembahasan mengenai peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik di PT. Monetech Audio Indonesia.

C. Perumusan Masalah

Atas dasar identifikasi masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah dapat disusun sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan ?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan ?
3. Adakah secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya

hasil yang diperoleh yaitu kinerja karyawan setelah dilakukan perbaikan-perbaikan untuk peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan..

Adapun manfaat yang ingin diperoleh setelah dilakukannya penelitian ini adalah untuk dijadikan bahan pertimbangan dan perbandingan perusahaan lain yang ingin meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja agar dapat dicapai kinerja yang tinggi.

E. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Batasan dan ruang lingkup penelitian adalah hanya mengenai 3 aspek yaitu : motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, tanpa memperhatikan keadaan perusahaan secara lebih luas, seperti hal-hal yang berkaitan dengan keuangan dan persaingan usaha.