

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sekarang ini masyarakat modern dalam menghadapi era globalisasi , akan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik untuk pasar dalam negeri maupun terlebih-lebih menghadapi pasar luar negeri atau internasional.

Dunia industri jelas akan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasi dunia industri untuk menjawab era globalisasi dan persaingan yang makin kompetitif adalah melalui pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil (meningkatkan keahliannya).

Tuntutan pasar tenaga kerja sendiri telah menginginkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan dunia industri atau setingkat dengan perkembangan teknologi yang diterapkan dalam dunia industri, yakni dengan menitikberatkan kepada proses pengolahan hasil pertanian atau manufaktur yang padat modal.

Salah satu hal yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah bagaimanapun tingginya suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang dipergunakan dalam operasional proses pengolahan, namun faktor manusia tetap merupakan unsur penting dalam pengoperasian teknologi tersebut. Tidak ada satu pun dari teknik atau metode manajemen akan efektif tanpa ada unsur manusia yang mengatur dan tanpa tenaga kerja yang terampil.

Oleh karena itu peran manajer personalia perusahaan sangat besar antara lain dalam menyiapkan, menempatkan secara tepat, mengembangkan tenaga kerja (SDM), memadukan dan menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan, serta kepentingan perusahaan dengan masyarakat atau pemerintah (melalui undang-undang ketenagakerjaan). Dan juga membuat suasana kerja, kebijakan kompensasi balas jasa dan lainnya agar karyawan merasa senang bekerja dalam perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat (Mulia Nasution, 1994:5)

Manajer personalia perlu membuat konsep antara kepentingan perusahaan dan karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Karyawan merasa senang dalam bekerja dan perusahaan dapat berkembang. Hal ini yang membuat tugas manajemen personalia bertambah berat (sulit).

Karyawan sebagai manusia beserta segala keinginannya perlu dipenuhi perusahaan agar ketenangan kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat tercipta sehingga peran manajer personalia sangat dituntut untuk mengetahui bidang psikologi, antropologi, ekonomi, dan manajemen serta perubahan-perubahan lingkungan dan suasana kerja yang mempengaruhi pola pikir masyarakat secara umum.

Untuk dapat menjalankan tugas personalianya secara baik dan tepat dalam perusahaan maka diperlukan suatu motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai alat pembangkit, penguat, dan penggerak seorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut The Liang Lie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan-karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut (Bambang Tri Cahyono, 1996 : 243).

Sedangkan kepuasan kerja menurut Tiffin (1958) adalah kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Moh. As 'ad, 1991 : 104).

Dari pengertian motivasi dan kepuasan kerja tersebut bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan berusaha mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Berikut ini data presensi karyawan PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang tahun 2000 sampai dengan tahun 2002 :

Tabel 1.1  
Presensi PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang  
Tahun 2000 – 2002

Bulan	Masuk	Tahun 2000				Jumlah Absen	Masuk	Tahun 2001			Jumlah Absen	Masuk	Tahun 2002			Jumlah Absen
		Absen			Absen			Absen								
		Izin	Sakit	Alpa	Izin			Sakit	Alpa	Izin			Sakit	Alpa		
Januari	18	0	1	1	2	17	0	1	2	3	16	2	1	1	4	
Februari	17	1	1	1	3	18	1	1	0	2	16	1	1	2	4	
Maret	18	0	1	1	2	17	1	1	1	3	17	1	1	1	3	
April	20	0	0	0	0	19	0	1	0	1	18	0	2	0	2	
Mei	18	0	1	1	2	18	1	1	0	2	18	0	0	2	2	
Juni	19	0	0	1	1	18	0	1	1	2	17	1	1	1	3	
Juli	20	0	0	0	0	19	1	0	0	1	20	0	0	0	0	
Agustus	19	1	0	0	1	20	0	0	0	0	19	0	0	1	1	
September	18	1	0	1	2	17	1	1	1	3	18	0	1	1	2	
Oktober	17	0	1	2	3	16	0	2	2	4	17	1	2	0	3	
November	18	0	1	1	2	18	0	0	2	2	18	1	0	1	2	
Desember	18	1	0	1	2	17	0	1	2	3	16	0	2	2	4	
Jml Hari	220	4	6	10	20	214	5	10	11	26	210	7	11	12	30	
Persentase	72,85*	1,33	1,99	3,31	6,63	70,86	1,66	3,31	3,64	8,61	69,54	2,32	3,64	3,97	9,93	

Sumber : PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang

Total keseluruhan presensi = Jumlah Masuk Kerja + Jumlah Absen

$$\frac{*220 \text{ hari}}{302 \text{ hari}} \times 100\% = 72,85\%$$

302 hari berasal dari jumlah hari dalam satu tahun dikurang dengan jumlah hari minggu dan hari libur nasional.

Absen adalah jika seseorang karyawan tidak hadir ditempat kerjanya. Alasannya berupa sakit, izin, atau tanpa keterangan sama sekali. Sedangkan presensi adalah daftar kehadiran karyawan ditempat kerjanya, presensi meliputi keterangan masuk dan tidak masuknya karyawan dengan alasan.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang masuk kerja dari tahun 2000 sampai dengan tahun 2002 mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2000 sebesar 72,85%, tahun 2001 sebesar 70,86%, dan tahun 2002 sebesar 69,54%. Sedangkan jumlah karyawan yang absen dari tahun 2000 sampai dengan tahun 2002 mengalami peningkatan, yaitu 6,63% pada tahun 2000, 8,61% pada tahun 2001, dan 9,93% pada tahun 2002.

Penurunan presensi karyawan PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang tersebut mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pada diri karyawan. Motivasi kerja merupakan karakteristik psikologis karyawan yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan perlu lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan dalam usaha mencapai kepuasan kerja karyawan. Pada umumnya motivasi kerja itu timbul bila ada balas jasa yang setimpal atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat berupa upah atau gaji, bonus, promosi, fasilitas, pujian, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti motivasi dan kepuasan kerja karyawan dengan mengambil judul penelitian "Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang".

## B. Perumusan Masalah

Yang menjadi permasalahan utama didalam melakukan penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Untuk melihat masalah utama ini maka diambil sub-sub masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi yang telah diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan ?
2. Apakah hubungan kerja yang telah terbina selama ini dapat memotivasi karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja perusahaan dapat memotivasi karyawan ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi yang telah diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan, apakah hubungan kerja yang telah terbina selama ini dapat memotivasi karyawan, dan apakah lingkungan kerja perusahaan dapat memotivasi karyawan.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan informasi kepada PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan dilihat dari sisi kompensasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja perusahaan.

2. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian sekaligus sebagai latihan penerapan teori-teori dan pengetahuan yang telah diterima dan dipelajari selama ini.

#### E. Metodologi Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu dengan memusatkan perhatian secara mendalam dan intensif pada objek yang diteliti dalam hal ini adalah motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang.

##### 2. Responden

Yang menjadi responden didalam melakukan penelitian ini adalah karyawan PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang, khususnya staff kantor PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang yang berjumlah 20 orang.

##### 3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang. Objek dari penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja karyawan .

##### 4. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan yaitu :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti.

- b. Data Sekunder adalah data yang berasal dari buku-buku serta laporan-laporan yang sudah diolah oleh perusahaan.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari penjabaran variabel-variabel penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati objek penelitian.

#### 6. Teknik Analisis Data.

Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan pengolahan data dengan cara manual. Adapun dua kegiatan pokok dalam melakukan pengolahan data yaitu :

- a. Mengidentifikasi dan mengumpulkan data berdasarkan variabel-variabelnya.
- b. Mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah teknik analisis data deskriptif. Teknik analisis data deskriptif ini terdiri atas:

- i. Identitas responden.
- ii. Motivasi kerja karyawan PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang.
- iii. Kepuasan kerja karyawan PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang.





Ketiga masalah diatas dapat dilihat dari perincian pertanyaan kuisioner sebagai berikut:

- i. Pertanyaan mengenai identitas responden ada 6 pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 1 sampai dengan 6.
- ii. Pertanyaan mengenai motivasi kerja karyawan ada 13 pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 7 sampai dengan 11 merupakan pertanyaan kompensasi, pertanyaan nomor 12 sampai dengan 17 merupakan pertanyaan hubungan kerja, dan pertanyaan nomor 18 sampai dengan 24 merupakan pertanyaan lingkungan kerja.
- iii. Pertanyaan mengenai kepuasan kerja karyawan ada 16 pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 25 sampai dengan 28 merupakan pertanyaan kompensasi, pertanyaan nomor 29 sampai dengan 34 merupakan pertanyaan hubungan kerja, dan pertanyaan nomor 35 sampai dengan 40 merupakan pertanyaan lingkungan kerja.

Untuk menghitung kuisioner tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Banyak Jawaban Per Point} = \frac{\text{Jumlah Responden Yang Menjawab}}{\text{Total Responden}} \times 100\%$$

## F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis mulai dari bab satu sampai dengan bab lima dengan ringkasan sebagai berikut :

### Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

### Bab II Landasan Teori

Bab ini akan menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan skripsi ini yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia, pengertian motivasi kerja, faktor-faktor motivasi kerja, teori motivasi kerja, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, hubungan motivasi dan kepuasan, lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan kerja.

### Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini akan menjelaskan keadaan umum perusahaan, yaitu mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, perkembangan aktivitas perusahaan secara umum, pemberian kompensasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja.

#### Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini akan membahas mengenai motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari sisi kompensasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja perusahaan.

#### Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan, dan saran-saran yang dapat diberikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. MarineMandiri Shipping Sealine Palembang.