

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat.

Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan karyawan.

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Wilson (2012) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi atau suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Sementara Hasibuan (2013) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Kepuasan kerja karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja karyawan yang akan berpengaruh dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2011) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013) Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat *turnover* dan absensi yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik karena kebutuhan pentingnya terpuaskan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas, peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat dicapai dengan motivasi.

Tabel 1.1

Absensi Karyawan Bagian Marketing Tahun 2015-2016 Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan

Bulan	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah karyawan	Tidak hadir	Jumlah karyawan	Tidak Hadir
Januari	24	3	24	2
Februari	24	2	24	2
Maret	24	2	24	-
April	24	-	24	1
Mei	24	1	24	1
Juni	24	2	24	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Juli	24	2	24	2
Agustus	24	1	24	1
September	24	2	24	-
Oktober	24	2	24	-
November	24	-	24	-
Desember	24	-	24	1
Jumlah Tidak Hadir	-	17	-	12

Sumber. PT. Federal International Finance (FIF) 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bagian marketing pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan menurut pada tahun 2015 karyawan yang tidak hadir sebanyak 17 orang sedangkan pada tahun 2016 karyawan yang tidak hadir sebanyak 12 orang. tingkat kehadiran karyawan juga bisa mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak masuk melalaikan pekerjaannya.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan Bagian Marketing Tahun 2015-2016

Tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan	Turnover
2015	7	13	30	22,22%
2016	7	10	24	11,11%

Sumber. PT Federal international Finance (FIF) Tahun 2017

Dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan PT. Federal international finance (FIF) dengan menggunakan rumus LTO (*Labour turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \Sigma(\text{Karyawan awal} + \text{karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\text{Turnover tahun 2015} = \frac{13-7}{\frac{1}{2}(30+24)} \times 100\% = 22,22\%$$

$$\text{Turnover tahun 2016} = \frac{10-7}{\frac{1}{2}(30+24)} \times 100\% = 11,11\%$$

Dapat dilihat dari tabel data karyawan pada bagian marketing tahun 2015-2016. Karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) mengalami penurunan karyawan dimana pada tahun 2015 jumlah karyawan bagian marketing sebanyak 30 orang, keluar 13 orang dan masuk sebanyak 7 orang, dan pada tahun 2016 jumlah karyawan bagian marketing sebanyak 24 orang, keluar 10 orang dan masuk 7 orang. Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turnover*) persentase tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2015 cukup tinggi yaitu sebesar 22,22% dan pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 11,11% . tingkat *turnover* karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) telah melebihi standar yang ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Namun jika tingkat *turnover* yang mencapai lebih dari 10% peritu terlalu tinggi menurut banyak standar. Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tentu akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan dan disisi lain masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain diantaranya waktu seseorang untuk beradaptasi dengan pekerjaannya, dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3

Penjualan Sepeda Motor Honda Tahun 2015-2016 Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan

Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase penjualan (%)
2015	1800 (unit)	2004 (unit)	111,3%
2016	1440 (unit)	1220 (unit)	84,7%

Sumber. PT. Federal international Finance (FIF) 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan hanya pada tahun 2015 yang mencapai target yang telah ditentukan bahkan melampaui yaitu sebesar 2004 unit sedangkan target yang ditetapkan sebesar 1800 unit sementara pada tahun 2016 tidak mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 1220 unit dan target yang ditetapkan sebesar 1440 unit. Hal ini menggambarkan tidak tercapainya target individu bagian marketing dan menunjukkan masih rendahnya tingkat produktifitas karyawan bagian marketing.

Berdasarkan latar belakang diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang **“Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dan sesuai dengan judul penulis kemukakan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

“Bagaimana Peranan Motivasi Karyawan Bagian Marketing Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan?”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan:

“Untuk mengetahui Peranan Motivasi Karyawan Bagian Marketing Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan”

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat menjadi bahan yang berguna bagi peneliti untuk mengembangkan pengetahuan serta sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada program DIII Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.

b. Bagi pihak lain

Dapat menjadikan bahan referensi yang akan melaksanakan penelitian sejenis dan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut bagi para pembaca dan peneliti yang berminat terhadap permasalahan yang sama.

c. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi tambahan bagi perusahaan dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjalankan dan membuat kebijaksanaan yang akan diterapkan dimasa yang akan datang dalam hal motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.4. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang objektif dan benar-benar berdasarkan bukti yang kuat.

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan yang beralamat di Jl. Proklamasi No.133 Sei Jering. Penelitian ini dimulai pada bulan April sampai Mei 2017.

2. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan data primer dan data sekunder.

a) Data primer

Data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan dapat berupa interview, maupun observasi.

b) Data sekunder

Data yang diperoleh dari pihak perusahaan yaitu meliputi struktur organisasi dan sejarah singkat perusahaan .

3. Metode Pengumpulan Data

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu mengadakan penelitian langsung terhadap objek yang sedang diteliti guna mendapatkan data melalui:

a. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan Tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan maupun staff dan karyawan yang ada diperusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan ketersediaan materi.

b. Observasi

Merupakan metode yang menuntut adanya pengamatan dari penelitian baik secara langsung terhadap objek penelitian.

4. Analisis data

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu data diperoleh dikumpulkan dan dianalisa kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang relevan selanjutnya diambil suatu kesimpulan. Dengan fokus penelitian adalah kebijakan perusahaan mengenai peranan motivasi dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan.

1.5. Sistematika Penulisan

Gambaran penulisan secara umum diuraikan secara ringkas dalam setiap bab dengan sistematika sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, metode penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang secara singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan uraian tugas karyawan.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Bab ini menjelaskan uraian yang sangat penting dalam penulisan ini karena memuat tentang tinjauan teori dan praktek yang terdiri dari pengertian motivasi, jenis-jenis motivasi ,proses motivasi, pendekatan-pendekatan motivasi, teori-teori motivasi, metode-metode motivasi kerja, elemen-elemen penggerak motivasi ,pengertian kepuasan kerja, teori-teori kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan pandangan islam tentang motivasi dan kepuasan kerja.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang terakhir dimana penulis akan mengambil kesimpulan dan memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat.