

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:220), penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:71), penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Kepuasan seorang karyawan dalam bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor penempatan kerja saja. Motivasi juga sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan karyawan. Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan memberikan rangsangan berupa motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dengan

kata lain dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

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 dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan ataupun masyarakat. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada para pelanggan.

Kepuasan kerja hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Luthans, 2006:243). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi.

Berdasarkan pendapat diatas, peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat dicapai dengan motivasi. Dalam teori motivasi *Two Factor* dari Frederick Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor *dissatisfiers* (gaji, kebijakan perusahaan,

status, relasi antar personal) dan faktor *satisfiers* (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri). *Herszberg* juga menyatakan kepuasan kerja karyawan yang tergolong pimpinan dan staff berbeda. Karyawan staff yang memperoleh penghasilan rendah cenderung lebih mudah terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat *hygiene* seperti insentif, dan kondisi kerja yang nyaman, sedangkan karyawan yang tergolong pimpinan cenderung akan terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat motivator yang langsung berhubungan dengan pekerjaan seperti membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, lebih mengutamakan penghargaan dan aktualisasi diri.

Mangkunegara (2007:122) menyatakan faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, kemananan kerja, kondisi kerja dan status (termasuk penempatan kerja). Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalam, kemajuan, kecempatan berkembang dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sunyoto (2012:191) motivasi adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja secara maksimal sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari

kesenangan mereka terhadap pekerjaannya. Mereka juga akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan ketrampilan dalam pekerjaannya. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, Handoko (2001:187) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi

Motivasi juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan jika seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan kurang optimal. Selain motivasi untuk mendapatkan kepuasan kerja, penempatan kerja juga perlu di perhatikan, kerana apabila suatu pekerjaan di lakukan oleh orang yang bukan ahlinya maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik, maka di perlukanlah penempatan kerja karyawan yang sesuai.

Penempatan kerja merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.maka penempatan kerja sangat perlu di lakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan suatu kepuasan kerja karyawan, karena dalam penempatan kerja perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik, dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Selain itu penempatan karyawan mempunyai suatu tujuan yakni menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut :kemampuan, Kecakapan, dan Keahlian.

Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja karyawan dan sebagainya.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan di lapangan yang penulis laksanakan di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru, menunjukkan kerja karyawan yang belum maksimal dan memuaskan. Berdasarkan pengamatan lebih lanjut pada beberapa orang karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru ditemukan gejala atau fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Adanya sebagian karyawan yang sering keluar masuk dari tahun ke tahun.
2. Kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengoperasikan peralatan kantor.
4. Timbulnya kecemburuan sosial diantara karyawan, karena merasa atasan kurang konsisten dalam memberikan pekerjaan pada karyawan.

Berbagai fenomena di atas, menurut analisa penulis dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan yang rendah, penempatan yang

sesuai, motivasi kerja rendah, komunikasi interpersonal yang kurang baik, iklim organisasi yang kurang mendukung, kinerja karyawan yang rendah, sistem pengambilan keputusan yang tidak sesuai dengan prosedur. Semua ini jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang rendah.

Mangkunegara (2007:118) Kepuasan kerja sifatnya sangat pribadi dan sulit diukur, karena pada masing masing subjek berbeda standar dan ukurannya, kepuasan kerja juga berbeda pada setiap orang dan tidak dapat ukuran dengan standar materi yang diperoleh dari hasil pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat keluar masuk karyawan total (*total labour turn over* atau total LTO) selama tahun 2006 sampai akhir Desember 2012. Terlihat adanya kenaikan keluar masuk karyawan total dapat dilihat pada (Tabel 1.1). Prosentase rata-rata kenaikan LTO ini berada di atas standar LTO perusahaan untuk cabang sebesar 5% pertahun.

Tabel 1.1.
Tingkat Keluar Masuk Karyawan Total (Total LTO) di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru Tahun 2006 – 2012

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Total Labour Turn Over</i>			
		Jumlah		Prosentase	
		(+)	(-)	(+)	(-)
2006	85(org)	4	10	9.52	11.74
2007	81(org)	6	11	12.76	13.58
2008	79(org)	8	10	16.00	12.66
2009	75(org)	9	13	16.67	17.33
2010	69(org)	8	14	8.47	23.73
2011	64(org)	10	15	12.96	15.23
2012	59(org)	9	14	8.47	23.73

Sumber : PT. Pekan Perkasa Berlian Motor di Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keluar masuknya karyawan yang terlihat bahwa karyawan yang keluar dari tahun ke tahun semakin meningkat sedangkan karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan karyawan yang keluar. Dari gejala di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang kepuasan kerja karyawan dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SERVIS PADA PT. PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR DI PEKANBARU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Bertolak dari pembatasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian servis pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru?”
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian servis pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru?”
- 1.2.3 Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian servis pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1.4.1.1 Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian servis pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru

1.4.1.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian servis pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru

1.4.1.3 Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian servis pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan salah satu usaha untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi pimpinan guna peningkatan kualitas kerja karyawan.
- c. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait, dimasa mendatang, terutama dalam kepuasan kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, penempatan karyawan, motivasi, kepuasan kerja, hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, keadaan karyawan, sarana dan prasarana PT. Pekan Perkasa Berlian Motor.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan pengaruh penempatan karyawan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Di Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.