BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang dapat bertahan dan menang dalam persaingan adalah yang mampu menggelola segala sumberdaya yang dimiliki. Diantara sumberdaya yang ada dalam perusahaan, sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan, karena dewasa ini banyak perusahaan bisnis yang mengalami penurunan usaha umumnya disebabkan terpaku oleh kegiatan operasional saja tanpa memperhatikan sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumberdaya manusia yang ada pada setiap perusahaan bisnis, dalam melakukan aktivitas umumnya termotivasi oleh budaya perusahaan atau budaya kerja yang ada dalam perusahaannya dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok, yang terukur dari kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industri sepatu, khususnya sepatu olahraga dengan merk Tomkins. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan yakni menjadikan industri sepatu no satu di dunia dan menjadi industri pembuatan sepatu modern dengan kualitas terbaik dan menjadi rekan terpercaya, masa kini dan masa mendatang. Oleh karena itu para karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk sebagai salah satu unsur utama kegiatan operasional perusahaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan maupun sikap. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dapat terjadi pada semua tingkatan pekerjaan dalam suatu perusahaan, misalnya di tingkat manajer terendah hingga ke tingkat karyawan paling rendah. Salah satu indikator yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan adalah ganjaran yang pantas terutama menyangkut kesempatan untuk berkembang dan tingkat upah atau gaji.

Penelitian yang dilakukan Diyah Dumasari Siregar dari Lembaga Manajemen PPM (Majalah Eksekutif, Juli 2006), gaji merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berkaitan dengan tingkat gaji dalam lainnya yang diberikan oleh perusahaan nampak bahwa masih ada kesenjangan antara karyawan disetiap bagian sebagaiman dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Kesejahteraan Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
Tahun Desember 2011

Uraian	**Bagian**		
	Rubber Persiapan	**Rubber Press**	**Finished Goods Export**
Gaji Pokok	1.265.925	1.211.125	1.245.630
Tunjangan Jabatan	0	0	75.000
Tunjangan Lain-Lain	0	0	10.000
Uang Makan	57.000	42.000	100.000
Transport	57.000	42.000	66.000
Lain-Lain : Shift	0	3.500	0
Total	**1.403.625**	**1.379.625**	**1.494.630**

Sumber : Devisi SDM PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pendapatan total yang diterima oleh setiap karyawan dari setiap bagian memiliki selisih yang cukup signifikan, terutama untuk karyawan yang ada dibagian *rubber press* dan *finished good*

export. Adanya perbedaan ganjaran hasil kerja yang diterima oleh setiap karyawan tentunya dapat menimbulkan ketidakpuasan, padahal beban kerja yang harus dilakukan relatif sama.

Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak kurang baik bagi pengembangan perusahaan dalam jangka panjang, padahal bagi perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan, oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasaan karyawan. Kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu motivasi kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

Motivasi timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh orang bekerja. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Sebaliknya rendahnya pemahaman

perusahaan terhadap kebutuhan karyawan tentunya dapat mengakibatkan rendahnya gairah karyawan dalam bekerja, cepat bosan dan sering absen.

PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk sampai Desember 2011 mempekerjakan karyawan sebanyak 2.855 orang dengan status 878 karyawan tetap dan 1.874 karyawan kontrak dengan masa kontrak kerja awal selama 1 tahun. Pemakaian jumlah karyawan kontrak yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah karyawan tetap diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut berdampak sebaliknya. Banyak karyawan kontrak yang meninggalkan pekerjaan dalam kondisi terbengkalai dalam arti pekerjaan banyak tertunda akibat dari tidak masuknya karyawan yang bersangkutan dengan berbagai alasan. Sebagai gambaran tabel 1.2 dibawah ini menunjukkan daftar absensi karyawan kontrak selama periode Desember 2010.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Kontrak PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
Tahun Desember 2011

Bagian Produksi	Libur	Sakit	Ijin	Mangkir	Total
Stock Fit	-	1	-	-	1
Sewing Tomkins	2	-	3	14	19
Sewing FOS	-	-	1	10	11
Cutting	-	-	1	7	8
Assembling	72	1	2	2	77
Rubber	24	-	-	2	26
Jumlah	**98**	**2**	**7**	**35**	**142**
% Terhadap Total Karyawan	**3,4**	**0,1**	**0,2**	**1,2**	**5,0**

Sumber : Devisi SDM PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi karyawan kontrak pada periode 2011 cukup tinggi yakni 5,0% dari total karyawan. Menurut Manajer SDM PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bapak Mulyadi, perusahaan

mentolerir tingkat absensi karyawannya sebesar 3% untuk rata-rata perbulannya. Ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk sudah lebih tinggi dibandingkan batas maksimum absensi karyawan yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan. Hal ini perlu dilakukan mengingat rendahnya semangat karyawan dalam bekerja mengindikasikan keinginan mereka untuk tetap bertahan pada perusahaan rendah yang berarti pula gejala muculnya keinginan untuk berpindah dari karyawan ke tempat lain cenderung tinggi. Berkaitan dengan tingkat *turnover* pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk sebagaiman dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Data *Turnover* Karyawan Kontrak PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
Januari – Februari 2012

Bulan	Masuk	Keluar
Januari	181	41
Februari	168	55

Sumber : Devisi SDM PT Primarindo Tbk

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan kontrak yang cukup tinggi dalam dua bulan terakhir. Pada Januari 2012 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 181 orang sementara yang keluar 41 orang, sedangkan pada bulan Februari yang masuk justru menurun dari 181 orang menjadi 168 sebaliknya yang keluar meningkat dari 41 orang menjadi 55 orang. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar, dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor pembentuk motivasi dan kepuasan kerja, memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan paparan-paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Kontrak Pada PT Primarindo Infrastructure Tbk".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan. Masalah ketidakpuasan kerja karyawan kontrak terlihat dari munculnya kecemburuan atas besarnya gaji dan tunjangan yang tidak sama antar bagian. Ketidakuasan karyawan ini muncul sebagai akibat dari rendahnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, sehingga mengakibatkan gairah dan motivasi kerja karyawan menurun.

Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang rendah dan biasnya akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan dalam dua bulan terakhir yang masih cukup tinggi menunjukkan bahwa masalah pemenuhan kebutuhan karyawan yang tidak optimal serta muculnya ketidakpuasan dalam bekerja memegang peranan penting dalam kaitannya dengan keinginan berpindah karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat di dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
3. Bagaimana keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
4. Seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
5. Seberapa jauh pengaruh motivasi kerja karyawan kontrak terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
6. Seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja karyawan kontrak secara langsung dan tidak langsung terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, fakta, dan informasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak untuk dianalisis dan

diinterpretasikan guna penyusunan tugas akhir di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
2. Untuk Mengetahui motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
3. Untuk Mengetahui keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
4. Untuk Mengetahui seberapa besar kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
5. Untuk Mengetahui seberapa besar kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
6. Mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan

penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara praktis dan akademis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan keinginan berpindah karyawan

2. Bagi Karyawan

   Sebagai informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang kepuasan kerja terhadap motivasi kerja khususnya mengenai keinginanan berpindah karyawan

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

   Penelitian ini diharapkan dapat member referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah.

2. Bagi Peneliti Lain

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang khususnya ingin meneliti Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk yang beralamat di Jl Ranca Bolang No. 98 Gedebage Bandung. Penelitian ini terlaksana dalam kurun waktu 5 (lima) bulan terhitung dari bulan Maret 2012 sampai dengan Juli 2012. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Rencana Kerja Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Bulan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	**Tahap Persiapan** • Observasi • Kajian Pustaka • Pengajuan Tema • Pengajuan Pembimbing																								
2	**Administrasi** • Pengajuan surat pengantar dari prodi ke perusahaan • Surat balasan penelitian dari perusahaan																								
3	**Tahap Pelaksanaan** • Penelitian di perusahaan • Penyusunan dan bimbingan UP • Sidang UP • Revisi UP																								
4	**Tahap Pelaporan** • Penyusunan dan bimbingan skripsi • Pengolahan data • Menyiapkan draf skripsi • Pendaftaran sidang skripsi																								
5	**Sidang Skripsi**																								