

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011). Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya.

PT. PER sebagai salah satu perusahaan BUMD yang bergerak di pemberian pinjaman modal di seluruh Riau sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus bisa mengetahui dan memberi kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerjayang tinggi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Di dalam dunia kerja sering kita jumpai orang-orang dengan hasil produksi biasa-biasa saja, namun disisi lain, sering juga ditemui tipe manusia yang menginginkan hasil produksi tinggi, mereka bekerja dengan penuh antusias dan tekun. Pada pegawai dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah serta badan usaha yang memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumberdaya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranyang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin.

Sumberdaya manusia atau sering di sebut pegawai yang di maksud adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan yang berharga. Sebagai modal, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola pegawai bukanlah hal yang mudah, karena pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para

pegawainya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawainya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat merangsang dan memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani, menjadi salah satu faktor yang penting.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang bersal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (dalam Luthans, 2011: 141) , pegawai merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kepuasan pegawai berarti output yang ada dan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi pegawai agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi.

Faktor Hygiene ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam D.B Balkin dan R.L. Cardy (2012) menyatakan ketidak puasn dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaannya itu sendiri.

Sebaliknya Faktor Motivator, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat

pekerjaan, prestasi dalam kerja, promosi, dan pengakuan, itulah yang dikatakan oleh Frederick Herzberg dalam D.B Balkin dan R.L. Cardy (2012).

Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik.

Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Dengan mengetahui kepuasan pegawai diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apasaja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.

Berdasarkan teori Herzberg, secara umum factor higienis seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi tidak di

dukung factor motivasi seperti pengangkatan karyawan tetap. Sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT merupakan perusahaan yang bergerak dibidang permodalan yang bertujuan untuk mengatasi masalah permodalan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), bahkan juga koperasi dalam rangka mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat Riau secara profesional sebagai salah satu upaya untuk mengurangi jumlah penduduk miskin. PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT yang beralamat di Komp. Perkantoran Grand Sudirman Blok B4-B6 Jl. Datuk Setia Maharaja Pekanbaru untuk mengetahui lebih jelas jumlah karyawan di PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT Pekanbaru berdasarkan bagian dan pendidikan yang dimiliki karyawan pada tahun 2015 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan Berdasarkan Bagian dan Pendidikan
PT. Permodalan Ekonomi Rakya Pekanbaru
Tahun 2015

Bagaian Dalam Perusahaan	SMA	D3	S1	S2	Jumlah
Divisi hukum dan manajemen resiko	1			1	2
Divisi kredit		1	4		5
Divisi keuangan dan akuntansi	1	1	4		6
Divisi perencanaan strategis			9		9
Divisi SDM dan umum	1		5		6
Divisi satuan pengawasan internal			4		4
Staff		1	5		6
JUMLAH					38

Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT dalam tahun 2015 berdasarkan latar belakang pendidikan dan bagiannya didalam perusahaan.

Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya pegawai tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 1996 : 179). Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada tingkat kehadiran, tingkat keluar masuknya pegawai (turnover) dan kinerja pegawai. Organisasi dengan pegawai yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta turnover yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki pegawai yang kurang puas (Robbins, 2006:102).

Tabel 1.2
Data karyawan yang keluar masuk perusahaan
Dari tahun 2012 – 2015
Pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2012	32	4	8	36
2013	36	5	-	31
2014	31	-	1	32
2015	32	-	6	38

Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat terjadi peningkatan pada tahun 2012 sampai dengan 2015.

Dengan jumlah karyawan yang mengalami peningkatan seiring perkembangannya, pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Permodalan

Ekonomi Rakyat dapat dikatakan tidak efisien. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat *turn over* karyawan juga dapat dikatakan cukup tinggi. Jadi saya tertarik untuk mengangkat "Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (*Hygiene* dan *Motivator* Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat.

Menyadari betapa pentingnya upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan ini pada **PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT**, saya mencoba untuk melaksanakan penelitian tersebut dengan judul "**PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah faktor hygiene dan Motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT.?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang di uraikan dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor Hygiene terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT.?

2. Untuk menganalisis pengaruh faktor Motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT.?

3. Untuk menganalisis pengaruh faktor Hygiene dan Motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT.?

2. Manfaat penelitian

1. Bagi Pihak PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen PT.PERMODALAN EKONOMI RAKYAT dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan dan Memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam rangkameningkatkan kepuasan karyawan agar lebih produktif dan efisien.

2. Bagi Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain.

Sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat di deskripsikan secara tegas dan jelas.