**BAB I
PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Semakin majunya jaman sekarang ini, makin maraknya persaingan, apalagi dibidang bisnis. Unggulnya perusahaan dalam bersaing di jaman sekarang tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mempuni. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya tehnologi, perkembangan informasi, tersedia modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan. Perusahaan tidak akan berkembang bila sumber daya manusia dalam perusahaan itu tidak berkontribusi dengan baik dan maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai harapan, sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia merasa senang dan nyaman melakukan pekerjaan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal dalam suatu perusahaan.

Pemimpin perusahaan perlu memberikan suatu motivasi yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Namun demikian pemberian motivasi bukanlah hal yang mudah.

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan prilaku. Menurut **Robbins dan Couter (2014)** yang dikutip oleh **Doni Juni Priansa (2016:201)** Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Pemberian Motivasi ini salah satunya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal ini sangat tergantung pada sikap mental inidividu yang bersangkutan. **Roe danByars (2008)**yang dikutip oleh **Doni Juni Priansa (2016:291)**menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan secara cepat ataupun perlahan.

Menjalankan bisnis dibidang *home industry* (industri rumahan) dituntut untuk terus melakukan inovasi dan menyuguhkan hal-hal yang sangat kreatif kepada konsumennya. Anti Konfeksi adalah salah satu bisnis *home industry* (industri rumahan) yang berlokasi di daerah Gatot Subroto Bandung. Anti Konveksi memproduksi kaos, baik kaos anak-anak, sampai orang dewasa. Bisnis ini berdiri sudah hampir 5tahun, berdiri pada tahun 2012 dengan jumlah pegawai sekarang sebanyak 13 orang. Usia dari karyawan berkisar dari 20-30 tahun. Jumlah pegawai dibagi kedalam 4 bagian yaitu: bagian membuat pola dan pemotongan, bagian penyablonan, bagian penjahitan dan pengemasan.

Berdasarkan hasil penjajagan peneliti melihat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai di Anti Konfeksi terlihat dari loyalitas atau kesetiaan pegawai terhadap perusahaan. Hal tersebut diduga karena masih rendahnya imbalan atau upah yang diberikan serta dilihat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman . Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai dilihat sebagai berikut :

1. Imbalan/ Upah Yang Masih Rendah

Salah satu indikator tercapainya kepuasan kerja pegawai adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Tabel 1.1 berikut menunjukan rincian upah Anti Konfeksi.

**Tabel 1.1
Data Penggajian Karyawan Anti Konfeksi Perminggu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian Produksi** | **Kapasitas****Produksi** | **Upah/ Pcs** | **Jumlah Pegawai** | **Akumulasi Upah** |
| 1 | Pemotongan | 1500 psc | Rp. 1000 | 1 orang | 1.500.000 |
| 2 | Sablon  | 1500 pcs | Rp. 2500 | 4 orang | 937.500 |
| 3 | Jahit  | 1500 pcs | Rp. 1500 | 6 orang | 375.000 |
| 4 | Pengemasan | 1500 pcs | Rp. 500 | 2 orang | 375.000 |

*Sumber: Anti Konfeksi, 2018*

Dari data tabel 1.1 terlihat jumlah penggajian pegawai paling besar dibagian pemotongan dan paling rendah dibagian jahit dan pengemasan. Dan apabila melihat dari gaji UMK kota Bandung yaitu Rp. 3.091.345,- ada beberapa bagian produksi yang digaji tidak sesuai dengan UMK karena sistem penggajian di Anti Konfeksi dihitung melalui perpcs dikalikan dengan upah perpcs. Rendahnya upah dibagian jahit dan pengemasan tidak sebanding dengan seberapa berat tingkat kesulitan pekerjaan.

1. Kondisi Tempat Kerja Kurang Nyaman.

Indikator selanjutnya dalam kepuasan kerja yaitu dilihat dari kondisi pekerjaan baik fisik maupun lingkungan kerja. Anti konfeksi sendiri kurang memiliki tempat kerja atau lingkungan kerja yang nyaman, karena denah lokasinya yang pengap dan memasuki gang sempit, jauh dari jangkauan sinar matahari, ditambah bangunan yang kurang luas. Kurang nyamannya lingkungan kerja dapat dilihat dari tempat lokasi produksi Anti konfeksi itu sendiri.

Permasalahan-permasalahan tersebut diduga karena masih kurangnya motivasi yang didapatkan oleh pegawai Anti Konfeksi. Berkenaan dengan indikator motivasi seperti: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri.

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai

Kebutuhan hidup pegawai terpenuhi karena mereka bekerja. Hal tersebut menjadikan pegawai termotivasi untuk selalu bekerja.Kurangnya motivasi di UKM Anti Konfeksi berkenaan dengan tidak terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan seperti untuk pendidikan anak dan kebutuhan keluarga lainnya, dikarenakan upah yang diterima pegawai masih minim.

1. Kebutuhan Rasa Aman
2. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.

Dalam bekerja suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya motivasi di UKM Anti Konfeksi berkenaan dengan Kurang nyamannya suasana dan lingkungan kerja.

Atas dasar latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UKM Anti Konfeksi Gatsu Bandung”**

* 1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
		1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi penerapan motivasi kepada pegawai di Anti Konfeksi Gatsu Bandung?
2. Bagaimana kondisi kepuasan kerja pegawai di Anti Konfeksi Gatsu Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Anti Konfeksi?
4. Hambatan dan usaha apa saja yang dihadapi Anti Konfeksi dalam menerapkan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai?
	* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah Penerapan Motivasi Berpengaruh Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai”

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
		1. **Tujuan Penelitian**
1. Mengetahui kondisi kepuasan kerja pegawai di Anti Konfeksi.
2. Mengetahui kondisi Motivasi yang diberikan pada pegawai di Anti Konfeksi.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Anti Konfeksi.
4. Mengetahui hambatan dan usaha apa saja yang dilakukan Anti Konfeksi dalam menerapkan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
	* 1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. **Secara Teoritis**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi wawasan dan pengetahuan ataupun referensi penelitian sejenis bagi yang membaca.

1. **Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak anatara lain:

1. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapat selama proses perkuliahan dan mampu membandingkan antara teori yang selama ini didapat dengan praktek di lapangan.
2. Bagi Anti Konfeksi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan saran serta sumber pemikiran yang bermanfaat untuk kelangsungan bisnis yang sedang dijalani.
3. Bagi Pihak lain/Pembaca, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi perkembangan permasalahan sejenis yang diteliti.
	1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
		1. **Kerangka Pemikiran**

 Secara umum kerangka pemikiran berisi teori-teori yang berisi relevansi dengan masalah yang dibahas yang terkait dengan variabel penelitian sehingga dapat dikatakan kerangka penelitian merupakan instrumen yang membantu peneliti untuk menerangkan dan meramalkan fenomena yang akan terjadi dan mempunyai peranan yang besar terhadap keberhasilan dalam melakukan penelitian.

 Motivasi dianggap penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai, hasil kerja pegawai akan semakin baik. Peneliti akan mengemukakan beberapa teori yang diuraikan sebagai berikut:

Menurut **Hasibuan (1999)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2016:110)** mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan kepada kebutuhan individu.

Motivasimenurut**Hasibuan (1999)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2016:111)** Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mau bekerjasama bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya dan upayanya dalam mencapai kepuasan.

 Dimensi Motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow yang dikutip oleh **Ermon Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah (2017:181)** sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Dimensi/Indikator Motivasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sub Variabel** | **Indikator** |
| **Motivasi** | **Kebutuhan Pisiologis** | 1.Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan. |
| 2.Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk kebutuhan anak-anak. |
| **Kebutuhan Rasa Aman** | 3.Tingkat penerimaan(perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpin. |
| 4.Tingkat penerimaan (perasaaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja). |
| 5. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja. |
| 6. Tingkat kepastian pensiun atau hari tua. |
| **Kebutuhan Untuk Disukai** | 7.Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan. |
| 8. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawan. |
| 9.Tingkat persanaan karyawan dimata pemimpin. |
| **Kebutuhan Harga Diri**  | 10.Tingkat perlakuan dan kesopanan peminpin terhadap karyawannya |
| 11.Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya. |
| **Kebutuhan Pengembangan Diri** | 12.Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan. |

 *Sumber: Ermon,Yohni, Imas (MSDM 2017:182)*

 Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Serta individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Menurut **Handoko (1992)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2016: 75)** mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

 Menurut **George dan Jones (2007)** yang dikutip **Doni Juni Priansa(2016:291)** kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaanya.

Menurut**Robbins & Coulter (2009:301)** yang dikutip oleh **Ermon,Yohni dan Imas** menyebutkan bahwa *“Job satisfaction refers to a person general attitude toward or job”* (Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaanya.

Dimensi kepuasan kerja menurut **Ivancnevich, Konopaske danMatteson (2006)** yang dikutip oleh **Ermon Edison, Yohny Anwar dan ImasKomariyah (2017:213):**

**Tabel 1.3**

**Dimensi/ Indikator Kepuasan Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sub Variabel** | **Indikator** |
| **Kepuasan Kerja** | **Imbalan** | 1. Jumlah pembayaran yang diterimadan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. |
| **Pekerjaan Itu Sendiri** | 2.Sejauh mana pekerjaan dianggap menarik. |
| 3.menyediakan kesempatan untuk belajar dan diberikan tanggung jawab. |
| **Peluang Promosi** | 4.Ketersediaan peluang untuk maju. |
| **Supervisi** | 5. Kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung. |
| **Rekan Kerja** | 6. Sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan. |
| **Kondisi Pekerjaan** | 7.Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktifitas. |
| **Keamanan Pekerjaan** | 8.Keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan nada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi. |

 *Sumber: Emron, Yohni, Imas (MSDM 2017:213)*

**Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja**

 Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. **Handoko (2008:194)** mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

 **Rivai (2004:456)** mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

* + 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut **“Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UKM Anti Konfeksi Gatsu Bandung”**Dengan devinisi sebagai berikut:

1. Pengaruh Positif : adanya hubungan dan perubahan yang lebih baik antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UKM Anti Konfeksi Gatsu Bandung .
2. Motivasi : pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mau bekerjasama bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya dan upayanya dalam mencapai kepuasan.
3. Kepuasan Kerja : sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaanya.
	1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
		1. **Lokasi**

Anti Konfeksi, Jalan Cibangkonng RT 09 RW 11 Gatot Subroto Bandung.

* + 1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian ini berlangsung selama 6bulan, terhitung mulai November 2017 sampai dengan Mei 2018.

**Tabel 1.4**

**Jadwal Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **Keterangan** | **Tahun 2017/2018** |
|  |  | **Desember** | **Januari** | **Febuari** | **Maret** | **April** | **Mei** |
| **TAHAP PERSIAPAN** |
| **1** | **Penjajagan** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **Studi Kepustakaan** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **Pengajuan Judul** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **Bimbingan** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5** | **Penyusunan UP** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6** | **Seminar UP** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PELAKSANAAN** |
| **1** | **Observasi** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **Wawancara** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **Penyerahan Angket** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **Penarikan Angket** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5** | **Analisis Data** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENYUSUNAN** |
| **1** | **Penyusunan Laporan** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **Sidang Skripsi** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **Perbaikan** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |