

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah menimbulkan dampak yang sangat besar bagi perekonomian. Kemiskinan dan ketidakmerataan distribusi pendapatan yang terjadi diakibatkan oleh ketidakmerataan distribusi kesempatan dan lapangan pekerjaan antara wilayah pedesaan dan perkotaan. Faktor kesenjangan ekonomi dan sosial baik skala global maupun regional merupakan pendorong utama migrasi. Hal ini tampak jelas dalam perkembangan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih pesat dibanding kemampuan penyerapan tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan asset dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dalam kegiatan produksi sumber daya manusia merupakan input selain bahan baku dan modal. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan optimal. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah direncanakan maka perusahaan perlu membina dan mengembangkan sumber daya manusia ada.

Indonesia memiliki keunggulan dari jumlah penduduk dan sumber daya manusia yang besar. Walaupun kualitas sumber daya manusia tersebut harus terus ditingkatkan. Dalam suatu Negara, tenaga kerja ada yang dipekerjakan di dalam dan di luar Negeri. Berdasarkan data dari *International Organization for Migration (IOM)*. Pencarian lapangan pekerjaan yang semakin meningkat diantara tenaga kerja dari negara-negara Asia seperti Indonesia, India, Pakistan, Filipina, Sri Lanka, Bangladesh, Kamboja, Republik Laos dan Vietnam untuk mencari kerja di negara Asia lainnya seperti Jepang, Korea Selatan, Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei Darusalam, Hong Kong, Saudi Arabia, Taiwan dan Cina sebagai negara tujuan utama. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan mencari kehidupan yang lebih baik menyebabkan terjadinya migrasi internasional besar-

besaran. Seperti halnya Indonesia, tenaga kerja Indonesia banyak bekerja di luar negeri. Hal ini dilakukan untuk menekan tingkat pengangguran sehingga dapat memberikan perubahan dalam memenuhi kesejahteraan rakyatnya. Berikut adalah data jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirimkan ke luar negeri.

Tabel 1.1
25 Negara Terbesar
Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia
Periode Tahun 2012 S.D 2015

NO	NEGARA	2012	2013	2014	2015
1	Malaysia	(27%) 134,069	(29%)150,250	(29%) 127,827	(35%) 97,635
2	Taiwan	(16%) 81,071	(17%) 83,544	(19%) 82,665	(27%) 75,303
3	Saudi Arabia	(8.2%) 40,655	(8.8%) 45,394	(10%)44,325	(8.3%) 23,000
4	Hong Kong	(9.1%) 45,478	(8.1%) 41,769	(8.1%) 35,050	(5.5%) 15,322
5	Singapore	(8.4%) 41,556	(6.7%) 34,655	(7.3%) 31,680	(7.6%) 20,895
6	Dubai	(7.2%) 35,888	(8.6%) 44,505	(4.1%) 17,962	(2.7%) 7,619
7	Qatar	(4.1%) 20,380	(3.1%) 16,237	(1.8%) 7,862	(0.8%) 2,460
8	Korea Selatan	(2.7%) 13,593	(3.0%) 15,374	(2.7%) 11,848	(2.0%) 5,501
9	United States	(3.1%) 15,353	(2.9%) 15,021	(2.1%) 9,233	(0.3%) 1,029
10	Oman	(1.7%) 8,836	(2.0%) 10,719	(4.4%) 19,141	(2.4%) 6,766
11	Brunei	(2.6%) 13,146	(2.2%) 11,269	(2.7%) 11,616	(3.6%) 9,993
12	Bahrain	(1.2%) 6,328	(1.0%) 5,384	(1.2%) 5,472	(0.9%) 2,570
13	Japan	(0.7%) 3,293	(0.6%) 3,042	(0.5%) 2,428	(0.1%) 468
14	Italy	(0.7%) 3,691	(0.8%) 3,746	(0.3%) 1,295	(0.5%) 1,516
15	Kuwait	(0.6%) 2,518	(0.5%) 2,534	(0.4%) 1,714	(0.08%) 210
16	China	(0.4%) 1,967	(0.4%) 2,055	(0.2%) 915	(0.04%) 108
17	Spain	(0.4%) 1,746	(0.3%) 1,417	(0.2%) 889	(0.1%) 268
18	Turkey	(0.2%) 1,209	(0.3%) 1,518	(0.3%) 1,246	(0.4%) 1,108
19	South Africa	(0.3%) 1,388	(0.2%) 905	(0.1%) 587	(0.04%) 113
20	Mauritius	(0.2%) 982	(0.2%) 1,017	(0.2%) 838	(0.05%) 144
21	Thailand	(0.2%) 1,035	(0.2%) 1,041	(0.1%) 717	(0.03%) 90
22	Netherlands	(0.16%) 798	(0.23%) 1,176	(0.19%) 796	(0.02%) 52
23	Fiji Islands	(0.20%) 970	(0.17%) 848	(0.21%) 902	(0.09%) 246
24	Australia	(0.19%) 945	(0.20%) 1,012	(0.15%) 644	(0.03%) 77
25	Germany	(0.14%) 697	(0.23%) 1,168	(0.13%) 556	(0.07%) 194
TOTAL		477,592 100.00%	495,600 100.00%	418,208 100.00%	272,687 100.00%

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia BNP2TKI

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia ke luar negeri mengalami kondisi fluktuatif. Jumlah tenaga kerja Indonesia ke Korea Selatan lebih sedikit dibanding dengan Malaysia, Taiwan, Saudi Arabia, Hong kong, Singapore, Dubai, Qatar. Peningkatan kuantitas tenaga kerja Indonesia harus diimbangi dengan kualitas kerja yang optimal.

Tenaga kerja Indonesia TKI memilih bekerja di Korea Selatan adalah karena negara tersebut merupakan salah satu negara maju diantara negara-negara penerima TKI lainnya. Korea Selatan merupakan salah satu negara di Asia Timur yang pada saat ini menjadi salah satu macan Asia karena pertumbuhan negaranya yang sangat pesat dan mempunyai pertumbuhan ekonomi yang baik dan stabil. Peningkatan perekonomian Korea Selatan sebagian besar diperoleh dari industri yang berfokus pada industri manufaktur dan pengembangan teknologi seperti industri permobilan, besi baja, perkapalan, semi konduktor, display, Informasi dan Teknolgi. Sehingga kebutuhan tenaga kerja asing semakin meningkat dan penempatan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan memberikan minat yang cukup besar terhadap Calon TKI (CTKI). Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah TKI tujuan Korea Selatan pada tahun 2013. Ini disebabkan karena Korea Selatan memiliki daya tarik sebagai negara yang sedang berkembang pesat.

Proses pengiriman TKI ke Korea Selatan melibatkan berbagai instansi antar dua pihak sesuai yang tercantum dalam MoU. Dari Indonesia yang terlibat adalah Kementrian tenaga kerja dan transmigrasi serta Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia BNP2TKI, sedangkan dari Korea Selatan yaitu *Ministry of Employment and Labor* MOEL dan *Human Resources Development* HRD Korea. Proses pengiriman dimulai pada tahap perekrutan CTKI. Perekrutan memiliki berbagai syarat yang dimulai dari sesi pendaftaran, penyeleksian, dan penerimaan. Proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja asing ke Korea Selatan sangat ketat. Semua pencari kerja yang ingin bekerja di Korea Selatan disyaratkan dan diharuskan lulus ujian yang dilaksanakan *Human*

Resources Development Service of Korea (HRD Korea). Pihak Korea Selatan berharap perusahaan di Korea Selatan mendapatkan lulusan tenaga kerja Indonesia (TKI) terbaik yang akan dikirim.

Deputi Kerjasama Luar Negeri dan Promosi (KLN-P) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), Endang Sulistyaningsih, didalam keterangannya kepada wartawan di Surabaya, Sabtu (27/06/2015) menjelaskan,

“Penempatan TKI ke Korea Selatan itu dilakukan melalui program kerjasama antarpemerintah (*Government to Government/G to G*) Indonesia dan Korea Selatan. Pelayanan penempatan TKI program *G to G* ke Korea Selatan ini dilakukan Pemerintah Indonesia atas dasar adanya penandatanganan nota kesepahaman (*Memorandum of Understanding/MoU*) antara Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kementerian Tenaga Kerja Republik Korea (*The Ministry of Employment and Labour Korea/MOEL*).”

Berikut adalah data jumlah tenaga kerja Indonesia program *G to G* Korea Selatan.

Tabel 1.2
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri
Program G To G Korea Selatan
Tahun 2010 S.D 2015

NO	TAHUN	JUMLAH TKI
1	2010	3964 (10.16%)
2	2011	6325 (16.21%)
3	2012	6410 (16.42%)
4	2013	9441 (24.19%)
5	2014	7382 (18.92%)
6	2015	5505 (14.11%)
Total		39027 (100.00%)

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia BNP2TKI

Data di atas menunjukkan jumlah tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan diketahui mengalami kenaikan dari tahun 2010-2013 dan terjadi penurunan pada tahun 2014-2015. Hal ini dikarenakan sedikitnya CTKI yang lulus seleksi dibandingkan tahun sebelumnya.

Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Karena mayoritas perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik, maka jarang tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi peluang memasuki dunia pekerjaan. Rendahnya tingkat pendidikan akan membuat tenaga kerja minim akan penguasaan pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut menunjukkan situasi tidak seimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Berdasarkan ketetapan *Employment Permit System* (EPS), Korea Selatan membagi beberapa sektor kerja bagi TKI. Terdapat lima sektor bidang kerja yang dibutuhkan yaitu: manufaktur meliputi industri dan teknik manufaktur, agrikultur meliputi budidaya produk pertanian, perikanan, dan konstruksi. Berikut ini data penempatan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan berdasarkan sektor.

Tabel 1.3
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri
Program G To G Korea Selatan Berdasarkan Sektor
Tahun 2015

NO	SEKTOR	JUMLAH TKI
1	Manufacture	4658 (84.61%)
2	Fishing	839 (15.24%)
3	Construction	5 (0.09%)
4	Agriculture	3 (0.05%)
TOTAL		5505 (100.00%)

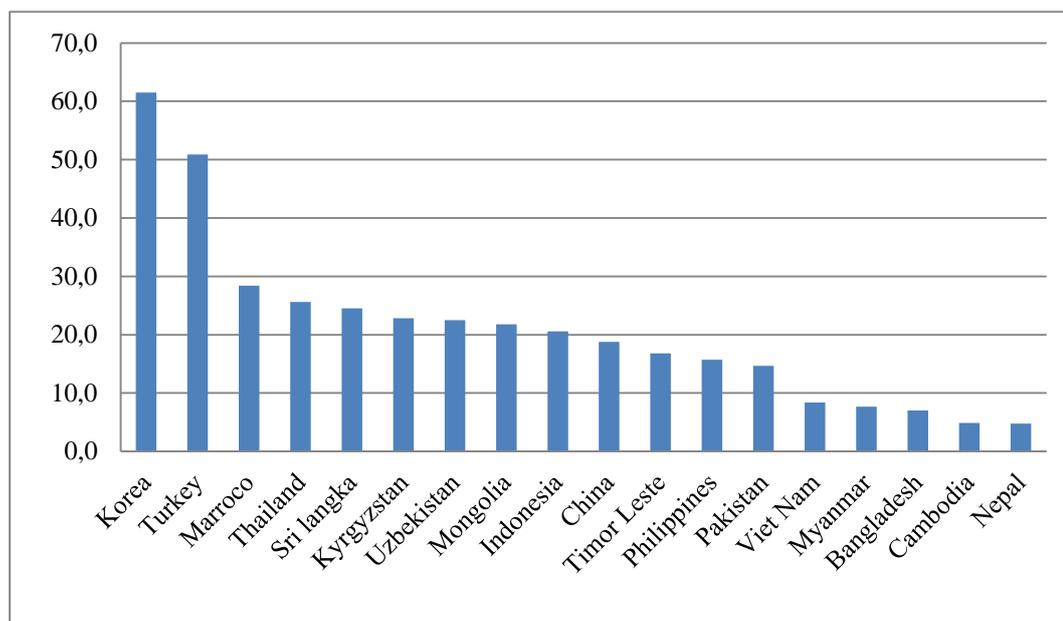
Sumber: Badan Nasional Penempatan dan
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BNP2TKI

Berdasarkan data di atas mayoritas tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan bekerja di sektor manufaktur. Diantara semua sektor, manufaktur menjadi sektor yang membuka banyak lowongan tiap tahun, seperti berdasarkan data terakhir pada tahun 2015 menunjukkan sektor manufaktur yang ditempati sebesar 84 persen.

Minimnya minat warga Korea Selatan bekerja di bidang manufaktur bukan karena penghasilan yang rendah, karena gaji pokoknya sama dengan upah minimum regional warga Korea Selatan. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang

digeluti TKI termasuk pekerjaan 3-D (*Difficult, Dangerous and Dirty*). Pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sangat dihindari oleh warga Korea Selatan, sehingga perusahaan banyak merekrut tenaga kerja dari negara lain untuk bekerja di negaranya.

Hal ini mendorong Korea Selatan yang sangat mengandalkan industrinya sebagai pemacu utama perekonomian negaranya untuk memasok tenaga kerja asing khususnya tenaga kerja Indonesia. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga keberadaannya dalam perusahaan dapat membuat kontribusi optimal. Berikut ini kinerja tenaga kerja di Korea Selatan:



Sumber: International Labour Organization ILO

Gambar 1.1
Perbandingan Kinerja Tenaga kerja Indonesia terhadap Negara Asia dan beberapa Negara lain

Berdasarkan data di atas kinerja yang diukur dari *output* per pekerja, Korea Selatan menempati posisi paling tinggi dan mengungguli rata-rata *output per worker*. Indonesia berada pada posisi pertengahan relatif lebih rendah

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dibandingkan Korea, Turki, Maroko, Thailand, Sri Lanka, Kirgistan, Uzbekistan, dan Mongolia. Kecenderungan masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh tenaga kerja, yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang ditetapkan mengalami keterlambatan dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat.

Rendahnya kinerja akan mengambat pencapaian tujuan perusahaan, terutama dari segi pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik dalam menghadapi persaingan global. Sehingga dapat meningkatkan daya saing dari produk yang dihasilkannya di pasar global yang sangat kompetitif. Sumber daya manusia yang mampu bekerja, dan terampil dapat mendukung tujuan perusahaan, karena kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak perusahaan maupun dari pihak tenaga kerja. Untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi dengan cita-cita dan harapan maka perusahaan dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para tenaga kerja agar mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kepuasan tenaga kerja selalu konsisten maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang

dalam menjalankan tugasnya. Selama bekerja tenaga kerja Indonesia sering menghadapi masalah di lokasi kerja. Selama tahun 2013 BNP2TKI telah menerima beberapa jenis pengaduan yang terdiri dari kasus atau masalah. Berikut ini data jenis masalah yang dihadapi tenaga kerja Indonesia berdasarkan Negara penempatan.

Tabel 1.4
Jenis masalah terbesar berdasarkan Negara penempatan

No	Jenis Permasalahan	Saudi	Malaysia	Syria	Korea Selatan	Taiwan	Singapore	Kuwait	Qatar	Total
1	Gaji tidak dibayar	1581	174	115	139	79	34	104	68	2420
2	TKI ingin dipulangkan	1618	95	201	55	20	23	73	24	2245
3	Putus hubungan komunikasi	1373	296	117	98	47	71	94	14	2187
4	Pekerjaan tidak sesuai PK	773	85	78	67	70	19	41	26	1360
5	Meninggal dunia	462	313	24	16	65	17	28	6	979
6	Tindakan kekerasan dari pengguna	355	30	26	56	12	16	6	24	607
7	TKI sakit	288	75	17	62	42	19	5	29	591
8	PHK	92	86	3	87	42	16	12	35	396
9	Potongan gaji melebihi ketentuan	122	15	13	77	31	10	7	4	280
10	Tindakan kriminal	17	2	6	8	2	8	4	18	76
11	Lari dari majikan	156	36	14	46	18	23	8	6	336
12	TKI mengalami kecelakaan	65	28	9	28	20	12	10	13	199
Total		6902	1235	623	739	448	268	392	267	11676

Sumber: BNP2TKI

Berdasarkan tabel di atas jumlah pengaduan dan banyaknya permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja Indonesia (TKI) di Korea Selatan yaitu berhubungan dengan gaji, hubungan komunikasi dengan pimpinan atau rekan kerja, TKI memperoleh tindak kekerasan fisik dan verbal dari majikan sehingga para TKI kemudian melarikan diri dari majikan karena merasa tidak cocok dengan

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pekerjaannya, dan TKI mengalami kecelakaan kerja, baik dari *human error* maupun kesalahan pada mesin yang menyebabkan para TKI tersebut meninggal dunia. Masalah yang biasa diperoleh adalah saat TKI yang ingin berpindah perusahaan. Hal ini terjadi karena TKI merasa kurang puas dengan kondisi di lokasi kerja.

Masalah kepuasan kerja tersebut dikarenakan adanya tenaga kerja merasa belum puas atas kebijakan yang dibuat perusahaan. Masalah gaji yang belum mencukupi, tunjangan yang diberikan perusahaan masih rendah, fasilitas yang ditempatkan belum memadai, dan tidak adanya penghargaan perusahaan terhadap tenaga kerja yang bekerja cukup lama di perusahaan tersebut. Hal tersebut menjadi keluhan bagi tenaga kerja yang hingga saat ini belum ada perubahan yang dilakukan perusahaan.

Menurut Robbins, (2003:139). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja bagi seorang tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Perusahaan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan tenaga kerja. Tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi akan berdampak negatif terhadap perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dan perlu melatih tenaga kerja baru. Dampak ketidakpuasan selain dalam bentuk meninggalkan pekerjaan atau keluar dari perusahaan.

Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Korea Selatan memperoleh beberapa kesulitan sebagai orang asing. Hal ini terjadi ketika memasuki suatu

wilayah yang baru, seperti Korea Selatan yang memiliki banyak perbedaan dengan Indonesia. Kesulitan tersebut diantaranya kesulitan untuk berkomunikasi, kesulitan terhadap dampak perbedaan musim, kesulitan terhadap perbedaan makanan, dan kesulitan akan perbedaan budaya dan karakter. Indonesia dan Korea memiliki perbedaan bahasa yang sangat kontras. Hal ini tidak hanya dari lisan namun juga dari tulisan.

Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

Budaya dan karakter orang Korea sangat mempengaruhi TKI selama di Korea Selatan. Orang Korea selatan terbiasa dengan budaya '*palli-palli*' atau cepat-cepat dengan hasil yang sempurna. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja orang Korea Selatan yang sering menambahkan jam kerja terhadap buruh lokal dan tenaga kerja asing. TKI yang bekerja di Korea Selatan rata-rata memiliki pembagian dua *shift*, yaitu *shift* pagi dan *shift* malam. Pembagian dua *shift* tersebut adalah delapan jam per-*shift* dan diluar dari waktu delapan jam merupakan jam lembur, yaitu pukul 22:00 malam hingga pukul 06:00 pagi.

Masalah lain yang dapat terjadi adalah akibat lingkungan kerja yang buruk dan masih adanya pabrik yang menerapkan sistem lama yaitu, diskriminasi terhadap tenaga kerja asing. Diskriminasi upah yang tidak sesuai dengan waktu lembur, bonus yang diperoleh tenaga kerja lokal lebih besar dibandingkan tenaga kerja Indonesia, pekerjaan yang ditekuni TKI terasa berat dan melelahkan, jam pulang kerja bagi tenaga kerja lokal lebih cepat dibandingkan TKI, adanya jam lembur bagi TKI diluar kesepakatan hingga 12 jam hingga membuat TKI tidur di lokasi kerja, dan sulitnya bagi TKI muslim untuk melakukan ibadah karena jam kerja yang terkontrol. Diskriminasi ini juga memberikan perlakuan kasar pada TKI baik secara verbal maupun fisik. Karakter orang Korea Selatan cenderung arogan. Hal ini yang sering terjadi di tempat kerja ketika TKI dimarahi atasan. Orang Korea yang menganggap ini adalah hal yang biasa, tidak demikian dengan TKI sebagai orang Indonesia yang cenderung ramah saat berkomunikasi.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, tenaga kerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara tenaga kerja satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja tenaga kerja seharusnya dapat diketahui oleh perusahaan.

Salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara menetapkan sistem *reward* yang adil dan layak kepada tenaga kerja tersebut atas prestasi kerja yang dihasilkannya. Dengan cara memberikan kepada tenaga kerja berupa upah, promosi, pujian dan pengakuan untuk membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangan dan memuaskan.

Reward merupakan penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong agar bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab. Metode ini bisa mendorong perbuatan dan kelakuan tenaga kerja agar selalu merasa bahagia dan senang. Selain mendorong, *reward* bertujuan untuk menjadi lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri tenaga kerja sehingga dapat mencapai tingkat kinerja tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan.

Tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian agar mereka menjadi tenaga yang berkualitas dan mencapai kinerja yang tinggi. Terpenuhinya kesejahteraan tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan menjadikan tenaga kerja yang produktif. Perusahaan mengharapkan umpan balik yang positif berupa tingkat kinerja yang tinggi sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat.

1.2 Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Alasan ekonomi mendorong kebanyakan tenaga kerja Indonesia pergi ke luar negeri untuk memperbaiki status ekonomi. Angka pengangguran yang besar dan kurangnya lapangan pekerjaan di Indonesia mendorong orang-orang untuk mencari kerja di luar daerah asal dan banyak yang memutuskan untuk pergi ke luar negeri setelah mendengar adanya pekerjaan dari agen perekrutan dan jaringan kerja sosial dengan tawaran kompensasi gaji upah yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan tenaga kerja tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat tenaga kerja lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan tenaga kerja tidak puas. Berpengaruh pada rendahnya kinerja, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai secara optimal.

Dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan implikasinya pada Kinerja Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan”**.

1.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terhadap permasalahan di bawah ini :

1. Bagaimana gambaran efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
2. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya budaya kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
3. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?

4. Adakah pengaruh kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
5. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja dan tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
6. Adakah pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
7. Adakah pengaruh kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?
8. Adakah pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Efektivitas Sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
2. Pengaruh efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya budaya kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
3. Pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
4. Pengaruh kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
5. Pengaruh efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, dan tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
6. Pengaruh efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.
7. Pengaruh kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.

8. Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja pada tenaga kerja Indonesia di Busan Korea Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana dijelaskan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan sistem *reward*, budaya kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

2. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan serta dapat dijadikan suatu bahan masukan bagi perusahaan di Korea Selatan dalam hal peningkatan kinerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

1.6 Struktur Organisasi Tesis

Untuk mengetahui keseluruhan isi tesis ini maka disusunlah struktur organisasi penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, merupakan bagian awal dari tesis yang berisi tentang pendahuluan yang dijadikan dasar dalam penyusunan tesis ini, meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, struktur organisasi.

Bab II Kajian Pustaka, berfungsi sebagai landasan teoritis dalam penyusunan tesis, meliputi teori dan konsep mengenai konsep sistem *reward*, konsep budaya organisasi, konsep kepuasan kerja, dan konsep kinerja. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

Bab III Metode penelitian merupakan penjabaran rinci mengenai metode penelitian, meliputi objek penelitian, subjek populasi dan responden, metode penelitian, operasional variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data penelitian. Proses pengembangan instrumen terdiri dari: pengujian validitas, reliabilitas, analisis data, hipotesis statistik analisis jalur.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari: gambaran umum objek penelitian, meliputi gambaran objek penelitian, pengolahan atau analisis data berkaitan dengan masalah penelitian, pembahasan atau analisis temuan.

BAB V Kesimpulan dan saran menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, yang terdiri dari: kesimpulan, dan saran.