

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Karena semua aktivitas dalam operasi bisnis perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, oleh karena itu untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan diperlukan motivasi serta kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas kerja.

Menurut (Tarjo, 2019) Sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan organisasi dapat diwujudkan jika karyawan memiliki motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata *MOVERE* yang diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan khususnya kepada bawahan atau pengikutnya. Motivasi mempermasalahkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras mengerahkan seluruh tenaganya baik kemampuan maupun ketrampilan untuk kepentingan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu upaya yang dapat mendorong tercapainya tujuan kerja. Diantaranya ada Teknik khusus untuk meningkatkan motivasi jika dilakukan. Hanya saja diperlukan kesabaran dan ketelatenan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut (Reksohadiprodo 2015, 252) dalam (Suryawan & Salsabilla, 2022) Motivasi diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya, "*motivation is the*

processes for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal". Motivasi dapat juga diartikan dengan kondisi seseorang untuk melakukan kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan baik dalam perusahaan, instansi pemerintah maupun swasta. Kurangnya motivasi dari atasan menjadikan rendahnya motivasi karyawan yang menyebabkan sikap tidak semangat bekerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga memiliki hubungan yang tidak baik antar rekan kerja di dalam perusahaan, konflik antar karyawan menyebabkan terganggunya aktivitas dalam perusahaan sehingga tidak memberikannya kinerja yang maksimal membuat target operasional perusahaan tidak dapat diraih.

Menurut (Kepuasan et al., 2021) Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang ia lakukan karena dengan kemampuan dan harapan atau menerima penghargaan dari hasil kerja yang dilakukan. Ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dengan berbagai cara, seperti melakukan protes, malas bekerja, tidak patuh, hingga berhenti bekerja.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) dalam (Kepuasan et al., 2021) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dan para pegawai di masing-masing bagian pekerjaannya merasa bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja tersebut apabila dapat terpenuhi serta didukung secara maksimal oleh perusahaan sesuai dengan harapan pegawai, maka akan

meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu juga memperhatikan kepuasan pada karyawannya. Perusahaan juga sangat membutuhkan karyawan yang bertanggung jawab atas perusahaan tempat mereka bekerja. Hal yang sangat dikhawatirkan yakni ketika karyawan merasa tidak puas akan memberikan kinerja negatifnya pada perusahaan, sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawannya untuk mensejahterakannya salah satunya ialah motivasi serta kepuasan kerja.

Menurut Marwansyah (2016) dalam (Kepuasan et al., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Karyawan et al., 2018) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai suatu perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2010:67) dalam (Karyawan et al., 2018) yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan masalah pribadi karena setiap karyawan memiliki tingkat kompetensi dan keterampilan tertentu di bidang yang berbeda dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Umumnya kinerja yang baik adalah kinerja yang taat mengikuti prosedur atau taat

mengikuti standar aturan yang ditetapkan. Untuk kenyamanan penilaian kinerja karyawan, standar kerja harus dapat diukur dan dimengerti secara jelas.

CV. Andi Makmur Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industry knalpot, yang berlokasi di Jl. Sawunggaling Timur, Jl. Sambikerep, RT. 23 RW. 05, Ds, Jemundo Kec, Taman, Sidoarjo. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi knalpot racing motor yang sangat mengutamakan kualitas produknya. Produksi knalpot ini tidak bersuara keras seperti layaknya knalpot racing biasa, akan tetapi menciptakan suara agar tidak bising (ulem) pada knalpot motor. Tidak hanya dari segi kualitas barang, juga memperhatikan kualitas serta kuantitas dari segi sumber daya manusianya dan dengan berkembangnya era knalpot racing yang sangat diminati oleh para pecinta motor modifikasi.

Karyawan merupakan peran penting dalam berjalannya operasional perusahaan, motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kurangnya motivasi menjadikan karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga akan memberikan hasil yang tidak maksimal sehingga tidak mencapainya target. Rendahnya motivasi serta membandingkannya karyawan dengan atasan yang berdampak kecemburuan sosial juga akan membuat hubungan kerja yang tidak baik bagi sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga menimbulkan konflik antar karyawan yang menyebabkan operasional perusahaan terganggu. Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan jika dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan serta kurang dihargai akan

menimbulkan malasnya bekerja yang membuat sering izin kerja dengan berbagai alasan. Ketidaknyamannya karyawan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ia miliki, maka otomatis karyawan tidak bisa fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Maka perusahaan secara penuh memperhatikan sikap mental positif pada karyawan sehingga membuat situasi kerja yang nyaman bagi karyawan dan juga dapat memperkuat motivasi kerja serta kepuasan kerja bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1	Januari	26	3	5	7	15
2	Februari	22	1	5	6	12
3	Maret	25	1	3	5	9
4	April	24	2	4	8	14
5	Mei	24	3	7	8	18
6	Juni	25	2	2	5	9
7	Juli	27	3	2	6	11
8	Agustus	26	-	4	6	10
9	September	25	2	3	5	10
10	Oktober	25	1	3	4	8
11	November	23	2	6	9	17
12	Desember	26	4	4	6	15
	JUMLAH	298	24	48	75	148

**Tabel 1. 1 Absensi Karyawan CV. ANDI MAKMUR JAYA.
Januari 2022 - Desember 2022**

Dari tabel diatas terlihat pada bulan Mei dan November yaitu masing-masing 18 dan 17 jumlah tinggi tingkat absensi karyawan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup

tinggi pada karyawan, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut maka sangat erat kaitannya antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut.

Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Andi Makmur Jaya Jemundo Taman.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, ada beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah dipelajari selama kuliah untuk diterapkan di dunia kerja. Adapun tujuan ini adalah:

1. Untuk mengkaji atau mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengkaji atau mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. Untuk mengkaji atau mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat di bidang Sumber Daya Manusia yaitu pada pengetahuan tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penerapan teori yang didapat selama perkuliahan khususnya di bidang Manajemen SDM mengenai apakah pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Andi Makmur Jaya Jemundo Taman.

b) Manfaat Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pelengkap yang dapat mendukung penelitian sejenis namun dengan sudut pandang yang berbeda dan melengkapi referensi atau sebagai pelengkap perpustakaan jika diperlukan.

c) Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan acuan, informasi dan kontribusi sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk lebih

memahami sejauh mana peranan motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Andi Makmur Jaya Jemundo Taman.

d) Manfaat Bagi Pembaca

Sebagai tolak ukur untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap isu atau variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat memberikan motivasi dan gambaran bagi pembaca untuk mengidentifikasi topik penelitian sebagai pembaharuan kedepannya.