

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini era persaingan dunia bisnis sangat ketat, yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Tak dipungkiri di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) kompetisi pasar global semakin meningkat. Bangsa Indonesia harus menyiapkan segala sumber daya termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu bersaing dengan negara lain. Untuk menyiapkan SDM yang mumpuni, tak hanya berbekal *skill* keahlian sesuai bidang kerjanya masing-masing, tapi juga harus melek teknologi informasi (Koran SINDO, Jurnalis, 2016). Menteri Ketenagakerjaan mendorong perusahaan membantu para pekerjanya menghadapi kompetisi Masyarakat Ekonomi ASEAN dengan melengkapi kemampuan dan kompetensi yang tepat. Menurutnya banyak tantangan yang akan dihadapi Indonesia maupun negara-negara ASEAN menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Salah satunya adalah keengganan perusahaan untuk mendorong para pekerjanya agar meningkatkan kompetensi. Kondisi dunia yang tanpa batas dan kompetisi yang semakin ketat, akan menuntut perusahaan untuk membekali SDM-nya dengan kemampuan dan kompetensi lebih tinggi (Ant, Jurnalis, 2017).

Menurut Dewi Kapsari Ariyani (2013) persaingan saat ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat

mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya. Untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan SDM yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan ini dapat dilihat dari kinerja (*job performance*) karyawan (Dewi Kapsari Ariyani, 2013).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut (Veitzhal dan Basri 2005:481). Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mulyasa (2009:135) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M. Rosa Widjojo (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja.

Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M. Rosa Widjojo (2013) menyatakan setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahab (2012) dalam studinya, bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Aspek–aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek–aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan (Wahab,2012). Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut (Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M. Rosa Widjojo,2013).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006:159). Noermijati (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama para manajer, akademisi/peneliti dan juga masyarakat umum, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan

diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan produktivitas karyawan juga rendah. Dewi Kapsari Ariyani, (2013) menyatakan seseorang akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan melakukan aktivitasnya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi kepada karyawan untuk pemberian gaji, promosi, dan menilai perilaku karyawan.

Definisi motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Wahab, 2012). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya (Slamet Riyadi, 2011). Masalah motivasi yang ada pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian

yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu dapat bermacam-macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain (Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M. Rosa Widjojo, 2013).

Dari beberapa penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2010), Slamet Riyadi (2011), Dewi Kapsari Ariyani (2013), Deni Novalia (2014), H. Tamzil Yusuf (2014), Paulus Sugiyo Pranoto (2014), dan Sindi Larasati & Alini Gilang (2014) menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Basthoumi Muslih (2012) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Munparidi (2012) menyatakan bahwa secara simultan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M. Rosa Widjojo (2013) menyatakan bahwa secara simultan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi secara parsial motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini telah banyak di teliti oleh beberapa peneliti lainnya, tetapi dari beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan hanya kepuasan kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jika di lihat secara teori dan keadaan di lapangan, motivasi dan kepuasan kerja sangat diperlukan dan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M. Rosa Widjojo (2013). Mungkin banyak faktor-faktor yang membuat penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang negatif. Oleh sebab itu, berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.X Bandung)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan dunia nyata dan menjadi bahan masukan apabila peneliti dimintai pendapat mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran, informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi sumber referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

