

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi di bidang informasi, telekomunikasi, perdagangan, industri, dan lain sebagainya menjadikan peran sumber daya manusia semakin penting karena, masa depan tidak lagi merupakan rangkaian suatu seri kehidupan yang bersifat linier. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam *setting* organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada satu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatankualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif.¹

Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisimelakukan pekerjaan mengharapakan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhan dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerja. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja

¹ Rangga Mahardhika, Djamhur Hmid, Ika Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis* 4, no 2, (2013): 2.

organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.²

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.³

Menurut Siagian (2004) dalam (Suwati, 2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Motivasi menurut (Luthans, 2006) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut teori dua faktor dari Herzberg menyebutkan bahwa motivasi kerja akan terbentuk sehingga menghasilkan kinerja yang positif, terkait dengan dua faktor intrinsik dan ekstrinsik. Ketika kondisi ekstrinsik menimbulkan ketidakpuasan antara karyawan ada maka terjadi *dissatisfier*, atau disebut dengan faktor *hygien*. Sementara itu ketika serangkaian kondisi intrinsik dapat membentuk motivasi yang kuat, hingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka terjadi *satisfier* atau disebut sebagai *motivator*.⁴

Dari ketiga pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan langkah

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 5, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 321.**Error! Bookmark not defined.****Error! Bookmark not defined.**

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 322.

⁴ Dimas Rizky Akbar, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya", *Kebijakan Dan Manajemen Publik* 2, no 1 (2014): 4.

pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan, dan sasaran organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, akan cenderung untuk tidak bias mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Ketidaksiapan yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering ke rumah sakit atau stress, sering absen, dan akhirnya juga keluar.⁵

Penelitian ini penting dilakukan, karena peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan PT. Karya Tri Andita Semarang, terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Jika dibandingkan dengan karyawan perusahaan lainnya.

Tujuan dari penelitian ini sebenarnya adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja yang ada di PT. Karya Tri Andita Semarang terhadap Kinerja karyawan dan jika dilihat dari keadaan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian pertama dilakukan Dimas Rizky Akbar melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya*. Penelitian ini menggunakan penelitian sensus, dengan jumlah obyek dalam populasi sebanyak 82. Metode yang digunakan adalah pendekatan deduktif.

Hasil penelitian ini yaitu: yang pertama, kemampuan (X1) terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negara sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya. Peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun

⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 169.

keterampilan-keahlian pegawai dapat memperbaiki kinerjanya. Yang kedua, motivasi (X2) tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan tambaksari Surabaya. Motivasi belum terbukti menjadi tolak ukur yang dapat menentukan perubahan kinerja secara signifikan. Walaupun demikian temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Yang ketiga, kepuasan kerja (X3) terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai negeri sipil terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja layanan pada pegawai negeri sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya.⁶

Penelitian kedua dilakukan Zummy Anselmus Dami melakukan penelitian ini berjudul *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru secara parsial positif tetapi tidak signifikan. Ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien korelasi (r) antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0.170 dengan $p = 0.266 > 0.05$. namun, hubungan antara etos kerja guru dan kinerja guru secara parsial positif dan signifikan. Ini dapat dengan melihat nilai koefisien korelasi sebesar 0.451 dengan $p = 0.002 < 0.05$.⁷

Penelitian ketiga dilakukan Novita, Bambang Swarto Sunuharjo, dan Ika Ruhana yang bertujuan untuk meneliti pengaruh *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Malang* secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. F $0,000 < sig = 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial

⁶ Dimas Rizky Akbar, "Pengaruh Kemampuan Motivasi "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya", 9.

⁷ Zummy Anselmus Dami, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang", *Jurnal Cakrawala* 2, no 3, (2012): 221.

terhada kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.t } 0,000 < \text{sig} = 0,05$ namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.t } 0,344 > \text{sig} = 0,05$.⁸

Penelitian keempat dilakukan oleh Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono tentang *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang*. Menunjukkan bahwa nilai sig uji F 0,000 lebih kecil dari $\text{sig} = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang. Nilai sig t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\text{sig} = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan regresi sebesar 0,241 dan hal ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Nilai sig t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\text{sig} = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,411.⁹

Penelitian kelima dilakukan Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan tentang *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA* hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera kota Malang.¹⁰

Dari hasil kelima penelitian tersebut, ada dua penelitian yang menyatakan bahwa jika motivasi dan kepuasan kerja itu tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang saya lakukan ini saya menggunakan objek kinerja yang dilakukan oleh PT. Karya Tri Andita Semarang.

⁸ Novita, Bambang Swarto Sunuharjo, dan Ika Ruhana, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis* 34, no 1, (2016): 5.

⁹ Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*, *Jurnal Administrasi Bisnis* 47, no 1, (2017): 54.

¹⁰ Achmad Fadhil, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 54, no 1 (2018); 46.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan ini penulis mengambil judul skripsi: **“Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Tri Andita Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Tri Andita Semarang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Tri Andita Semarang?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Tri Andita Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Tri Andika di Semarang.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Tri Andika di Semarang.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Tri Andika di Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, adapun penelitiannya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi dan memberikan manfaat bagi kalangan akademis, khususnya Manajemen Bisnis Syariah yang bisa digunakan sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan selalu berprestasi didalam pekerjaannya.
 - b. Menjadikan karyawan menghormati atasan, bekerja sama dengan atasan dan mempunyai loyalitas pada perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan garis besar penyusunan proposal yang bertujuan memudahkan pemikiran dalam memahami secara keseluruhan isi dari proposal penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang digunakan untuk menyusun proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman daftar isi, daftar gambar dan daftar table.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari tiga bab, antara bab satu dengan yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, ketiga bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini diuraikan tentang teori-teori yang terkait dengan judul, penelitian terdahulu, karangka berfikir, dan hipotesis, karangka teori ini digunakan untuk melaksanakan penelitian dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting

penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, validitas dan reliabilitas Instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian yang berupa deskriptif responden dan deskripsi angket, serta analisis dan pembahasan data yang berupa hasil analisis data statistik yang terdiri uji Validitas, uji reabilitas, uji prasyarat, dan uji hiotesis hasil analisis data statistik dengan teori/penelitian lain.

BAB V : PENUTUP

Bab ini diuraikan berisi kesimpulan terkait penelitian ini dan saran-saran untuk pihak-pihak dan lembaga terkait.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku dan jurnal-jurnal yang digunakan sebagai sumber rujukan dalam penelitian skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.