

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mengatur sumber dayanya secara efektif dan efisien termasuk sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi. Organisasi yang berhasil, mengaplikasikan praktek manajemen yang baik serta mengapresiasi kinerja karyawan melalui pemberian imbalan, memberi mereka motivasi yang berkinerja kurang, menciptakan suasana yang membuat karyawan puas dengan pekerjaannya.

Kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat

mempertahankan karyawan, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari perasaan atau sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan sebagainya (Hasibuan, 2016). Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut

bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Malthis dan Jackson, 2006). Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam UD Aries Motor Putra Peterongan. UD Aries Motor Putra Peterongan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor penjualan motor Honda yang berada di kawasan Peterongan kabupaten Jombang. Dari hasil pengamatan pada karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan bagian pemasaran mengalami penurunan kinerja karyawan. Faktor yang diduga menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah ketidakpuasan kerja serta motivasi kerja karyawan yang rendah. Berdasarkan hasil observasi pada UD Aries Motor Putra Peterongan peneliti menemukan permasalahan rendahnya kinerja karyawan yang terlihat masih banyaknya target dan realisasi penjualan yang belum terpenuhi.

UD Aries Motor Putra Peterongan menargetkan penjualan pada masing-masing karyawan bagian pemasaran, karyawan baru diberikan target penjualan antara 7 motor/bulan, sedangkan karyawan yang sudah lama ditargetkan dapat menjual 15 motor/bulan. Terdiri dari 36 karyawan terdapat 20 karyawan baru atau bekerja kurang dari satu tahun hanya 10 karyawan yang dapat mencapai target penjualan sedangkan karyawan lama sebanyak 16 karyawan hanya 7 karyawan yang mampu mencapai target penjualan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan UD. Aries Motor Putra Peterongan saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi UD. Aries Motor Putra Peterongan yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Absensi			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	1	2	1	4
Februari	2	2	1	5
Maret	3	3	2	8

Sumber: UD. Aries Motor Putra Peterongan (2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan UD. Aries Motor Putra Peterongan ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan UD. Aries Motor Putra Peterongan seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingginya tingkat absensi dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang kepuasannya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan, hal ini juga berdampak pada penjualan di UD Aries Motor Putra Peterongan sebagai berikut.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Penjualan UD Aries Motor Putra Peterongan tahun 2017

Bulan	Penjualan		Persentase
	Target	Realisasi	
Januari	459 unit	288 unit	82,3 %
Februari	459 unit	284 unit	81,1 %
Maret	459 unit	279 unit	79,7 %

Sumber : Data UD Aries Motor Putra Peterongan, 2017

Dari hasil tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada bulan januari sampai maret 2017 masih belum mencapai target yang ditentukan perusahaan bahkan penjualan pada bulan maret lebih sedikit dari dua bulan sebelumnya. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan bagian pemasaran. Penurunan kinerja ini dilihat dari kurang optimalnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan supervisor mengenai permasalahan kinerja karyawan yaitu :

1. Berdasarkan indikator kuantitas kerja, masih banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
2. Berdasarkan indikator kualitas, masih banyak karyawan yang kurang mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

3. Berdasarkan indikator ketepatan waktu, masih banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Berdasarkan indikator kemandirian, karyawan kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kasmir (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah kepuasan kerja yang rendah. Berikut permasalahan ketidakpuasan kerja karyawan pada UD Aries Motor Putra Peterongan : tidak adanya kesempatan karyawan dalam menyampaikan ide dan gagasan, insentif diberikan hanya pada saat karyawan mencapai target penjualan perusahaan yang telah ditentukan, tidak ada kesempatan kenaikan jabatan, pengawasan dari supervisor yang kurang terprogram dengan baik dan rutin mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja, serta kurang terjalannya kekompakan setiap karyawan yang masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan adanya rasa ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya. Fenomena ini diketahui

melalui observasi dan wawancara informal yang dilakukan penulis di perusahaan.

Menurut Malthis dan Jackson (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi kerja yang rendah juga diduga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dari hasil observasi tentang motivasi kerja diketahui bahwa karyawan bagian pemasaran di UD Aries Motor Putra Peterongan mengatakan jika sebagian bekerja hanya untuk mendapat pengalaman kerja dan merasa gaji yang diterima sangat kecil sehingga karyawan merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi, serta tidak adanya tunjangan untuk keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan kesehatan, hubungan kerja yang terjalin antar karyawan yang kurang harmonis seperti sikap individual dan kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan, serta tidak adanya penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan maupun *reward* untuk masing-masing karyawan yang dapat mencapai target penjualan individu.

Saat ini karyawan pada UD Aries Motor Putra Peterongan sedang mengalami rasa ketidakpuasan kerja serta penurunan motivasi kerja yang diketahui melalui survey kepada karyawan. Dengan adanya rasa ketidakpuasan tersebut, karyawan cenderung kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal yang akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia, jika kebutuhan karyawan dirasa terpenuhi karyawan

akan merasa puas kemudian karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian Anton Tirta Komara dan Euis Nelliwati (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study pada Karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis didepan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja maka penulis menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada UD Aries Motor Putra Peterongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada UD Aries Motor Putra Peterongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan diharapkan proposal ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dalam perusahaan.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di depan maka penelitian ini memfokuskan pada responden pemasaran di UD Aries Motor Putra Peterongan.

