

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dinamis yaitu selalu dapat berubah untuk meningkatkan diri ke arah yang penting dalam pencapaian kepuasan kerja. Upaya perusahaan mencapai tujuan dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari faktor manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi dan sangat berpengaruh sangat besar yang akan menentukan maju tidaknya suatu perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan dan sekaligus sebagai ujung tombak kemajuan perusahaan. tanpa peran dari seorang karyawan maka sangat mustahil tujuan yang dicita-citakan perusahaan menjadi terwujud. Peran penting karyawan untuk membangun dirinya memiliki komitmen tinggi dalam perusahaan dan kinerja berkualitas. Menurut Milkovich & Boudreau (dalam Priadana & Rusmandi, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan refleksi dari sebuah kesuksesan suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka dapat menjadi aset bagi perusahaan. karena karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi bangsa itu sendiri. Untuk

mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya. Motivasi kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pe-kerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Pengertian dari mediasi itu sendiri adalah proses pengikutsertaan pihak ketiga (unsur ketiga) dalam penyelesaian suatu masalah. Dan disini kepuasan kerja karyawan yang menjadi perantara untuk menentukan pengaruh Motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan kinerja , daya tanggap, kualitas, dan layanan Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2016)

Peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya (Tukimin, 2014). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak karyawan, terutama tingkat stress kerja dan jumlah imbalan yang diterima

UD. BAROKAH Tambar adalah perusahaan pembuatan kerajinan Panci dan Spatula yang terletak di Kabupaten Jombang, tepatnya Dusun Tambar, Desa Jogoroto, Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. UD. Barokah Tambar untuk menjadi objek penelitian berupa Panci, Spatula dan lain-lain. Fenomena yang terjadi pada UD. Barokah Tambar adalah penurunan kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan harus bersikap tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar dapat mempengaruhi kedisiplinan para karyawan. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Pimpinan selaku manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi untuk

meningkatkan kinerja , dengan demikian kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik. Manajer perusahaan sebaiknya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, dengan keadilan yang baik akan menciptakan motivasi yang baik pula, maka keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berikut rekapitulasi data produk cacat UD. Barokah Tambar pada tabel 1.1 .

Tabel 1.1
Data produk cacat bulan April-mei 2021 pada UD. Barokah Tambar

Bulan	Jenis produk	Jumlah yang dihasilkan perhari (Buah)	Target	Produk Rusak	Presentes krusakan
April	Panci	93	120	11	11.8%
	Spatula	71	95	9	12.7%
Mei	Panci	88	120	13	14.8%
	Spatula	65	95	11	16.9%

Sumber: Dokumentasi Produksi UD. Barokah Tambar 2021

Berdasarkan table 1.1. menunjukkan jumlah produk yang dihasilkan masih dibawah target yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, kurangnya nisnisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga produk cacat yang cukup banyak, karyawan kurang mampu menggunakan peralatan dengan optimal dan kurangnya berkomunikasi dengan baik antar karyawan serta saat melakukan pelayanan.

Penurunan kinerja karyawan UD. Barokah Tambar diduga rendahnya motivasi kerja, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selama ini tujuannya kurang jelas dan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Pimpinan tidak memberikan contoh yang baik hanya memerintah aja, balas jasa yang diberikan juga kurang sesuai yang diharapkan para karyawan, pimpinan tidak adil terhadap semua karyawan, hanya karyawan yang disenangi yang sering dipuji, Sanksi hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan selama ini kurang tegas kepada karyawan, selain itu Hubungan antara pimpinan dan karyawan yang kurang harmonis

Faktor paling penting yang wajib dipunyai seorang karyawan dalam mencapai target adalah bagaimana mengembangkan rasa motivasi kerja itu. Saat karyawan menginginkan suatu hal, ia mempunyai cita-cita, oleh karena itu seseorang akan terdorong menggapai cita-citanya itu dengan mengerjakan suatu hal kearah meraih cita-cita itu, apabila cita-citanya tercapai, dia akan merasakan senang atau kepuasan tersendiri. Saat situasi pekerja memiliki rasa puas, perusahaan mengharapkan karyawannya menghasikan pekerjaan lebih berkualitas. Jika yang dirasakan pekerja tidak nyaman dan tidak ada nilainya, segala potensi yang mereka miliki maka tidak bisa dikembangkan, oleh karena itu pekerja akan kehilangan kefokusannya dan sulit untuk konsentasi dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat rasa puas yang dimiliki, disebabkan karena bertambahnya juga faktor di kerjaannya yang selaras dengan minat karyawan itu. Begitu juga, jika faktor dalam pekerjaannya tidak diminati karyawan itu, akan mengakibatkan tingkat rasa puas akan pekerjaan

menurun. Situasi perasaan yang memuaskan dilihat dari bagaimana karyawan melihat kerjanya disebut kepuasan kerja

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa data yang diperoleh informasi ketidakpuasan kerja karyawan adanya indikasi karyawan yang tidak betah dengan pekerjaannya, karyawan merasa kemampuan kerja selama ini kurang dihargai dengan baik oleh pihak UD. Barokah Tambar, sehingga muncul perilaku yang kurang jujur, misalnya memberikan laporan yang iktif, karyawan juga kurang memiliki kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan, pimpinan kurang memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif. ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima karena tidak sesuai harapan, pihak koperasi tidak memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan yang memiliki prestasi baik terutama dalam pencapaian target koperasi, selain itu lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruangan yang terlalu sempit, kurang leluasa dalam bekerja, fasilitas kendaraan juga kurang memadai serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis.

Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan desakan untuk melakukan tindakan tertentu. Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas, bersemangat dan tidak menunda waktu dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja merupakan masalah penting karena berkaitan dengan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dan dampaknya terhadap

perilaku terkait pekerjaan, kinerja akan meningkat dalam jangka panjang melalui tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi

Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance, hasilnya membuktikan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Barokah Tambar.**”

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian produksi, dengan menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan angket yang akan disebarakan kepada karyawan UD. Barokah Tambar

1.3 Rumusan masalah

- a. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada UD. Barokah Tambar?

- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Tambar?
- c. Apakah kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Barokah Tambar
- d. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Barokah Tambar

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. Barokah Tambar.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja UD. Barokah Tambar
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Barokah Tambar
- d. Untuk mengetahui dan menjelaskan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Barokah Tamba

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan Pada UD Barokah Tambar.

b. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.