

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemampuan bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan saat ini tidak mudah, perusahaan berusaha menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain, perusahaan diharuskan mengambil langkah-langkah perbaikan, salah satunya perusahaan harus meningkatkan kinerja. Dalam hal ini dibutuhkan peran dari Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat membantu mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Kinerja sangat dipengaruhi oleh karyawan, naik turunnya sebuah kinerja tergantung bagaimana perusahaan memelihara karyawannya. Perusahaan harus memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya, agar karyawan merasa semangat dan termotivasi bekerja.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014). Dengan memahami peranan penting dari Sumber Daya Manusia (karyawan) dan menemukan yang tepat cara untuk memotivasi mereka maka kinerja karyawan

diharapkan meningkat. (Lusri & Siagian, 2017) menyatakan bahwa melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2014) cara terbaik guna memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lusri & Siagian, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara penelitian Kurniawan (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015) dalam (Lusri & Siagian, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Lusri & Siagian, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Madiun Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Madiun) merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang media cetak, Jawa Pos Radar Madiun menginduk pada PT. Jawa Pos Surabaya. Pendapatan yang diperoleh perusahaan

ini bersumber dari hasil penjualan koran dan dari banyaknya iklan yang dimuat. PT. Madiun Intermedia Pers akhir-akhir ini mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan ini bisa diakibatkan dari pihak luar atau dari dalam perusahaan sendiri. Penurunan terjadi pada bulan januari sampai juni 2018, berikut penyajian tabel data traksaksi iklan.

**Tabel 1.1**  
**Data Transaksi Iklan Bulan Januari – Juni 2018**

Bulan	Data Transaksi			
	Iklan Baris	Target	Iklan Kolom	Target
Januari	501	500	156	300
Februari	367	500	292	300
Maret	364	500	267	300
April	363	500	239	300
Mei	338	500	216	300
Juni	267	500	236	300

Sumber: PT. Madiun Intermedia Pers, 2018

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa bulan Januari untuk iklan baris mencapai target yaitu 501 dan iklan tabel mengalami penurunan yaitu 156, untuk bulan Februari data iklan baris mengalami penurunan yaitu 367 dan iklan kolom mengalami penurunan yaitu 292, untuk bulan Maret iklan baris mengalami penurunan yaitu 364 dan iklan kolom juga mengalami penurunan yaitu 267, untuk bulan April iklan baris mengalami penurunan yaitu 363 dan iklan kolom juga mengalami penurunan yaitu 239, untuk bulan Mei iklan baris mengalami penurunan yaitu 338 dan iklan kolom juga mengalami penurunan yaitu 216, untuk bulan Juni iklan baris mengalami penurunan yaitu 267 dan iklan kolom mengalami yaitu 236, dapat disimpulkan bahwa secara garis besar transaksi iklan mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan wawancara dengan manajer iklan, penurunan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kualitas hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan

standar yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti adanya komplain dari konsumen akibat kesalahan penulisan iklan, kurangnya kerja sama antar karyawan dalam bekerja, kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan target secara efektif, tingkat absen karyawan dirasa cukup tinggi, terlihat dari tabel data absensi karyawan bagian iklan.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Bagian Iklan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari Kerja karyawan	Kehadiran		Kemangkiran	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Januari	31	26	29	(93,54%)	2	(6,45%)
Februari	31	26	27	(87,09%)	4	(12,90%)
Maret	31	26	27	(87,09%)	4	(12,90%)
April	31	26	26	(83,87%)	5	(16,12%)
Mei	31	26	27	(87,09%)	4	(12,90%)
Juni	31	26	24	(77,41%)	7	(22,58%)

Sumber: PT. Madiun Intermedia Pers, 2018

Dari Tabel 1.2 disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi perbulan. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah, karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan.

Faktor yang menyebabkan penurunan kinerja ialah kepuasan kerja, beberapa karyawan merasa tidak puas terhadap pengawasan dari manajer iklan yang tidak rutin sehingga pekerjaan karyawan tidak terlaksana dengan baik, kurangnya dukungan perusahaan untuk kemajuan karyawan perusahaan, karena perusahaan hanya memberikan pelatihan untuk karyawan iklan namun itupun hasilnya belum optimal dan gaji yang diberikan pada karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan hasil kerja. Hal-hal inilah yang membuat para karyawan malas, tidak bersemangat,

dan cenderung mengerjakan pekerjaan tanpa memikirkan kapan harus selesai sesuai targetnya.

Kepuasan kerja yang rendah juga dapat dikarenakan motivasi kerja karyawan yang sedang menurun. Berdasarkan dari wawancara beberapa karyawan PT. Madiun Intermedia Pers, kebanyakan karyawan mengeluh karena bonus yang diterima dirasa masih kurang, keamanan kerja yang kurang, seperti resiko dikeluarkan dari pekerjaan jika tidak memenuhi target sehingga kinerja karyawan menurun.

Bila Perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik, karena hal yang membuat karyawan bekerja dengan baik adalah ketika kebutuhan para karyawan dipenuhi. Salah satu cara memenuhi kebutuhan karyawan adalah memotivasinya dalam bekerja, baik motivasi fisik (gaji, fasilitas, lingkungan) atau non fisik yang berupa perhatian saja, dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja.

Faktor motivasi kerja memang sangat penting dalam peningkatan kinerja, untuk itu perusahaan atau pimpinan harus benar-benar tepat dalam memotivasi karyawan. Motivasi yang tepat akan membuat karyawan menjadi giat, menjadi semangat dan mencintai pekerjaannya, karyawan yang mencintai pekerjaannya akan berusaha menampilkan hasil kerja yang terbaik, karyawan yang selalu

menampilkan hasil kerja yang baik bisa dikatakan karyawan tersebut puas akan pekerjaannya.

Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, apabila karyawan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2014). Kepuasan kerja merupakan hal yang membuat karyawan mau mengeluarkan kemampuan terbaiknya, sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan akan mudah dicapai, untuk menimbulkan rasa kepuasan kerja, perusahaan harus memotivasi karyawannya dengan tepat.

Berikut ini Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, penelitian yang dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Lantara, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat guna membangun kinerja karyawan agar dapat tercapainya target perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jawa Pos Radar Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Jawa Pos Radar Madiun?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jawa Pos Radar Madiun?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Jawa Pos Radar Madiun.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Jawa Pos Radar Madiun.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Jawa Pos Radar Madiun.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu tentang sumber daya manusia terutama tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau menambah informasi bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.