

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di masa depan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan menghadapi tantangan yang berbeda dengan masa lalu karena organisasi akan semakin majemuk dan membutuhkan pengelolaan yang lebih efisien, efektif, dan produktif. Jika dulu prosedur organisasi didominasi oleh manajemen sumber daya non-manusia, kini keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang lebih baik. MSDM merupakan bagian penting dari manajemen organisasi yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola aspek manusia dalam organisasi secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan (Sutrisno, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang aktif berperan di dalamnya. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dan penyatuan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi tercapai. Tanpa kehadiran sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan tidak termanfaatkan dan tidak berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (wirawan, 2009).

Menurut Rivai (2005:16), kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau tingkat keberhasilan secara menyeluruh seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Sementara menurut Mangkunegara (2011), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Definisi lain perihal kinerja karyawan diberikan oleh Wirawan (2009), yang menyatakan bahwa kinerja adalah akibat berasal dari berbagai fungsi atau indikator pekerjaan.

Berdasarkan Handoko (2001), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, diantaranya motivasi, kepuasan kerja, taraf stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. Dari uraian tersebut, terlihat bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah tingkat motivasi kerja.

George & Jones (2005), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis positif yang menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigit terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi (Timothy, 2017). Menurut Sedarma-

yanti (2018), motivasi kerja merujuk pada kemampuan untuk mengarahkan karyawan dan organisasi agar bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sementara menurut Syahyuti (2010), motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Wibowo (2015) menyatakan bahwa motivasi artinya faktor yg mendorong individu pada serangkaian sikap menuju pencapaian tujuan. Motivasi dapat dianggap sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin, mengambil inisiatif, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Goldwin et al., (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2022) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan menurut Handoko (2001) adalah kepuasan. Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup perbandingan antara penghasilan yang diterima dengan harapan yang dimiliki. Namun, rendahnya tingkat kepuasan kerja

karyawan dapat menjadi masalah. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pekerjaan tersebut sesuai dengan bidang mereka. Sementara menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang positif dan menyenangkan yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan. Kepuasan tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang merasa puas bekerja pada suatu perusahaan, maka akan berdampak positif bagi kepentingan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Prabowo et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asraf et al., (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawan, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam praktiknya, karyawan menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah juga kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat, bahagia, dan memiliki keinginan yang tinggi untuk hadir di tempat kerja. Motivasi juga memacu karyawan untuk bekerja lebih efisien, akurat, dan optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias mencapai produktivitas kerja

yang tinggi (Prabowo et al., 2022). Ketika motivasi kerja kurang, hal ini bisa menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan pada kalangan karyawan. Selain itu, kepuasan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja dapat memaksimalkan kinerja mereka. Kepuasan kerja seorang karyawan diartikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat kerjanya. Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan pandangan pribadi seseorang terhadap apa yang ia rasakan dalam bekerja, maka dari itu dukungan dari pihak manajer dalam mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dukungan lebih yang diberikan dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja mereka (Timothy, 2017).

Namun terdapat hasil yang tidak konsisten antara penelitian terdahulu. Dimana penelitian yang dilakukan oleh (Timothy, 2017) dan Sa-fitri et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawan, 2021) dan Margareta et al., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Goldwin et al., (2019) dan (Prabowo et al., 2022) menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial Motivasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan

oleh (Asraf et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Tiga Sejahtera” menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah UD. Dua Putra, sebuah pabrik yang bergerak pada produksi peralatan rumah tangga. Dengan berbagai macam peralatan untuk menunjang produksi diantaranya yaitu rak piring, timba, bak, raffia dan batok helm. UD. Dua Putra beralamat di Jalan Tegalan, Curahanmalang, di wilayah Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang.



Gambar 1.1 Pabrik UD. Dua Putra

Adapun perusahaan produksi rak piring yang tersebar di wilayah Jombang sebagai berikut.

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Rak Piring di Jombang

Nama Perusahaan	Alamat
UD. Dua Putra	Jalan Tegalan, Curahmalang, di wilayah Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang.
CV. Mandiri Prima	Ds.Sembung Rt.03 Rw.01 Kec. Perak , Kabupaten Jombang.

(Sumber: Data Olah Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa UD. Dua Putra merupakan perusahaan menengah satu-satunya di wilayah Sumobito yang memproduksi peralatan rumah tangga yaitu rak piring dimana peralatan tersebut menjadi sebuah hal yang wajib di dalam rumah. Karena kebutuhan itu yang membuat beberapa peralatan rumah tangga dibuat oleh pengrajin-pengrajin local agar pasar selalu ada barang. Dewasa ini banyak usaha yang bermunculan dari skala kecil hingga besar namun angka kematian usaha-usaha yang baru lahir atau menengah tersebut umumnya juga tinggi. Angka kematian usaha kecil yang cukup tinggi tersebut disebabkan oleh adanya permasalahan dalam ketidakmampuan manajemen dalam mengelola bisnisnya. Untuk dapat menghindari hal tersebut maka diperlukan pengolahan manajemen yang baik untuk suatu perusahaan. Untuk memastikan kelangsungan usaha, pimpinan perusahaan perlu mengembangkan strategi-strategi yang memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, melalui penelitian di UD. Dua Putra Sumobito, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD. Dua Putra Sumobito Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Dua Putra Sumobito Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Dua Putra Sumobito Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Dua Putra Sumobito Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Dua Putra Sumobito Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dua manfaat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman yang berharga, serta menjadi bahan pertimbangan bagi upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam konteks perusahaan.