

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang dapat berfikir maju, mampu berkarya, cerdas, inovatif serta memiliki semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Organisasi diharuskan mampu mengarahkan dan menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan agar perusahaan dapat terarah menuju visi yang telah ditetapkan. Dengan meningkatkan seluruh elemen yang ada akan membantu organisasi dalam keberlangsungan hidup.

Dalam keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari faktor manusia yang mempunyai kinerja tinggi dan berpengaruh sangat besar yang akan menentukan maju tidaknya suatu perusahaan tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian, 2008) diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja. Diantara faktor tersebut salah satunya adalah Motivasi.

Menurut Sinollah & Amin (2021) motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang sebagai landasan yang mendasari rasa semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Setiap perusahaan atau organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi yang tinggi supaya sumber daya manusia tersebut memberikan seluruh kemampuannya agar menghasilkan kinerja yang baik sehingga mencapai prestasi kerja yang bagus.

Selain Motivasi, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan. (Hardiyansyah et al., 2023) “Sikap ini bisa dalam berupa sikap positif yang artinya pegawai atau anggota organisasi merasa puas, atau bahkan negatif yang artinya mereka tidak puas dengan seluruh aspek pekerjaan, baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya”.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* yang merupakan suatu kesenjangan yang terjadi akibat adanya perbedaan hasil, konsep, data, maupun teori dari hasil penelitian dengan yang ditemukan di lapangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Waruwu, 2023) yang berjudul *The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In PT. PIn (Persero) Upt Padang*. (Hardiyansyah et al., 2023) yang berjudul *The Influence Of Motivation And Compensation On Employee Performance At PT. Unisadhuguna With Job Satisfaction Mediation* dan (Yasa et al., 2023) yang

berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma. Menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinollah & Amin, 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. (Timothy, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya dan (Kusumah & Rismawati, 2022) yang berjudul *The Effect Of Work Motivation And Work Discipline on Employee Performance in the West Cikarang Sub-District Office*. Menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian tentang kepuasan kerja sebagai mediasi yang menjadikan pengaruh antara variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja menjadi pengaruh yang tidak langsung. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ikhsan & Supartha, 2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. (Hardiyansyah et al., 2023) yang berjudul *The Influence Of Motivation And Compensation On Employee Performance At PT Unisadhuguna With Job Satisfaction Mediation*. dan (Hanafi & Yohana, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bni Lifeinsurance Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi saat

kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Namun berbeda halnya dengan dengan (Sembiring & Tanjung, 2021) yang berjudul Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan (Nurperinayati, 2021) yang berjudul *The Role of Job Satisfaction in Mediating The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance*. Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berhasil memediasi saat motivasi kerja menjadi variabel independen.

Dari beberapa penelitian diatas, peneliti sangat tertarik untuk mereplikasi konsep penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance oleh (Hanafi & Yohana, 2017). Penelitian ini meneliti beberapa variabel yang di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini, sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada sektor jasa, sementara hanya sedikit yang meneliti sektor manufaktur. Oleh karena itu, perusahaan Wangta Agung cabang jogoroto dipilih sebagai representasi yang relevan dari sektor manufaktur untuk mengisi kesenjangan penelitian ini.

Alasan memilih perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian adalah karena sektor ini sangat beragam dan memiliki banyak subsektor. Hal ini membuat sektor manufaktur di Indonesia sangat menguntungkan dan potensial di berbagai bidang. PT. Wangta Agung cabang jogoroto ini dikenal sebagai perusahaan yang bergerak di industri alas kaki yang mulai dirintis pada tahun

2013 lalu hingga sekarang. Berdasarkan ulasan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berhasil memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pada karyawan PT. Wangta Agung cabang jogoroto.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja karyawan, yang mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan refleksi diri oleh pelaku sumber daya manusia dalam melakukan strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja yang lebih sempurna.