

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya suatu usaha sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Sebuah bisnis tidak dapat berfungsi tanpa strategi yang matang untuk pertumbuhan jangka panjang sumber daya manusianya. Kontribusi dan keluaran karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap produk akhir bisnis apa pun. Kinerja perusahaan memberi tahu kita apakah tujuannya telah ditetapkan. Aslinda (2017) mencatat bahwa perilaku manusia merupakan penentu utama faktor manusia, sehingga menjadikannya sebagai variabel kunci dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Wahyuni (2021:34), kepemilikan suatu perusahaan terhadap sumber daya, baik berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, penelitian, dan teknologi, dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Ketika pekerja kompeten dalam peran mereka, hal ini dapat mempengaruhi sejauh mana organisasi mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aspek integral dari setiap keberhasilan bisnis.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Intermedia Pers, perusahaan yang beroperasi di bidang media berita elektronik dan cetak. Saat ini perusahaan media mengalami persaingan yang sangat tinggi dengan hadirnya media-media online. Di era digital saat ini, pengelola media cetak menghadapi banyak tantangan dan persaingan. Hal ini mencakup meningkatnya persaingan media di era digital, dan yang lebih buruk lagi, semakin

terpinggirkannya media cetak. Faktanya, tak terhitung banyaknya media cetak yang bangkrut karena ditinggalkan pembacanya. Banyak pelanggan yang beralih ke media digital berbasis Internet, yang mudah diakses dan media digital juga relatif murah, nyaman, dan menawarkan konten yang lebih beragam.

Persaingan yang sangat ketat dalam lingkungan bisnis berkontribusi pada peningkatan perhatian yang diberikan pada kinerja karyawan oleh perusahaan (Jnaneswar & Ranjit, 2022). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan adalah kinerja (Wang & Chen, 2020). Kinerja karyawan sama halnya dengan prestasi kerja yaitu hasil capaian individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki (M. Hasibuan, 2011). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Malik (2019) menyatakan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, dimana kinerja tersebut dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan dan membantu mencapai tujuan organisasi. Perusahaan akan tumbuh dan bertahan dalam jangka panjang jika kinerja karyawannya meningkat.

Hasil penelitian lain dari Amiruddin (2021) mengatakan bahwa kinerja menjadi hal penting dalam perusahaan, terutama juga bagi karyawan. Karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama yang kuat. Tentu saja, setiap perusahaan menginginkan pekerjanya produktif, namun sayangnya tidak semuanya produktif. Itulah sebabnya peluang pekerja untuk berhasil

atau gagal dalam mencapai tujuan perusahaan berhubungan langsung dengan kinerja mereka dalam pekerjaan. Pekerja yang termotivasi lebih cenderung melakukan upaya ekstra, yang sangat penting untuk mencapai tujuan ini (Amiruddin, 2021).

Motivasi adalah faktor yang memicu seseorang untuk melakukan sesuatu agar hasil yang diperoleh sesuai keinginan atau harapan (Supartha & Sintaasih, 2017). Sedangkan Nawawi (2000) berpendapat bahwa ada dua pembagian motivasi antara lain motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan tindakan. Dan motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar individu untuk melakukan tindakan. Penelitian ini lebih fokus terhadap motivasi intrinsik karena motivasi ini yang paling kuat dan tertanam dalam diri individu. Menurut Indriyani (2018), karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan lebih bertanggung jawab dan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kebahagiaan karyawan di tempat kerja merupakan komponen lain yang mempengaruhi produktivitas. Robbins (2015) menyatakan bahwa ketika seseorang mengevaluasi kualitas pekerjaannya, maka akan timbul emosi yang baik yang dikenal dengan kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja, pada intinya, adalah masalah individu. Seberapa puas perasaan seseorang berhubungan langsung dengan nilai-nilai yang dia miliki. Secara umum, orang-orang melaporkan lebih banyak kebahagiaan ketika mereka menilai aktivitas mereka sangat sesuai dengan keinginan mereka. Tingkat kebahagiaan atau

ketidakpuasan seseorang terhadap sikap kerjanya mungkin diukur dari tingkat kepuasannya, yaitu suatu penilaian.

Menciptakan kebahagiaan kerja bagi karyawan bukanlah hal yang mudah, namun hal ini dapat dilakukan jika elemen diterapkan dengan baik dan diterima secara luas. Adalah mungkin untuk mewujudkan kepuasan kerja pribadi; Artinya, ketika seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, maka ia akan bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Tentu saja, lingkungan kerja yang menyenangkan juga berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan. Akibatnya, bisnis akan mendapatkan keuntungan dari pekerja yang harapannya dipenuhi oleh lingkungan kerja mereka.

Korelasi antara motivasi intrinsik di tempat kerja dan produktivitas telah menjadi subjek temuan beragam dalam beberapa penelitian yang meneliti topik tersebut. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin (2021) dan Triadi dkk. (2019). Ningsih dkk. (2020) dan Felinda (2016) tidak menemukan pengaruh substansial motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan; Namun penelitian ini bertentangan dengan temuan mereka.

Pada saat yang sama, terdapat bukti yang bertentangan dalam literatur mengenai hubungan antara pekerja yang bahagia dan bisnis yang produktif. Misalnya, penelitian Thara Afifah (2017) menemukan bahwa pekerja yang bahagia mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan rekan mereka yang kurang puas, sementara penelitian lain menemukan sebaliknya. sesuai temuan

pemeriksaan Armanda Darmansyah. Pada tahun 2023, output pekerja tidak dipengaruhi oleh tingkat kebahagiaan kerja, menurut penulis studi tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas, dimana masih diketemukannya hasil-hasil yang tidak konsisten, maka penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. INTERMEDIA PERS)**”.

1.2.Rumusan Masalah

Berikut permasalahan pokoknya, sesuai dengan uraian latar belakangnya:

Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INTERMEDIA PERS?

Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INTERMEDIA PERS?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INTERMEDIA PERS.

Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INTERMEDIA PERS.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa keuntungan teoritis dan praktis yang ingin diperoleh dari penelitian ini:

Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi melalui:

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan

Referensi mata kuliah dari Manajemen Sumber Daya Manusia atau literatur penelitian lebih lanjut lagi dengan judul yang sejenis.

Secara Praktis

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Bagi Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu para sarjana di bidang manajemen sumber daya manusia belajar lebih banyak dan mendapatkan lebih banyak pengalaman dalam pekerjaan mereka.