

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang pekerja keras serta memiliki kemampuan yang baik supaya bisa menjadi modal untuk persaingan pasar, setiap tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan terdapat andil berasal dari karyawan yang ada. Perusahaan akan terus menjaga dan membuat karyawan yang dimilikinya agar bisa terus berkembang serta unggul sesuai dengan standar energi kerja yang berkualitas (Arifin & Mardikaningsih, 2022).

Pada perkembangan usaha masa kini serta masa yang akan tiba sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten akibatnya, mampu sebagai kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing di tengah arus perubahan yang semakin bergerak maju, untuk menggerakkan karyawan agar mampu bekerja sesuai menggunakan yg dikehendaki perusahaan, maka perusahaan wajib memahami motivasi karyawan pada bekerja, karena motivasi inilah yang memilih sikap karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan harapan tertentu, hal ini wajib sebagai perhatian untuk perusahaan untuk membentuk karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan wajib membentuk syarat yang dapat mendorong karyawan buat menyebarkan dan meningkatkan kemampuan juga keterampilan yang dimiliki secara optimal, keliru satu upaya

yang wajib ditempuh ialah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan menggunakan usahanya akan menyebabkan rasa kepuasan dalam diri karyawan (Parimita et al., 2018) .

Kinerja merupakan perihal melakukan pekerjaan serta hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut, diperlukan peningkatan kinerja pada setiap karyawan yang mempunyai tujuan bisa tercapai serta bisa meningkatkan kecepatan pekerjaan yang sudah di tetapkan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kepuasan kerja adalah apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini bisa menyebabkan dampak yang positif atau negatif. Karyawan yang mempunyai rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu pula kebalikannya.(Parimita et al., 2018). Motivasi ialah hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi adalah penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Iswari & Pradhanawati, 2018)

Kinerja karyawan akan terus selalu di perhatikan serta dibutuhkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang terdapat pada PT Nusindo Prima indah kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan, keyakinan, serta pikiran perihal bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya

yang berarti bahwa kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak suka sebagai hasil yang akan terjadi interaksi dan evaluasi karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja bisa dilihat dari perilaku karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya. Di dalam mewujudkan sasaran yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan bisa diraih, pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga mampu menjadi sebagai penentu keberhasilan organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target sasaran tidak akan tercapai. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri serta dorongan impian individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan menggunakan pengenalan kebutuhan, salah satu penyebab kompleksnya proses ini ialah sebab setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang tidak sama sebagai akibatnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga tidak selaras. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Nusindo Prima Indah Bergerak di bidang *advertising* yang sudah digunakan beberapa brand besar seperti JCO, STARBUCK, dan masih banyak lainnya. Permasalahan yang penulis temukan pada saat melakukan observasi dan wawancara ke karyawan sebanyak 2 orang pada hari senin tanggal 27 Maret 2023 tentang kepuasan karyawan masalah ini terjadi karena karyawan merasa kepuasannya menurun karena alat kurang mendukung, apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor pendukung keberhasilan PT Nusindo Prima Indah yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercipta apabila semua peran bersinergi karena motivasi dapat memicu semangat seorang karyawan untuk perubahan yang lebih baik.

Tabel 1. 1 Data Target Penjualan PT Nusindo Prima Indah

Tahun	Target Pencapaian	Target yang dicapai
2019	24.000.000.000	11.137.176.963
2020	24.000.000.000	6.171.225.056
2021	24.000.000.000	7.739.849.249
2022	24.000.000.000	22.726.056.555

Sumber : PT Nusindo Prima Indah

Kinerja karyawan di PT Nusindo Prima Indah tidak stabil dapat dilihat dari tabel 1.1 data target penjualan PT Nusindo Prima Indah tahun 2019-2022 terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan jumlah standar produksi yang telah ditetapkan perusahaan, masalah ini menyebabkan kinerja karyawan di PT Nusindo Prima Indah kurang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, kepuasan dan motivasi kerja hal yang sangat penting di perhatikan dalam suatu perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka rumusan masalahnya dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diberikan oleh penulis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan oleh penulis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini yang dilakukan penulis menambah wawasan yang luas dan mengimplementasi ilmu yang telah di dapatkan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan masukan terhadap PT Nusindo Prima Indah, untuk bisa meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai bahan refrensi dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dlam bidang Ekonomi dan Bisnis.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penulis sangat membatasi masalah dalam penelitian ini agar lebih fokus mengenai “Kepuasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Nusindo Prima Indah”.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelian dan sistematik penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai literatur yang berhubungan dengan kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISI DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas profil organisasi atau perusahaan, hasil data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.