

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting didalam perusahaan, hal ini karena suatu perusahaan sangat bergantung pada peran orang-orang yang ada didalamnya. Hal yang paling utama harus diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan sangat memaksimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi asset utama perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan karena dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelanjutan perusahaan, sebab perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi ataupun sarana dan prasana yang ada.

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi sebagai keunggulan kompetitif untuk bertahan di tengah persaingan dunia bisnis. Dalam menghadapi tekanan persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu berfokus pada penyesuaian terhadap perubahan eksternal yang cepat. Salah satu langkah penting adalah memastikan pemimpin memahami organisasi dengan baik, serta memberikan motivasi dan menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. (Swadiputra et al., 2021)

Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tingkat pencapaian yang diraih perusahaan akan menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja karyawan tentang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus memperlakukan karyawan secara manusiawi dengan cara menyediakan fasilitas yang dibutuhkan seperti adanya jaminan kesehatan dan keamanan, memenuhi harapan, memberi motivasi serta memberi kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan memberikan hal tersebut karyawan akan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, sehingga karyawan termotivasi untuk memaksimalkan kinerja nya supaya lebih baik. (Noor & Mulyono, 2020)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam perusahaan kinerja karyawan menjadi daya ukur produktivitas seseorang, karena karyawan yang berhasil menjalankan tugasnya akan menunjukkan produktivitas yang tinggi, dengan adanya tingkat kehadiran yang baik, disiplin dalam pekerjaannya, mampu berinovasi serta mampu untuk bekerja sama dalam tim. penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan bertujuan untuk mengontrol sumber daya manusia sehingga menjaga performa perusahaan tetap stabil (Saputra et al., 2023)

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus dipahami untuk mengevaluasi sejauh mana perusahaan berhasil mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi atau perusahaan, kinerja perlu didorong dengan motivasi yang tinggi agar kemampuan yang dimiliki dapat dimaksimalkan, selain itu kemampuan karyawan harus diimbangi dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. (Simbolon, 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan ditemukan adanya fenomena terkait kinerja karyawan yang tidak lagi memenuhi target perusahaan, hal ini terjadi karena adanya perubahan kebijakan dari pusat dimana kebijakan berubah menjadi berbasis kesetaraan untuk setiap cabang perusahaan, sehingga karyawan yang merasa tidak lagi dihargai atas kinerjanya, hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi dianggap sebagai salah satu faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam menjalankan aktivitasnya, dengan adanya pemberian motivasi secara rutin dari atasan terhadap karyawan hal ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Motivasi ini biasanya berupa pujian dan penghargaan atas pencapaian karyawan dalam mencapai tujuan, dengan demikian karyawan akan merasa diapresiasi atas kerja kerasnya dan akan semakin terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya. (Sembiring, 2020)

Motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri seseorang untuk mendorong keinginannya dalam melakukan berbagai kegiatan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai faktor internal untuk

menggerakkan perilaku seseorang dalam memenuhi tujuannya. untuk itu perusahaan harus memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik dan produktif. oleh karena itu, motivasi akan menjadi faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Endra, 2021)

Menurut (Nursalim et al., 2024) hal utama yang harus perusahaan perhatikan adalah menjaga motivasi karyawan, karena motivasi merupakan pendorong utama bagi setiap individu dalam mendasari perilaku. Seseorang tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaannya jika tidak ada motivasi dalam dirinya, oleh karena itu perusahaan perlu menjaga dan mengelola motivasi karyawan agar kinerja karyawan tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi pimpinan terhadap karyawan memiliki tujuan untuk memberikan efek positif kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, penuh gairah, dan penuh dengan rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik kepada para pegawai tersebut, yaitu dengan kenaikan pangkat, peningkatan prestasi kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya (Tsauri, 2020).

Adapun fenomena yang terjadi dalam PT XYZ terkait prestasi kerja hal ini dikarenakan perusahaan hanya memberikan penghargaan kepada karyawan terlama seperti 5thn, 10thn, dan 20thn. Sehingga menciptakan rasa ketidakadilan karena karyawan merasa bahwa prestasi yang dimiliki tidak dihargai secara adil, karena penghargaan lebih banyak diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja,

sementara inovasi serta pencapaian yang lebih dari karyawan baru tidak mendapatkan perhatian yang layak.

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri oleokimia. Perusahaan ini menghasilkan produk utama berupa asam lemak yang digunakan dalam pembuatan sabun, kosmetik, dan bahan baku untuk produksi biodiesel, produk yang dihasilkan banyak digunakan dalam bidang industri seperti kosmetik, farmasi, energi terbarukan dan pembuatan bahan kimia lainnya.

Selain motivasi kerja adapun fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja, banyak faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu: pengakuan dan apresiasi, gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya.. Kepuasan kerja biasanya dirasakan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya secara umum dalam bidang perilaku organisasi. Kepuasan kerja terdapat tiga dimensi: kepuasan kerja pertama merupakan adanya emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja kedua disebabkan oleh tingkat keberhasilan mengenai target yang ditetapkan, kepuasan kerja ketiga menggambarkan sikap yang artinya adalah kepuasan kerja tidak dapat dicapai apabila tidak ada keterkaitan antara satu dan lainnya (Anggraeni & Rosdiana, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan, adanya permasalahan yang ditemukan terkait kepuasan kerja pada PT XYZ, yaitu adanya rasa ketidakpuasaan karyawan mengenai promosi yang diberikan untuk kenaikan

jabatan. Hal ini terjadi karena promosi yang diberikan dengan syarat karyawan harus berpindah cabang sehingga karyawan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan tantangan pekerjaan yang lebih besar. Jika promosi yang diberikan hanya kepada karyawan yang bersedia pindah, sementara karyawan yang tidak ingin pindah maka tidak dapat memperoleh kesempatan berkembang sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini sebelumnya sudah banyak dilakukan, dari penelitian (Rahmawani & Syahrial, 2021) dapat diambil kesimpulan bahwasanya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak selaras dengan hasil dari penelitian (Adam et al., 2021) mengungkapkan bahwasanya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT XYZ maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT XYZ.**

1.2 Rumusan Masalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT XYZ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PT XYZ
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat menjadi referensi untuk perusahaan dapat menetapkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

- Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- Bagi Peneliti

Manfaat dari penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan untuk penulis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan tambahan yakni untuk meningkatkan ilmu pengetahuan terkait pihak-pihak yang bersangkutan dalam dunia pekerjaan yang kaitannya dengan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memuat penjelasan terkait landasan teori variabel yang diteliti pada penulisan skripsi ini, meliputi berbagai teori yang berperan sebagai landasan acuan yang dipergunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yang juga berisi penelitian serta dan pengembangan hipotesis. Variabel yang diteliti pada penelitian ini ada 3 yakni Motivasi Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) serta terhadap Kinerja Karyawan(Y).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini ditulis mempergunakan metode pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif yakni jenis penelitian yang menciptakan pengetahuan yang didapatkan dengan menggunakan statistic atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Teknik Analisa data dalam penelitian yang terbentuk dari 2 variabel dependen/eksogen berupa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja variabel dependen/endogen yaitu Kinerja Karyawan maka penelitian ini menggunakan program SPSS 26 untuk menjalankannya. Pada bab ini juga dijelaskan sampel serta teknik pengambilan sampel, sumber dan jenis data, waktu dan tempat penelitian, lalu metode pengumpulan data dan metode analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan langkah-langkah hasil penelitian, perhitungan data, dan pembahasan terhadap hasil yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan serta saran yang diberikan terhadap perusahaan berdasarkan tujuan dan hasil penelitian.