

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah memberikan pengaruh yang besar terhadap laju pertumbuhan perekonomian dunia, termasuk perekonomian Indonesia. Berbagai informasi dan segala sumber berita tentang potensi – potensi di bidang sosial maupun alam sudah dapat diakses oleh negara – negara lain. Terlebih dengan adanya manfaat dari era globalisasi tersebut memberikan peluang bisnis bagi para pelaku perindustrian di segala bidang sehingga menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan pada ruang lingkup lingkungan. Keberhasilan atau Kegagalan dari perusahaan itu sendiri yang dipengaruhi oleh beberapa faktor di diantaranya motivasi dan kepuasan kerja yang akan berpengaruh dan berdampak pada kinerja kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini tidak luput dari peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

SDM merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada SDM perusahaan itu sendiri yaitu seluruh manusia yang ada dan terlihat dalam kegiatan suatu perusahaan sebagai pelaksana mulai dari level yang paling bawah hingga level yang paling atas dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan penuh tanggung jawab bukan suatu proses yang mudah dan biasanya perusahaan membutuhkan

waktu sekitar dua sampai tiga bulan untuk memberikan pelatihan pra kerja. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terstruktur dan tepat guna serta sasaran yang dapat dilaksanakan dalam waktu sesingkat-singkatnya dengan harapan perusahaan dapat memiliki SDM yang sesuai dengan harapan dan tuntutan atas tujuan perusahaan agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Robbins, 2016).

Masalah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan masalah utama bagi perusahaan adalah kinerja kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja individu karyawan yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sinkron dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya motivasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi sendiri sangat penting bagi karyawan untuk mendorong kinerjanya yang lebih baik lagi.

Menurut Kadarisman (2017) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pembentukan motivasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya

manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu motivasi memiliki dampak terhadap kinerja. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan melakukan kegiatan yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan. Apabila motivasi karyawan itu baik maka karyawan akan mempertahankan dan bersemangat lagi untuk bekerja yang produktif dan meningkatkan kinerja dengan baik, tetapi jika motivasi tidak baik maka mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan memicu banyak keluhan karyawan (Dessler 2016). Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang maksimal. Berjalannya operasional perusahaan itu bergantung pada pemimpin perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa pribadi ungkapan perasaan seseorang yang menyukai pekerjaan sudah sesuai dengan harapan dari masing-masing individu. Karyawan mendapatkan kepuasan setelah kinerja diapresiasi oleh pimpinan dan diberikan apresiasi sebagai bentuk kepuasan perusahaan terhadap karyawannya. Menurut Wirawan (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Karyawan akan merasakan mendapatkan timbal balik dari perusahaan atas kinerja yang meningkat, tetapi jika karyawan tidak mendapatkan

kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Robbins (2016).

CV Nusa Pratama Anugrah yang bertempat di jalan Taman Pondok Jati AR-2, Geluran, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur 61257. Berdasarkan survey awal diketahui pada department production operation sedang menghadapi permasalahan tidak tercapai target produksi. yaitu terlihat dari data produksi di tahun 2020 yang berada dalam table 1.1.

Tabel 1.1 : Data Produksi CV Nusa Pratama Anugrah

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi
Januari	5000	4500
Februari	5000	4600
Maret	5000	5100
April	5000	5050
Mei	5000	4300
Juni	5000	4400
Juli	5000	4350
Agustus	5000	5100
September	5000	4700
Oktober	5000	4600
November	5000	4800
Desember	5000	4700

Sumber : CV Nusa Pratama Anugrah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa perkembangan produksi di CV Nusa Pratama Anugrah mengalami fluktuasi atau naik turun jumlah target produksi pada tahun 2020. Dimana target produksi perusahaan adalah 5000 pcs per bulan, pada bulan Maret, April, dan Agustus target produksi perusahaan sudah terpenuhi. Namun pada bulan Januari, Februari, Mei, Juni, Juli, September,

Oktober, November, Desember target produksi perusahaan tidak dapat terpenuhi dari target produksi perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak tercapai target mengindikasikan bahwa ada masalah kinerja karyawan pada bagian produksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan.

peneliti menemukan adanya fenomena yang menyebabkan tidak tercapainya target produksi salah satu yaitu kurangnya dorongan semangat kerja dari atasan sehingga karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya yang berakibat ke karyawan menjadi kurang bersemangat dalam masuk kerja. Menurut Siagian (2017) motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian Stefanus Andi Pratama dan Moehammad Soe'oad Hakam (2015) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, penelitian Deden Misbahudin Muayyad (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV Nusa Pratama Anugrah diindikasikan memiliki masalah pada kepuasan kerja karyawan hal itu terlihat dari data absensi yang meningkat. Menurut Handoko (2000:252) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Berikut ini adalah tabel tingkat absensi karyawan CV Nusa Pratama Anugrah di Kota Sidoarjo (Januari – Desember 2020).

Tabel 1.2 : Data Absensi Karyawan CV Nusa Pratama Anugrah

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	50	25	10	0.08
Februari	50	25	6	0.48
Maret	50	25	11	0.88
April	50	26	8	0.61
Mei	50	24	4	0.33
Juni	50	26	7	0.33
Juli	50	26	6	0.46
Agustus	50	26	9	0.72
September	50	25	5	0.04
Oktober	50	24	4	0.33
November	50	25	6	0.48
Desember	50	24	6	0.05

Sumber : CV Nusa Pratama Anugrah

JK : Jumlah Karyawan

JHK : Jumlah Hari Kerja

THK : Total Hari Kerja

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus :

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2020 yaitu 0,8% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan September 2020 yaitu 0,4%. Sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2020 yaitu 0,41% atau kurang dari 1%, Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang

diberikan oleh CV Nusa Pratama Anugrah apabila > 1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Deden Misbahudin Muayyad (2016) dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka diadakan sebuah penelitian yang berjudul :

**“ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada CV Nusa Pratama Anugrah ”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Nusa Pratama Anugrah?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Nusa Pratama Anugrah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pratama Anugrah?
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada CV Nusa Pratama Anugrah?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memberikan masukan, saran dan serta sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti lain

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang lainnya sebagai bahan masukan dan bisa dijadikan referensi yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sejenis