

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) punya efek yang luas atas keefektivitasan perusahaan dibanding dengan sumber lainnya. SDM berfokus pada pengaturan hubungan serta peran karyawan agar entitas bisa menggapai misinya dengan optimal (Bahrul Ulum et al., 2024). Pengelolaan SDM sendiri akan jadi elemen yang begitu sentral dari tugas manajemen organisasi. Komunikasi yang optimal diantara manajemennya dan karyawannya berperan sentral dalam meningkatkan semangat kerja. Jika SDM dikelola dengan baik, maka efektivitas organisasi atau entitas bisnis akan tercapai.

Pada dasarnya, sumber daya manusia terdiri dari individu yang bekerja di sebuah instansi atau kantor untuk jadi penggeraknya, pemikirnya, dan perencananya yang perannya guna menggapai misi organisasi. Peran SDM pada sebuah organisasi begitu diperlukan. Potensi yang dimiliki setiap individu seperti waktu, tenaga, dan kemampuan dapat dimanfaatkan secara efektif guna menggapai kesuksesan dalam organisasinya. SDM dikelola akan memberi efek pada kesuksesannya organisasi kedepannya. Dengan tata kelola yang optimal, sumber daya ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pencapaian tujuan organisasi.

SDM ialah faktor sentral yang bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan di sebuah entitas bisnis. Ketika SDM dikelola dengan baik melalui

pelatihan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih produktif. Lalu pengelolaan SDM yang kurang optimal seperti minimnya penghargaan atau fasilitas yang memadai, dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, fokus perusahaan pada pengembangan SDM sangatlah penting untuk menggapai misi. Untuk mencapai tujuan perusahaannya, sangat penting meningkatkan kinerja setiap karyawan (Bahrudin & Iryanti, 2023). Itu dapat dicapai dengan memahami pengelolaan kinerja, baik yang tertulisnya sampai tidak tertulisnya terkait dengan standarisasi keahlian karyawan serta prospek di masa depan. Dengan demikian, kita dapat meraih hasil yang lebih baik.

Kinerja memegang peranan krusial didalam sebuah entitas sebab itu guna menggapai misinya, maka perlu sebuah sokongan karyawan yang punya kompetensi pada bidangnya. Kinerja itu sendiri merupakan ukuran hasil dari pengelolaan dan pelaksanaan aktivitas entitas di masa waktu tertentu. Kinerja karyawannya jadi sebuah elemen pokok yang bisa dikontrol perannya terutama ketika karyawan memahami harapan yang ada, tahu kapan mereka dapat berkontribusi, dan diukur berdasarkan hasil serta perilaku mereka (Harahap & Tirtayasa, 2020). Penilaian kinerja wajib dijalaninya dengan secara berkeadilan dan obyektif, mencerminkan kinerja aktual dengan akurat.

CV. Sengon Maju Lancar ialah sebuah entitas bisnis yang geraknya di sektor pengolahan kayu dan berlokasi di Jl. Irian Desa Gedang Sewu, Kec. Pare, Kab. Kediri, Jatim. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 67 karyawan. Karyawan di CV. Sengon Maju Lancar ini berasal dari Kediri dan dari luar

Kediri. CV. Sengon Maju Lancar secara aktif memproduksi kayu yang akan dikirim ke Malaysia. Para karyawan terlibat dalam berbagai tahap, mulai dari menyiapkan bahan untuk pembuatan kayu triplek, mengoperasikan mesin, hingga menempelkan kayu triplek menggunakan lem khusus. Hasil akhir dari produksi kayu triplek kemudian dikemas untuk siap dikirim.

Kinerja karyawan ialah output kerja seseorang baik dari segi kualitasnya juga kuantitasnya yang mencerminkan pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas selaras atas tanggungannya yang diemban (Wijaya, 2018). Beragam faktor berperan dalam memaksimalkan kinerja karyawan, di samping kendali dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja karyawan sering kali dipicu oleh pimpinan yang memberikan motivasi yang baik. Kinerja karyawan juga memperlihatkan besaran sumbangsuhnya kepada perusahaannya atau organisasi (Nurrozi & Subarjo, 2023). Menilai kinerja karyawan secara objektif diperlukan adanya standar kinerja. Standar ini berfungsi sebagai acuan untuk menilai apakah kinerja tersebut tergolong baik atau tidak.

Pada CV. Sengon Maju Lancar kinerja karyawan masih rendah belum mencapai target. Itu dibuktikan dengan tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan CV. Sengon Maju Lancar****Tahun 2022-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Unit Kayu / <math>m^3</math></b>		<b>Pendapatan / Juta</b>	
	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
2022	12.000	10.809,7550	55.000.000	50.564.000
2023	12.000	7.973,3097	55.000.000	39.555.000
2024	12.000	6.313,6944	55.000.000	32.236.000

Sumber: CV. Sengon Maju Lancar, 2025

Dari data diatas terlihat bahwasanya pencapaian target pendapatan perusahaan pada kinerja karyawan CV. Sengon Maju Lancar mengalami penurunan. Itu memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawannya belum optimal. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh faktor motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Permasalahan kinerja karyawan acapkali jadi penghalang dalam mencapai target perusahaan. Penyebab menurunnya kinerja ini ialah hasil kerja produksi perusahaan mengalami penurunan, karena kendala teknis dan kurangnya pasokan bahan hal ini secara langsung akan memengaruhi target yang sebelumnya telah direncanakan. Jika permasalahan ini dibiarkan tanpa penanganan, akan berdampak buruk pada kinerja karyawan karena mereka merasa terbebani dengan tekanan target yang sulit dicapai.

Perusahaan dapat mencegah turunnya kinerja karyawannya yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dengan memberikan penghargaan yang tepat. Penghargaan tersebut bisa berupa bonus, insentif atau bahkan sekadar pengakuan atas pencapaian yang telah diraih. Ketika karyawan merasa

dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi guna melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi bisa jadi lebih produktif, kreatif, berkomiten, dan loyal terhadap perusahaan.

Berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya, misalnya yakni motivasi kerja yang berperan sentral guna meningkatkan kinerja mereka. Penting untuk memberi motivasi yang selaras atas ciri, karakter dan keperluannya tiap karyawannya. Pemberian motivasi perlu diposisikan dengan baik berdasarkan prioritasnya yang tepat agar bisa diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan (Hormati, 2016). Motivasi berkaitan dengan upaya menumbuhkan dorongan kerja pada pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara maksimal sesuai kompetensi dan keterampilan yang dimiliki demi tercapainya sasaran organisasi.

Motivasi merupakan sekumpulan sikap dan nilai yang memengaruhi individu dalam meraih misinya. Meskipun bersifat tak terlihat, sikap dan nilai ini memberikan dorongan yang kuat bagi individu untuk bertindak demi mencapai cita-citanya (Fransiska & Tupti, 2020). Keberadaan dari motivasi, membuat tiap karyawan senantiasa bekerja keras dan memiliki semangat guna menggapai keproduktivitasan kerja yang optimal. Saat seseorang merasa termotivasi, mereka akan berusaha sekuat mungkin untuk meraih tujuannya. Namun, perlu diingat bahwasanya upaya yang besar belum tentu membawa kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta menjadikannya terfokus pada

tujuan organisasinya. Berikut ialah data mengenai motivasi kerja yang disajikan dalam bentuk data kehadiran karyawan di CV. Sengon Maju Lancar:

**Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan CV. Sengon Maju Lancar**

**Tahun 2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja / Tahun	Jumlah Terlambat / Tahun		Jumlah Izin / Tahun	
			Kasus	Persentase	Kasus	Persentase
2022	75	260	43	16,54%	60	23,08%
2023	69	249	46	18,47%	57	22,89%
2024	66	254	51	20,08%	61	24,02%

Sumber: CV. Sengon Maju Lancar, 2025

Dari data diatas terlihat bahwasanya data kehadiran karyawan di CV. Sengon Maju Lancar yang terlambat mengalami peningkatan dan data kehadiran yang izin mengalami fluktuasi. Itu memperlihatkan bahwasanya motivasi mengalami penurunan yang berdampak pada kinerja karyawan. Penurunan motivasi ini disebabkan karena para karyawan mulai merasakan kejenuhan terutama ketika pasokan bahan yang diperlukan untuk bekerja semakin berkurang. Itu mengakibatkan aktivitas pekerjaan terhambat dan pada akhirnya menimbulkan rasa bosan serta kekecewaan karena mereka tidak dapat memperlihatkan kinerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Jika karyawan kurang memiliki motivasi kerja, mereka cenderung terhambat dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan.

Selain motivasi, faktor lain yang memberi pengaruh pada kinerja karyawannya yakni kepuasan kerja yang menjadi rasa senang atau sedih yang dirasa seseorang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah keadaan emosionalnya yang positif yang timbul saat ia merasa bahwasanya kebutuhannya, harapannya, dan nilai kerjanya terpenuhi melalui pengalaman bekerja. Keadaan ini mencerminkan sejauh mana individu menilai pekerjaannya menyenangkan, bermakna, dan sesuai dengan tujuan pribadi maupun lingkungan organisasi. (Rosmaini & Tanjung, 2019). Menurut Octavianti dan Hamni (2022), kepuasan kerja muncul sebagai reaksi situasional yang bisa bersifat positif maupun negatif, bergantung pada bagaimana individu menilai pekerjaannya. Nilai-nilai pribadi setiap karyawan memengaruhi perbedaan tingkat kepuasan tersebut. Makin banyak unsur pekerjaannya yang selaras atas preferensi mereka, makin besar rasa puas yang terbentuk.

Kepuasan kerja ialah perilaku baik yang datangnya saat pegawai merasa kebutuhannya, harapannya, dan nilai kerjanya terpenuhi. Kondisi ini tercermin melalui sikap antusias, loyalitas, serta kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik karena merasa dihargai, didukung, dan nyaman dalam lingkungan organisasi yang mendorong pencapaian tujuan kerja secara berkelanjutan. (Jufrizen & Sitorus, 2021). Kepuasan kerja menjadi tanda rasa seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja saling berhubungan secara timbal balik. Rasa kepuasan yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri mereka. Itu bisa tercermin dari sikap positifnya karyawan atas tugas-tugas yang dihadapi serta kondisi di

lingkungan kerjanya. Maka, pihak manajemen perusahaan secara rutin memberi pantauan atas tingkat kepuasan kerjanya karyawan, mengingat hal ini berdampak pada absensinya, perputaran tenaga kerjanya, dan berbagai isu penting lainnya.

Kepuasan kerja pada CV. Sengon Maju Lancar memperlihatkan bahwasanya gaji yang diberikan kepada karyawan sangat rendah atau dibawah UMR, itu menjadikan adanya perasaan tak puas pada karyawannya. Ketika perusahaan mengumumkan kenaikan gaji ternyata jumlah yang diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan tanpa melihat hasil kerja mereka. Di sisi lain, pengawasan pada saat pelaksanaan pekerjaan di lapangan juga tidak dijalankan dengan baik. Jika ketidakteraturan ini tidak ditindak tegas, akan memperburuk suasana kerja. Kepuasan kerja mempunyai relasi yang saling memberi pengaruh dengan motivasi kerja. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, hal ini akan berkontribusi untuk meningkatkan motivasi kerja.

Kajian terkait motivasi dan kepuasan kerja sejatinya sudah banyak dibahas dalam literatur. Namun seiring dengan perkembangan, masih terdapat ketidakkonsistenan dalam hasil-hasil penelitian yang diperoleh. Sebagaimana dengan hasil penelitiannya Hidayatulah (2018) memperlihatkan bahwasanya Motivasi dan Kepuasan Kerja punya pengaruh positif dan signifikan atas Kinerja Karyawan pada perusahaan manufaktur. Lalu hasil kajiannya Rizky Rahmawani dan Hery Syahril (2021) bahwasanya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja punya pengaruh positif dan signifikan atas Kinerja Karyawan



pada perusahaan logistik. Serupa dengan kajiannya Tri Finta Syandi Syah Endra (2022) bahwasanya Motivasi dan Kepuasan Kerja punya pengaruh positif atas Kinerja Karyawan di perusahaan penjualan aksesoris *smartphone*.

Berdasarkan uraian latar belakangnya tersebut maka dipahami bahwasanya bahwasanya Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai peranan yang sentral dalam suatu perusahaan. Keduanya berkontribusi besar dalam menciptakan kinerja para karyawan. Maka, penulis menginginkan menjalankan kajian judulnya “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sengon Maju Lancar Kediri”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar kepada latar belakangnya, maka peneliti dapat menyusun permasalahannya diantaranya:

1. Apakah motivasi punya pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sengon Maju Lancar?
2. Apakah kepuasan kerja punya pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sengon Maju Lancar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasar kepada perumusan masalahnya, maka tujuan penelitiannya diantaranya:

1. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sengon Maju Lancar.

2. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sengon Maju Lancar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitiannya diinginkan bisa memberi kebermanfaatan bagi berbagai elemen diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Membuka ruang bagi mahasiswanya guna menjalankan ilmu pengetahuannya saat kuliah. Mahasiswa bisa mendapat wawasan dan pengalaman yang lebih luas terkait motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Kajian ini bisa dipakai sebagai koleksi tambahan dalam bidang penelitian dan menjadi referensi yang berguna bagi mereka yang berminat untuk melanjutkan penelitian serupa. Lalu hasil kajiannya bisa jadi sumber literatur yang bermanfaat dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan perguruan tinggi.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil kajian ini bisa memberi saran yang berharga bagi manajemen CV. Sengon Maju Lancar dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya jadi usaha menaikkan level kinerja karyawannya melalui faktor motivasi dan kepuasan kerja.