

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Ketatnya suatu persaingan di dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin meningkat sejalan dengan meningkatnya suatu kondisi bisnis dan perekonomian di Indonesia, sehingga hal ini memaksa hampir semua perusahaan-perusahaan kecil maupun perusahaan-perusahaan besar untuk selalu giat dalam berusaha agar perusahaan dapat bertahan dan memaksimalkan kinerja untuk mendapatkan banyak keuntungan. Indonesia sebagai negara yang berkembang, selalu menggalakkan suatu pembangunan di berbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja, melainkan juga menekankan pada pembangunan secara moril. Salah satu contohnya yaitu pembangunan suatu sumber daya manusia yang terus menerus digalakkan sekarang ini.

Demi menghadapi perkembangan dunia ekonomi yang sangat semakin meningkat pada saat ini, maka pertumbuhan perusahaan-perusahaan kecil maupun perusahaan yang besar dapat menyerap tenaga kerja yang banyak sehingga dapat menyebabkan kemakmuran di masyarakat. Untuk itu perusahaan harus mendapat sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan andil yang positif untuk meningkatkan motivasi bekerja, kepuasan kerja pada karyawan yang sedang atau yang akan bekerja di perusahaan tersebut agar karyawan dapat memiliki kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki pegawai dengan motivasi kerja dan kepuasan yang tinggi agar pegawai-

pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan (Octavianasari, 2017).

Perusahaan dalam skala besar maupun dalam skala kecil selalu mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk memberikan sebuah kontribusi (kinerja) yang positif ke arah pencapaian suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja yang positif seperti sikap perjuangan, pengabdian, dan suatu kemampuan profesional sangat mungkin bisa memiliki suatu prestasi kerja dalam melaksanakan suatu tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna (Lestari, 2012). Sikap perjuangan, pengabdian, dan kemampuan yang profesional dapat ditingkatkan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan yang nyata, hal tersebut dimaksudkan untuk terbentuknya suasana kerja yang positif atau kondusif.

Kemenperin (dalam Oktavianasari, 2017) memaparkan bahwa sampai dengan triwulan III 2015 pertumbuhan ekonomi telah mencapai 5,21% lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi di tahun 2014 yakni sebesar 4,73%, hal ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya, dengan maksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik di tingkat nasional maupun tingkat internasional.

Senada dengan survei yang dilakukan oleh Kemenperin, JobStreet.com Indonesia (diakses pada September, 2019) melakukan survei selama dua bulan mengenai motivasi kebahagiaan di tempat bekerja mengungkapkan, 33,4 persen responden yang merupakan 'Generasi Y', dengan rentang usia 22-26 tahun,

dan pengalaman bekerja 1 – 4 tahun, menyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja. Studi dilakukan antara Juni-Juli 2016 kepada 27.000 responden. Adapun tiga faktor utama yang menciptakan ketidakbahagiaan tersebut yakni, kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang menggiurkan serta gaya kepemimpinan manajemen yang kaku. Dari hasil survei tersebut, dikatakan bahwa Generasi Y tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya di tempat bekerja membentuk rasa ketidakpuasan. Dari sebanyak 6,000 responden merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki variasi pekerjaan yang tidak memperkaya pengalaman bekerja.

Dikutip dari *CNNIndonesia.com* (diakses pada September, 2019), ada harapan dari para responden untuk bisa berpindah ke fungsi pekerjaan yang berbeda untuk bisa meningkatkan keahliannya. Akan tetapi, hal ini kerap tidak terwujud karena kurangnya perhatian manajemen terhadap perkembangan karier seorang karyawan di perusahaan tersebut. Tak hanya terbatasnya pengembangan diri, insentif yang diberikan oleh perusahaan pun dirasa tidak cukup untuk membahagiakan para pekerja Generasi Y. Insentif dapat berupa gaji pokok, bonus, kesehatan, transportasi serta komunikasi. Sebanyak 6,200 responden merasa bahwa bonus yang diberikan perusahaan dalam bentuk pembagian keuntungan kinerja perusahaan, serta prestasi mereka tidaklah sepadan. Mereka mengharapkan jumlah yang diberikan dapat lebih besar. Generasi Y atau milenials ialah kelompok demografi setelah generasi X. Tidak ada batasan waktu yang pasti untuk awal dan akhir dari kelompok ini. Para ahli dan peneliti biasanya menggunakan awal 1980-

an sebagai kelahiran kelompok ini dan pertengahan tahun 1990-an hingga 2000-an sebagai akhir kelahirannya.

Menurut Campbell (dalam Jex dan Britt, 2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai menggambarkan suatu perilaku yang dilakukan pegawai atau karyawan selama periode waktu tertentu untuk tempat kerjanya atau perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Mahsun (2006) menyatakan bahwa kinerja ialah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau sebuah program atau suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, PT. X juga menghadapi masalah yang terkait dengan perilaku kinerja karyawan di bagian produksi. PT. X yang bertempat di Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dibidang percetakan dan memiliki pekerja sebanyak 275 yang berada dibagian produksi. Perusahaan ini bukanlah salah satu perusahaan percetakan satu-satunya di Sidoarjo, oleh karena itu seringkali terjadi persaingan dagang. Untuk tetap menjaga kualitas dan kuantitas dari produknya, PT. X Sidoarjo mengharapkan setiap pekerjanya untuk memiliki kinerja yang optimal. Karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. X ini memiliki usia rata-rata 21 sampai 40 tahun.

Menurut hasil wawancara dengan HRD di perusahaan X yang dilakukan pada tanggal 1 Maret 2019, adanya penurunan pendapatan perusahaan yang diakibatkan oleh penurunan kinerja karyawan. Dalam wawancara tersebut terdapat penurunan kinerja karyawan yang lumayan signifikan pada tahun 2018

dibandingkan pada tahun 2017. Penurunan kinerja karyawan terjadi pada bulan Januari sampai dengan Agustus. Akibat jika kinerja karyawan terus menerus menurun maka perusahaan tersebut akan menurun pendapatannya dan perusahaan akan menjadi rugi.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ialah motivasi kerja dan kepuasan kerja (Kinick dan Fugate, 2012). Motivasi ialah gambaran proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) pada suatu tindakan pilihannya sendiri yang mengarah pada suatu tujuan atau sasaran. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dan benar pada karyawan, maka pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula dan dapat meningkatkan penghasilan dari perusahaan tempat dia bekerja. Motivasi juga memiliki hubungan yang erat dan bagaimana perilaku dari seseorang dimulai, didukung, diperkuat, dan diarahkan. Karenannya dasar untuk memotivasi karyawan, antara lain menciptakan suasana kerja yang dapat menyebabkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu.

Motivasi kerja juga memiliki hubungan yang cukup positif atau baik dengan kepuasan kerja. Penelitian Nancy (2007) menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan (nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,964 dan nilai  $r_{tabel}$  0,361, dengan signifikansi hitung  $0,000 < 0,05$ ). Sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nancy, penelitian dari Nugroho (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dengan korelasi *product moment* yang diperoleh diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 0,512 dengan nilai Sig. 0,000 (  $p < 0,01$ ) hal ini

berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan sebaliknya.

Aini (2014) juga menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik) dengan kepuasan ( $r = 0,850$ ), sehingga hubungannya sangat kuat. Analisis uji *spearman* dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansinya (sig 2-tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya  $0,000 < 0,01$  yang menyatakan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan ini memiliki hubungan dengan motivasi kerja. Seperti pada penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Priatini (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan *Rank Spearman* ( $r_s$ ) sebesar 0,535 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji signifikansi yang didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,387 > 1,677$ , maka terbukti bahwa motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Armayanti (2016) juga menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dengan nilai signifikan ( $p < 0,05$ ). Menunjukkan hubungan nilai korelasi yang kuat. Adapun nilai  $r = 0,491$  termasuk dalam kategori sedang, dalam hal ini 49,1% motivasi kerja berhubungan dengan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armayanti.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Ningsih (2016) menyatakan bahwa Analisis analisis *Pearson product moment*, koefisien korelasi sebesar 0,540 berarti bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

Koefisien determinasi sebesar 29,16% berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan begitu variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan variabel kinerja karyawan.

Jex dan Brit (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Lussiser (2002) menyatakan bahwa tingginya suatu kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan maka kinerja dari karyawan pun dapat meningkat dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2012) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis yang diketahui bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki kekuatan hubungan yang sedang dengan arah hubungan yang positif. Kekuatan hubungan yang sedang ini menunjukkan bahwa selain kepuasan kerja, masih ada faktor yang lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan kemampuan dari karyawan itu sendiri, dan hubungan yang positif menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan itu sendiri. Dalam penelitian Baroroh (2013) menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,956 dengan Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ). Handayani (2015) juga menyatakan bahwa adanya hubungan ke arah yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ( $r = 0,293$ ;  $sig = 0,019$ ).

Penelitian dilakukan oleh Nancy (2007) dan Aini (2014) yang hanya meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, Priatini (2012) dan Armayanti (2016) yang hanya meneliti hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2012) dan Handayani (2015) yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. X. Untuk itu hasil penelitian ini dapat menjadi suatu acuan bagi perusahaan dan penelitian ini juga bisa digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawannya melalui hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang memiliki variabel yang berkaitan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang ada diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo?



3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X di Sidoarjo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui.

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan pada PT. X di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan pada PT. X di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X di Sidoarjo.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis
  - a. Bagi Ilmu Pengetahuan: hasil penelitian ini sebagai sumbangan pengetahuan mengenai psikologi industri dan organisasi mengenai masalah hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi perusahaan: perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan berguna bagi perusahaan dalam kegiatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pada karyawan.

- b. Bagi karyawan: karyawan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk dapat menambah dan mempertahankan dalam motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerjanya dalam bekerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya: peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah wawasan dalam pemahaman mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan