

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan perusahaan yang semakin sengit menjadikan kebutuhan perusahaan akan pengelolaan sumber daya manusia menjadi tinggi, untuk memenuhi setiap tujuan perusahaan berjalan baik dan lancar diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien. Pentingnya Manajemen SDM dalam perusahaan untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen antara lain : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Pentingnya Manajemen SDM akan berdampak pada hasil yang dilakukan perusahaan, karena inti dari sebuah perusahaan ada pemberdayaan sumber daya manusia yang ada.

Sebuah perusahaan akan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang memadai dan mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi misi perusahaan tersebut. Menurut Sondang P. Siagian (2000) mengemukakan bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Sumber daya manusia menjadi kunci penting bagi suatu perusahaan, pengendalian dalam perusahaan akan berdampak pada hasil yang dilakukan. Setiap tujuan dan rencana perusahaan harus dapat dikelola oleh SDM yang mumpuni, SDM menjadi ujung tombak bagi suatu perusahaan. perusahaan dituntut untuk dapat mengelola SDM. Hal mendasar yang menjadi perhatian oleh perusahaan adalah kinerja dan kepuasan kerja.

Dari pengertian diatas sudah dapat ditarik benang merah bahwa perusahaan yang baik adalah yang dapat mengelola sdm secara baik pula, kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menjalankan sebuah roda perusahaan tentunya menjadi tugas manajemen agar setiap karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atas apa yang telah dilakukan seorang individu dalam menjalankan tugas dan kewajibanya dengan tepat waktu.

Menurut Bernardin dan Russel (2010) “*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period*”. Kinerja adalah outcome dari suatu fungsi pekerjaan dalam waktu periode tertentu atau pada saat ini. Untuk itu hal ini penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Karena kinerja merupakan hal terpenting bagi sebuah perusahaan, tentunya perusahaan mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya.

Di zaman serba digital dan *online* ini hampir semua manusia dalam melakukan pekerjaan ataupun kegiatannya akan lebih cenderung memilih yang mudah atau instan, maka dari itu saya tertarik untuk melakukan penelitian di bisnis *startup* yang bergerak dalam bidang industri kreatif dimana mayoritas para karyawannya adalah generasi milenial, yang mana dalam bekerja cenderung menghindari pekerjaan yang sulit dan lebih memilih meninggalkan pekerjaannya ke hal yang lebih mudah, perusahaan bisnis *startup* yang saya teliti adalah PT. Matoa Indonesia Digdaya. Perusahaan ini termasuk Industri Kreatif yang sangat membutuhkan kinerja para karyawannya untuk menyukseskan tujuan dari perusahaan, namun dengan mayoritas karyawannya generasi milenial, maka ada beberapa hal yang kurang baik dalam proses kinerja karyawan di Matoa.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai permasalahan yang ada di lingkungan karyawan Matoa, peneliti pun melakukan wawancara pada tanggal 8 November 2018 dengan *Manager HRD* ibu Anita Ade Raggi, di kantor Matoa, diperoleh data bahwa penilaian kinerja yang menurun, banyaknya karyawan yang sering terlambat datang ke kantor dan tingginya angka turnover pada perusahaan, dapat dijelaskan melalui data-data dibawah ini, yakni :

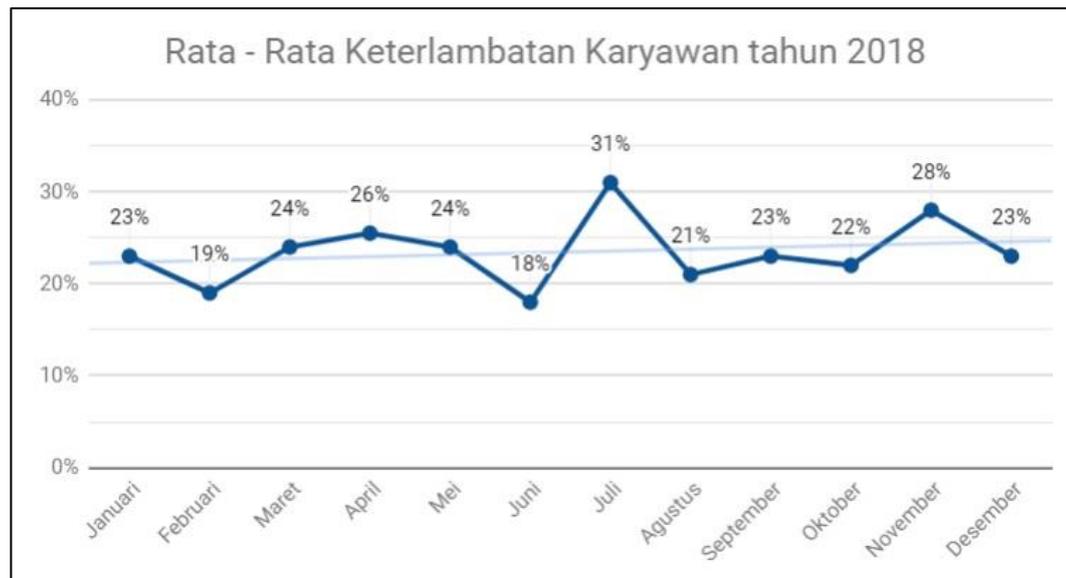


**Gambar 1. 1**

**Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya Periode 2015 s.d. 2018**

*Sumber: Divisi HRD PT. Matoa Indonesia Digdaya*

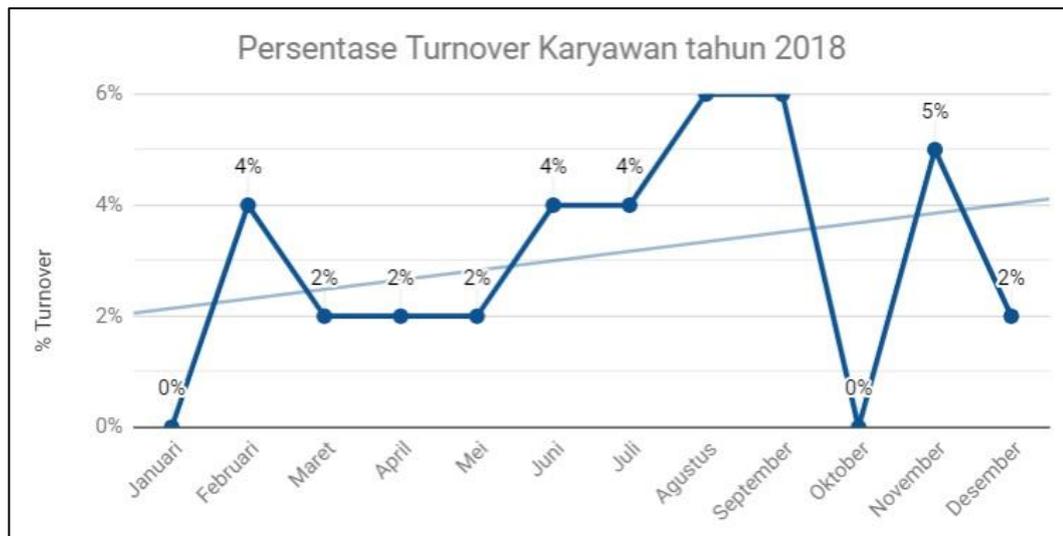
Berdasarkan data hasil penilaian kinerja di atas, terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya setiap akhir periode mengalami penurunan menurut garis *trendline*. Dimana pada tahun 2015, angka penilaian berada pada angka 79.40, kemudian mengalami kenaikan di tahun 2016 menjadi 84.37, selanjutnya menurun di tahun 2017 menjadi 82.65, kembali mengalami penurunan di tahun 2018 sebesar 81.32 sedangkan target yang ditentukan oleh perusahaan setiap tahunnya adalah 90.00, tentunya fenomena ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi, karena dapat menjadi sebuah ganjalan bagi perusahaan untuk melangkah lebih jauh kedepannya. PT. Matoa Indonesia Digdaya perlu melakukan evaluasi terkait penurunan kinerja karyawan selama empat tahun tersebut, agar proses pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan maksimal, yang akan berdampak kepada produktivitas karyawan yang dapat memudahkan segala macam aktivitas bisnis lainnya. Selanjutnya latar belakang permasalahan ini diperkuat dengan data keterlambatan karyawan dan angka turnover.



**Gambar 1. 2**  
**Grafik Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan bulan Januari - Desember 2018**  
*Sumber: Divisi HRD PT. Matoa Indonesia Digdaya*

Gambar 1.2 menunjukkan mengenai grafik rata – rata keterlambatan masuk kerja karyawan pada seluruh bidang perusahaan dapat dilihat bahwa pada bulan Januari - Desember 2018 tingkat keterlambatan karyawan datang ke kantor cenderung naik dari waktu ke waktu. Dalam kurun waktu 12 bulan total rata – rata keterlambatan seluruh pegawai sebesar 23.5% atau 1 dari 4 orang selalu datang terlambat setiap harinya. Dengan tingginya angka keterlambatan karyawan maka secara tidak langsung dapat memangkas jumlah jam kerja yang berakibat pada hasil kerja para karyawan yang kurang maksimal dan hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor kedisiplinan datang ke kantor ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat turnover karyawan, dimana tingkat turnover karyawan memiliki efek negative terhadap kinerja karyawan. Tingkat turnover yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja, dimana bisa dikatakan jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan sehingga pencapaian target perusahaan sulit tercapai.



**Gambar 1.3**  
**Grafik Rekapitulasi Turnover Karyawan bulan Januari - Desember 2018**

*Sumber: Divisi HRD PT. Matoa Indonesia Digdaya*

Mengenai penjelasan dari Gambar 1.3 bahwa tingkat turnover karyawan dari bulan Januari - Desember 2018 di PT. Matoa Indonesia Digdaya cenderung meningkat, mengingat Matoa merupakan perusahaan produksi yang mana berorientasi pada tingkat penjualan keuntungan perusahaan, masalah ini tentu dapat menghambat pencapaian perusahaan kedepannya. Tingginya angka turnover ini di dominasi oleh para karyawan generasi milenial, yang mana beberapa tahun kedepan para generasi milenial yang lainnya akan memasuki dunia pekerjaan, maka dari itu masalah kinerja para karyawan sangat krusial untuk di selesaikan.

Untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan dibutuhkan keefektifan karyawan dalam bekerja, namun jika kinerja para karyawannya menurun akan sulit bagi perusahaan untuk maju. Persoalan akan kinerja ini tentu saja sangat penting untuk dicari cara pemecahannya, karena apabila dibiarkan saja akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Masalah kinerja yang dialami oleh PT. Matoa Indonesia Digdaya sebenarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut pendapat para ahli adalah kepuasan kerja (Luthans (2012), kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.) Kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan karyawan, karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas

pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal ini merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan dengan upah yang di berikan, kebijaksanaan perusahaan termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk menunda pekerjaan sampai meninggalkan pekerjaan. Menurut Handoko (2001) Kepuasan Kerja adalah: “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya”.

Selain kepuasan kerja, ada faktor lainnya yang disinyalir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi. Menurut teori pengharapan Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Permasalahan yang sering kali menerpa suatu perusahaan ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dewasa ini dalam sebuah perusahaan, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan dan menjaga keharmonisan dalam setiap pelaksanaan aktivitas kerja.

Hal ini dapat membuat para karyawan termotivasi agar dapat bekerja optimal dan terwujudnya target perusahaan dengan efektivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja para karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATOA INDONESIA DIGDAYA”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian, penulis menduga terdapat masalah pada PT. Matoa Indonesia Digdaya yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan sehingga diharapkan melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi yang optimal dapat menjadi solusi bagi PT. Matoa Indonesia Digdaya. Aspek tersebut diduga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya ?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya ?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya ?
4. Bagaimana pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya ?
5. Bagaimana pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya ?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan ?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya.
2. Gambaran tingkat motivasi karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya.
3. Gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya.
4. Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya.
5. Pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya.
6. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

### 1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh *Kepuasan Kerja* dan *Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan* melalui penerapan ilmu dan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan meninjau dari realita yang ada, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi PT. Matoa Indonesia Digdaya dalam meningkatkan *Kinerja Karyawan* melalui *Kepuasan Kerja* dan *Motivasi*.