

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor penting untuk mendorong kinerja dari karyawan. Untuk menjaga kelangsungan hidup instansi yang berkesinambungan maka diperlukan manajemen sumber daya yang baik dan terprogram, maka peran sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap suatu kegiatan. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Penghargaan juga sangatlah penting bagi karyawan, yang akan membawa peningkatan kerja bagi dirinya sendiri atau perusahaan. Penghargaan merupakan hubungan timbal balik yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam bekerja. Penghargaan atau *reward* diberikan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi, keuletan, ketrampilan dan kesetiiaannya terhadap organisasi. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi kepada karyawan sebagai wujud motivasi dengan

harapan membawa dampak positif bagi perusahaan. Tujuan adanya penghargaan antara lain; kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin (Hasibuan, 2007).

Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan 2007:94).

Setiap individu pasti ingin mendapatkan prestasi dalam pekerjaan mereka, namun tidaklah semua individu dapat meraih suatu prestasi. Hal ini dikarenakan setiap instansi pemerintah memiliki kriteria penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, selain itu prestasi kerja juga diukur oleh beberapa faktor diantaranya kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara,(2005:9) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Prestasi kerja yang didapatkan karyawan ditunjang dengan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan maka akan muncul pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur terdapat Bidang produksi dan restrukturisasi usaha ialah salah satu bidang yang tugasnya Penyusunan kebijakan teknis pembangunan dan pengembangan usaha Koperasi, Pelaksanaan pemberdayaan dan bimbingan usaha Koperasi, Pelaksanaan fasilitasi pengembangan usaha Koperasi, Pelaksanaan pengawasan manajemen usaha Koperasi, Pelaksanaan monitoring dan evaluasi usaha Koperasi, Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Menurut observasi dan wawancara awal dengan pimpinan Bidang PRU dan beberapa pegawai Bidang Produksi dan Restrukturi Usaha menyebutkan bahwa terjadi penurunnya kepuasan kerja karyawan di karenakan pekerjaannya yang dirasa banyak dan memberatkan, lalu ketidakpuasan dengan rekan kerja di sebabkan oleh seringnya rekan kerja melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain.

Karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya karena kurangnya mendapatkan penghargaan dari instansi, penghargaan tersebut meliputi insentif karyawan merasa insentif yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya yang melebihi jam kerja. Begitu juga dengan cuti mereka merasa dengan banyaknya pekerjaan sehingga karyawan tidak diberi kesempatan untuk cuti.

Dengan kurangnya penghargaan dari instansi menjadikan prestasi kerja mereka turun terlihat dari hasil kerja yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja dalam menyelenggarakan suatu kegiatan.

Bahwa dapat dijelaskan dengan adanya pemberian penghargaan yang baik yang disesuaikan dengan pekerjaan karyawan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang itu juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan diharapkan kinerja organisasi juga meningkat.

Bahwa dengan adanya penghargaan yang baik dari instansi akan mampu mendorong prestasi karyawan yang baik dan itu akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan karyawan itu sendiri. Apabila kepuasan karyawan tidak diperbarui maka karyawan tersebut tidak akan mengalami perubahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan beberapa pegawai maka peneliti mengambil judul penelitian “PERAN PRESTASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari pemaparan latar belakang :

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha?

4. Apakah prestasi kerja memediasi hubungan antara penghargaan dengan kepuasan kerja pegawai Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian dibuat untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha.
4. Untuk mengetahui prestasi kerja memediasi antara penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang produksi dan Restrukturisasi Usaha.

### **1.4 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dari masalah diatas maka permasalahan dalam penelitian ini peneliti membatasi mengenai:

Penghargaan : penghargaan dalam hal ini yang diberikan organisasi kepada karyawan yang bertujuan untuk membangkitkan motivasi kepada karyawan bidang produksi dan restrukturisasi usaha

Prestasi Kerja : prestasi kerja dalam hal ini yang dilihat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya

kepuasan kerja : kepuasan kerja dalam hal ini dilihat dari dipenuhinya kebutuhan dan keinginan melalui kegiatan kerja.

khususnya pada karyawan Bidang Produksi dan restrukturisasi Usaha.

### **1.5 Mamfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan maka manfaat dari penelitian ini ialah :

a. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen khususnya pada materi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

b. Manfaat secara praktis

1) Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menambah referensi pada masa yang akan datang dan juga bermanfaat sebagai bahan perbandingan. Serta dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan guna menngkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan pada periode yang akan datang.

2) Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat mempraktekan teori – teori yang didapat selama masa perkuliahan untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan secara praktis dalam mengenai masalah dalam perusahaan.