

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era persaingan global, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir cerdas, inovatif dan cepat tanggap serta mampu bersaing dengan para kompetitor dalam menghadapi kemajuan zaman. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam persaingan organisasi yaitu dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Dengan demikian perlu adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan dari skill yang berkompeten. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2000).

Salah satu hal yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi atau dorongan pada karyawan. agar mau bekerja giat dan antusias agar mencapai hasil yang optimal. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan tersebut harus memiliki motivasi kerja dan semangat yang tinggi. Semua perusahaan pada umumnya menginginkan karyawannya bekerja dengan baik dan giat, hal ini pun yang diinginkan oleh PG. Tjoekir, PG.Tjoekir juga menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta SOP (*Standart Operation Procedure*) yang ditentukan

oleh perusahaan. PG Tjoekir Jombang merupakan pabrik gula yang memproduksi gula sebagai produk utama dengan produk samping yang berupa tetes dan ampas. PG Tjoekir Jombang memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap atau kontrak. Perusahaan sangat memperhatikan setiap karyawannya maupun karyawan tetap dan tidak tetap (kontrak) dalam hal kinerjanya. Kinerja dari seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dari hasil wawancara dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia didapatkan hasil produksi per bulan selama 3 bulan terakhir yaitu bulan juni, juli, dan Agustus di tahun 2018.

Fenomena kinerja karyawan bagian produksi di PT.PG Tjoekir Jombang terlihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu produksi berdasarkan table 1.1 hasil produksi selama 3 bulan terakhir berikut ini:

**Table 1.1**  
**Tingkat produksi 3 bulan terakhir**

BULAN	HASIL PRODUKSI		WAKTU PRODUKSI	
	Pencapaian Hasil(ton)	Target hasil (ton)	Realisasi	Rencana
Juni	10.170,0	9.773,1	23 Hari	25 Hari
Juli	9.102,0	9.661,1	26 Hari	26 Hari
Agustus	6.850,0	8.991,0	27 Hari	26 Hari

Sumber :PG Tjoekir Jombang

Penurunan kinerja secara kualitas dapat dilihat dari banyaknya produk gula yang mengalami penurunan seperti kualitas produk gula kristal yang menurun menjadi gula yang agak kasar. dikarenakan Pengayakan gula yang masih manual sehingga hasil gula kurang maksimal. Seperti butiran gula yang masih menggumpal ataupun warnanya lebih kecoklatan.

Berdasarkan gambar table 1.1 bahwa pada 3 bulan terakhir tingkat produksi yang ditetapkan oleh PG. Tjoekir mengalami penurunan, hal ini ditunjukkan dari segi kuantitas yang sering kali tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, dan dari segi ketepatan waktu 3 bulan ini PG.Tjoekir tidak sesuai target yang diberikan perusahaan hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Penurunan produksi dan realisasi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Diduga faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tjoekir Jombang adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Malthis dan Jackson, 2006). jika di dalam diri seorang karyawan tidak terdapat motivasi dan semangat untuk bekerja, maka lama kelamaan tingkat produksi akan semakin menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh ( Ningrum, 2011) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam arti jika motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga

akan meningkat, akan tetapi jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga ikut rendah.

Fenomena yang terlihat di PG.Tjoekir dalam segi motivasi kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, karyawan merasa kebutuhan hidup mereka yang belum terpenuhi dikarenakan gaji yang diterima walaupun sudah sesuai UMK, namun dirasa masih kurang, serta merasa kurang aman dalam bekerja, jika ditempatkan di lokasi yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja tinggi, dan juga tingkat rasa kepedulian antar karyawan dirasa masih rendah.

Selain Motivasi, Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lantara, 2017) mengatakan adanya pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan artian semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan otomatis akan meningkat. Pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki dalam (Mangkunegara,2000) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan Pabrik gula Tjoekir Jombang, bahwa beberapa karyawan mengatakan ketidakpuasannya terhadap pekerjaannya seperti gaji, karna menurut karyawan dengan gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisor seperti sikap dan karakter atasan yang sering mengatas

namakan jabatan dalam memerintah bawahannya untuk bekerja selain itu juga kepuasan terhadap rekan kerja yang tidak bisa saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah faktor utama yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, meningkat atau tidaknya kinerja karyawan juga bisa dikarnakan kepuasan kerja dari karyawan tersebut, jika kepuasan kerja karyawan baik maka itu juga dapat menimbulkan motivasi kerja dari karyawan itu ikut membaik dan kinerja nya juga akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lantara, 2017) terjadi pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan artian ketiaga variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan antar variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka akan secara otomatis juga akan mengalami peningkatan dalam kinerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lantara, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PG.Tjoekir Jombang atau setidaknya mempertahankan kinerja karyawan yang sudah diperoleh saat ini

agar tidak semakin menurun yaitu dengan cara memberikan pengarah dan memberikan semangat agar karyawan semakin termotivasi untuk menjalankan kewajibannya sebagai pekerja, serta memenuhi atau pun memperbaiki kepuasan kerjanya di perusahaan seperti gaji yang memenuhi standar, penempatan pekerjaan yang tepat dan memperbaiki hubungan antar rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi melalui kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **”Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan tetap di PG Tjoekir Jombang”**

## **1.2 Batasan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada Karyawan tetap bagian Produksi pada divisi instalasi dan pengolahan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai oleh penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang mempelajari tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang ingin dicapai dalam penelitian bagi beberapa pihak lain antara lain:

- a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengolah kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

b) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pengetahuan, pengalaman, pengaplikasian ilmu dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.