

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kebijaksanaan yang dapat merangsang kinerja karyawan. Kebijakan dibidang sumber daya manusia merupakan salah satu kebijakan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi menurut Rivai (2013), adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

CV. Surya Kencana Food menginginkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan. Tapi untuk mencapai tujuan tersebut pimpinan harus bisa memotivasi

karyawannya dengan baik. Disamping itu ada beberapa elemen-elemen yang ikut berperan penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Misalnya, terpenuhinya kebutuhan hidup, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi atau perkembangan diri. Hal itu merupakan cara memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, menurut Robbins (2010), faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin besar pemberian motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila

semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dan karyawan di CV. Surya Kencana Food mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini didapat dengan observasi secara langsung dengan karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada CV. Surya Kencana Food adalah target produksi yang tidak stabil, sehingga kinerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Hal itu terbukti dengan tingkat produksi karyawan yang tidak setabil selama tiga bulan awal tahun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Produksi Bulan Januari – Maret 2017

Bulan	Item	Target Produksi/Pack	Realisasi	Selisih Produksi
Januari	Wafer Roll	295,000	297,414	2,414
	Wafer Cream	75,000	76,805	1,805
Februari	Wafer Roll	275,300	276,152	852
	Wafer Cream	100,000	99,991	-9
Maret	Wafer Roll	287,580	300,711	13,131
	Wafer Cream	100,000	96,921	-3,079

Sumber: CV. Surya Kencana Food

Berdasarkan gambar tabel 1.1, bahwa pada tiga bulan tahun 2017 tingkat produksi yang ditetapkan dari PT. Garuda Food telah terealisasi melebihi target produksi CV. Surya Kencana food, dengan selisi yang cukup lumayan, tetapi pada bulan februari terjadi penurunan target produksi bagian wafer cream sebesar -9 dan bulan maret sebesar -3.079, hal ini menunjukkan bahwa pada bulan februari dan maret terjadi penurunan dan realisasi produksi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga menunjukkan penurunan kinerja karyawan.

Penurunan produksi dan realisasi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya hal ini didapat melalui observasi secara langsung terhadap karyawan di CV. Surya Kencana Food.

Menurut Rivai (2013), terdapat teori dari ERG terkait kebutuhan rasa aman, keamanan yang dirasa kurang dikarenakan adanya alat produksi yang sudah lama sehingga memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja, sehingga menghambat produksi kinerja karyawan, rasa sosial yang tinggi akan teman kerja dan orang lain memungkinkan timbulnya rasa kompak dan kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan keadaan diatas dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan di CV. Surya Kencana Food”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian produksi, dengan menggunakan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian menggunakan angket yang akan disebarakan kepada karyawan CV. Surya Kencana Food.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Kencana Food?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* CV. Surya Kencana Food?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja CV. Surya Kencana Food.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* CV. Surya Kencana Food.

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 sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

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

1) 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.

2) Bagi Akademis

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