

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu organisasi khususnya usaha di bidang bisnis perusahaan. Oleh karena itu SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan terutama di Era Society 5.0 seperti sekarang ini. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk memperoleh SDM dengan kualitas yang baik agar dapat bersaing.

Usaha manusia untuk bekerjasama secara sistematis dalam arti sengaja, berencana, dan terarah pada tujuan organisasi. Artinya, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal-hal yang diidealkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan dalam keberhasilan meningkatkan motivasi kinerja karyawan ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep dan ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan. Ketika sejumlah pertimbangan ini diindahkan perusahaan dengan menerapkan sikap terbuka, memberikan perlakuan seimbang antara hak-hak dan kewajiban karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan terpuaskan dan lebih produktif. Akibat positif lainnya yang mampu dimunculkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja, sedikitpun tidak merasa terbebani serta akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaannya.

Saat ini persaingan dalam pengemasan produk terus bertambah. Sehingga SDM diharapkan untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif demi mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh sebab itu SDM harus menjadi insani yang terpelajar dan mau bekerja keras serta

penuh semangat dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan potensi yang baik dan lebih produktif.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, Edy. 2017). Sedangkan Hantula, D.A(2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik bagi perusahaan maupun individual.

Hasibuan, Malayu S.P (2016) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013) bahwa “Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

PT. Tri Kemasindo Lestari adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha *Toll Manufacturing* (pengemasan produk) dengan berbagai keahlian produksi; pengolahan/pencampuran, pengisian botol, pengisian kantong dan pengemasan. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Tri Kemasindo Lestari dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yang memberi kepuasan bagi

pelanggan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Production Planning and Inventory Control* (PPIC) perusahaan, ada beberapa masalah mengenai kepuasan kerja yang masih menghambat karyawan di PT. Tri Kemasindo Lestari, yaitu adanya kecemburuan sosial sesama pekerja dan pekerjaan hasil produksi, sehingga kepuasan karyawan menurun. Hal ini mengakibatkan banyaknya ketidakhadiran karyawan.

Selama beberapa bulan terakhir, terlihat tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan sebagai berikut.

Tabel I. 1

DATA TINGKAT KETIDAKHADIRAN KARYAWAN TAHUN 2022

No.	Bulan	Absensi					Total
		Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan	Izin	Terlambat	
1.	Januari	6	11	2	11	13	43
2.	Februari	1	14	3	6	10	34
3.	Maret	4	7	3	6	8	28
4.	April	1	5	2	4	8	20
5.	Mei	2	3	1	4	10	20
Rata-rata							29

Sumber: PPIC PT.Tri Kemasindo Lestari, 2022

Berdasarkan Tabel 1-1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Tri Kemasindo Lestari terendah terjadi pada bulan, sedangkan ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 43, dengan rata-rata 24.

Selanjutnya adanya motivasi kerja yang diberikan bagi karyawan, seperti bonus atau keuntungan perusahaan di akhir tahun.

Hal ini merupakan kebijakan atasan atau pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi agar kinerja mereka maksimal sehingga tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul *“hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur-cakung”*

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah terdapat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur-cakung?
2. Apakah terdapat hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur-cakung?

C. Batasan masalah

Banyak sekali masalah yang bisa di angkat dalam penelitian ini. Namun, penulis perlu membatasi supaya masalah yang diteliti lebih jelas dan terperinci, jadi, penelitian ini dibatasi pada masalah hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur-Cakung.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2014)

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari

E. Ruang lingkup

Dalam penelitian ini hanya mengkaji tentang “Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari

F. Tujuan penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan yang berdasarkan pada rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui terdapatnya hubungan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur-cakung.
2. Untuk mengetahui terdapatnya hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur-cakung.

G. Manfaat penelitian

a. Bagi penulis

Sebagai sarana pembelajaran dan media penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh selama duduk di bangku kuliah, serta sebagai persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia pada PT. Tri Kemasindo Lestari khususnya tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia, dan sebagai referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan informasi tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja.

H. Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan sistematika penelitian ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami skripsi ini. Oleh karena itu penulis menguraikan bab demi bab yang dirincikan dibawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bagian menguraikan teori secara keseluruhan dari pengertian stress kerja, kinerja karyawan, menentukan indicator dari setiap variable, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang deksripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan variabel penelitian, definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang beberapa kesimpulan dari hasil penelitian serta saran.