

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

SDM memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian tujuan dari suatu korporasi. Mencapai kinerja yang memuaskan membutuhkan keterampilan profesional yang harus dikembangkan melalui berbagai tahap atau kondisi. Untuk mencapai hal ini, keterampilan karyawan harus ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan karyawannya merasa nyaman dalam kondisi kerja yang baik sehingga mereka dapat berkinerja sebaik mungkin. Hal ini harus dipastikan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Pengelolaan SDM oleh Handoko (2011:3) didefinisikan sebagai suatu rangkaian dari aktivitas rekrutmen, menyeleksi, mengembangkan, memelihara dan pemanfaatan SDM guna mencapai target dari suatu individu ataupun korporasi. Di lain pihak, Simamora mendefinisikan manajemen SDM dalam Sutrisno (2015:5) sebagai "pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan administrasi dari suatu korporasi atau sekelompok karyawan." Untuk berkompetisi dengan para kompetitor, pihak korporasi dituntut untuk lebih mengoptimalkan efisiensi dan efektifitasnya. Persaingan yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya demi memastikan kelangsungan hidupnya.

Hampir semua perusahaan bertujuan untuk mengoptimalkan perolehan profit dan nilai perusahaan serta mengoptimalkan kesejahteraan pemilik dan para pekerjanya. Para pekerja adalah faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan suatu korporasi.

Para pekerja yang mampu memberikan kontribusinya pada pihak korporasi dan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sangat berperan penting dalam pencapaian target yang ditetapkan oleh suatu korporasi. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, setiap bisnis akan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja, motivasi, dan kinerja, semuanya menunjukkan kompetensi seorang karyawan.

Bagi para pekerja, kepuasan kerja adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja sekaligus faktor individual. Oleh karena itu, dalam konteks pengelolaan SDM, kepuasan kerja bermanfaat bagi korporasi, karyawannya, dan bahkan masyarakat secara keseluruhan.

Unsur upah sering menjadi topik pada saat dilakukan pembahasan mengenai kepuasan kerja, khususnya terhadap masyarakat kelas menengah ke bawah, di mana upah memiliki korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja," menurut Robbins dan Judge (2016:51). "Perasaan nyaman, kepedulian terhadap pekerjaan, upah, dan insentif bisa memaksimalkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan," menurut Ardana dan Sari (2016:476).

Kepuasan kerja bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:202), disiplin merupakan satu-satunya cara untuk mengukur indikator kepuasan kerja. Kehadiran karyawan di tempat kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan di antara para karyawan. Sementara itu, Afandi (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif karyawan, termasuk perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan mereka, melalui penilaian terhadap pekerjaan seseorang sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian salah satu nilai penting dari pekerjaan tersebut. Begitu juga dengan karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama yang kurang disiplin karena keterlambatan masuk jam kantor, hal tersebut dapat menjadi masalah bagi penilaian kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2018:133), motivasi kerja adalah sesuatu yang memacu seseorang mengerjakan suatu tugas tertentu. Karenanya, motivasi sering dipahami sebagai kekuatan pendorong di balik tindakan individu. Sebuah faktor akan menjadi pemicu terhadap tindakan yang dilakukan seseorang. Biasanya, keinginan dan aspirasi seseoranglah yang memotivasi mereka untuk melakukan tindakan tertentu. Tuntutan dan keinginan setiap individu berbeda dengan individu lainnya. Mentalitas yang ada dalam diri individu tersebut merupakan alasan terjadinya disparitas kebutuhan dan aspirasi. Proses mental inilah yang membentuk persepsi individu, dan proses pengembangan persepinya sendiri pada dasarnya merupakan cara individu mempelajari segala sesuatu yang diamati dan ditemuinya di lingkungan terdekat.

Motivasi kerja adalah suatu pendorong atau pemicu yang menimbulkan gairah kerja pada diri setiap individu, sehingga mereka bersedia berkolaborasi, melakukan pekerjaannya secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya guna mencapai kepuasan.” Dilihat dari motivasi kerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama juga masih terlihat

kurang ada dorongan seperti pekerjaan yang kadang kala tertunda dan terlihat kurang efektif. Sedangkan menurut Samsudin (2010:281) “motivasi adalah suatu proses yang memberikan pengaruh atau stimulan terhadap setiap individu atau sekelompok pekerja untuk menimbulkan semangat dalam pelaksanaan terhadap suatu target yang telah ditentukan.”

Kepuasan kerja dan motivasi kerja di perusahaan merupakan kunci pencapaian tujuan perusahaan. PT. Jefta Prakarsa Pratama juga menyadari bahwa prestasi kerja dari para pekerja adalah faktor utama guna memenuhi target yang telah ditetapkan oleh pihak korporasi. Kinerja umumnya didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah suatu prestasi dari seseorang yang berhasil dicapainya disaat melakukan tugasnya. Ketika karyawan mempunyai motivasi yang kuat, mereka dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Keberhasilan suatu bisnis atau organisasi dalam mencapai tujuannya amat tergantung pada SDM yang mereka miliki. Oleh sebab itu, manajemen organisasi perlu mempertimbangkan kinerja karyawan. Sebagaimana dinyatakan oleh Fahmi (2007:178), "kinerja adalah hasil suatu proses yang berkaitan dengan periode waktu tertentu dan diukur berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya." Kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja.

**TABEL I - 1****DAFTAR ABSEN KARYAWAN**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah ketidakhadiran			Total ketidakhadiran tiap bulan
		Ijin (I)	Sakit (S)	Alpha (A)	
Januari	103	16	5	23	44
Februari	103	17	3	19	39
Maret	103	14	2	7	23
April	103	8	4	10	22
Mei	103	7	5	13	25
Juni	103	15	3	20	38
Juli	103	9	2	15	26
Agustus	103	8	6	9	23
September	103	19	2	7	28
Oktober	103	10	2	12	24
November	103	11	3	6	20
Desember	103	20	4	17	41
Total dalam setahun					353

Sumber: data absen administrasi PT. Jefta Prakarsa Pratama Tangerang, Banten Januari 2020 sampai Desember 2020

Pada Tabel 1-I, fenomena peningkatan dan penurunan ketidakhadiran karyawan merupakan masalah yang akan selalu dihadapi perusahaan, sehingga bisa dijadikan sebagai tolok ukur kinerja karyawan, dan ini memperlihatkan bahwa seiring meningkatnya tingkat ketidakhadiran, maka kinerja para pekerja akan menurun, sebagaimana dijelaskan Mathis dan Jackson (2010:324).

Salah satu metrik pengukuran kinerja terpenting adalah kehadiran. Hal ini melibatkan pengukuran atau evaluasi kinerja karyawan berdasarkan catatan kehadiran. Apabila kehadiran para pekerja mengalami penurunan dari aturan perusahaan, maka pastilah para pekerja tersebut tidak dapat berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Dari latar belakang diatas maka penulis mempunyai dorongan untuk menyusun skripsi dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefta Prakarsa Pratama Tangerang, Banten.”

## **B. Perumusan masalah**

Dari uraian yang sudah dipaparkan di atas diatas, maka hal-hal yang menjadi sorotan dari penulis adalah.

1. Sejauh mana adanya korelasi diantara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama.
2. Sejauh mana korelasi diantara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama.

## **C. Ruang lingkup penelitian**

Dalam melakukan riset ini Peneliti membatasi permasalahan yang diteliti agar dapat mencapai tujuan. Batasan masalah dari penelitian ini yaitu.

1. Riset ini meneliti korelasi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama.
2. Riset ini meneliti keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai pada riset ini sesuai dengan rumusan permasalahan yang dipaparkan di atas adalah sebagai berikut.

1. Guna memahami korelasi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama.
2. Guna memahami korelasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama.

#### **E. Manfaat penelitian**

Riset ini dimaksudkan bisa memberikan kontribusi bagi para peneliti lainnya yang juga melaksanakan riset dengan topik yang serupa atau yang secara garis besarnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Riset ini bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT. Jefta Prakarsa Pratama.

2. Bagi Universitas

Riset ini bermanfaat dalam menyumbangkan informasi sebagai bahan literasi terhadap setiap permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

### 3. Bagi penulis

Riset ini berguna dalam memperluas pemahaman tentang ilmu pengembangan pola pikir yang lebih ekspansif dalam melihat keterkaitan diantara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **F. Sistematika penulisan**

Pada penulisan skripsi ini terdapat lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan, ruang lingkup dan sistematika penulisan. Uraian yang menggambarkan alasan permasalahan tersebut. Pertanyaan yang diambil dari masalah penelitian yang tercantum dalam rumusan masalah.

### **BAB II URAIAN TEORITIS**

Dalam bab ini terdapat beberapa teori-teori, pengertian dan faktor-faktor. Dalam BAB ini menjelaskan mengenai fenomena yang ada pada riset ini, yaitu korelasi yang terjadi antar variabel yang bermaksud memberikan penjelasan atas fenomena tersebut.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini terdapat jenis penelitian yang di ambil, metode pengumpulan data, variabel, sampel penelitian dan teknis

analysis. Uraian tentang model data yang dipakai dalam riset ini dan berikut metode pengumpulan datanya, menjelaskan secara sistematis bagaimana mengukur penelitian, populasi dari subjek sampel yang di jadikan penelitian, dan bagaimana cara pelolahan data penelitian dilakukan.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Di sini penulis melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti, hasil penelitian, dan pengujian hipotesis. Yaitu pemaparan data yang dihasilkan dari riset ini sampai sejauh mana dapat mendukung hipotesis yang ada.

#### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini terdapat kesimpulan dan saran. Yaitu uraian dari penelitin yang mencakup semua penelitian secara singkat serta sebuah solusi yang ditunjukan untuk menyelesaikan permasalahan.