

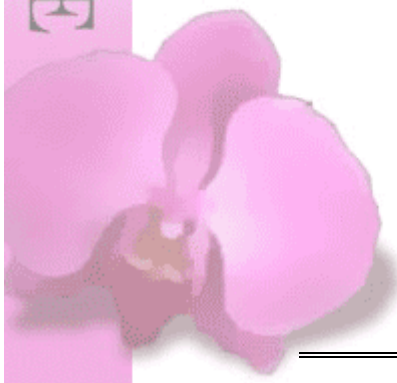
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 *Latar Belakang Masalah*

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Dalam perjalanan suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia yang menjadi penunjang penuh dalam pelaksanaan prosedur, aturan, dan operasional, maka dari itu sumber daya manusia di pandang sebagai aset yang harus dijaga. Dengan demikian perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan namun juga memikirkan akan apa yang menjadi kebutuhan karyawan agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dan merangsang timbulnya motivasi kerja.

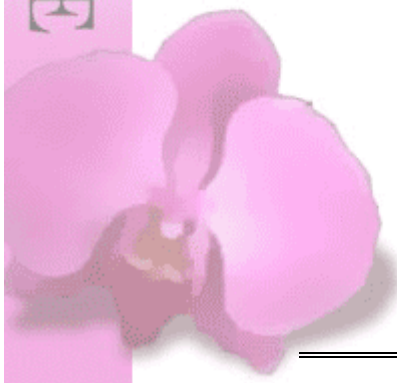
Perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan baik dengan para karyawan karena sebaik apapun strategi yang dibuat perusahaan, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positif dari karyawan. Karyawan merupakan sumber daya utama yang merencanakan dan melaksanakan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan, tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam. Apabila sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor utama yang dianggap paling relevan dalam mengukur kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan (Notoatmodjo, 2009:124).



Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu faktor modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah faktor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya,



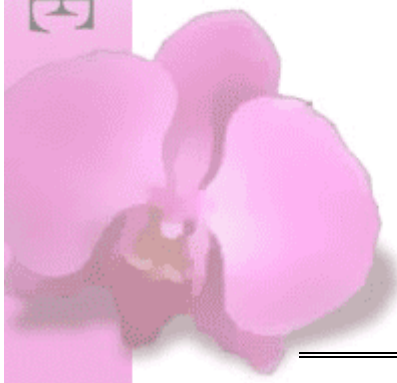
kepentingan – kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

Robbins dan Judge (2008 : 222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan data empiris pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek PT. Werbel Indonesia Services yang merupakan perusahaan integrated business support dan didukung oleh infrastruktur yang telah dibangun dengan kuat. PT. Werbel Indonesia Services melayani antara lain contract cleaning, landscaping gardening dan kebutuhan maintenance support yang bersifat regular maupun temporarily. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Perunggu Utara No. 3 Malang – Jawa Timur. Di PT. Werbel Indonesia Services mempekerjakan karyawan sebanyak lebih dari 900 karyawan dengan 35 orang karyawan tetap.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan maka faktor – faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Supaya kinerja karyawan dapat dicapai sesuai tujuan perusahaan, maka diperlukannya kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan, agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya – tidaknya perusahaan selalu memperhatikan motivasi yang tepat dari para karyawan akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.



Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Werbel Indonesia Services. Jadi, penelitian ini mengambil suatu perumusan pertanyaan penelitian (*research question*) yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Werbel Indonesia Services ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Werbel Indonesia Services ?
3. Bagaimana kepuasan kerja dan motivasi secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Werbel Indonesia Services ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Werbel Indonesia Services
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Werbel Indonesia Services
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. Werbel Indonesia Services

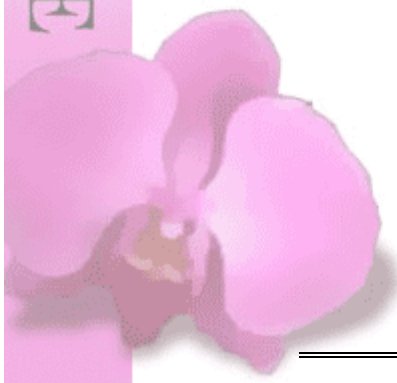
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk akademik dalam rangka mengkaji dan mengembangkannya. Terutama yang berhubungan dengan analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

2. Bagi akademik



Dapat menambah literatur mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan masukan pada penelitian di masa mendatang.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, yang dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Werbel Indonesia Services akan pentingnya pemahaman dari manajemen secara organisasi (perusahaan) terhadap pengelolaan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dari seluruh karyawan yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja karyawan yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga keuntungan perusahaan meningkat.

4. Bagi pembaca

Dapat diharapkan bagi dunia bisnis yaitu memberikan masukan sejauhmana kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan nilai kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

