

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh efektivitas pengelolaan sumber daya yang ada baik itu modal mesin maupun sumberdaya manusianya. Perusahaan dan karyawan menjadi satu kesatuan yang memiliki peran yang masif bagi keduanya. Sumberdaya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, maka suatu organisasi memerlukan sumberdaya manusia dalam mengelola sistim yang mampu memotivasi karyawan agar bekerja dengan giat, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan cepat.

Meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi bagian penting dari suatu perusahaan, pemberian motivasi kerja dan penghargaan kepada karyawan merupakan suatu kegiatan yang paling penting dan menantang yang dilakukan oleh para manager. Hal ini dilakukan untuk membuat para karyawan memberikan usaha kerja yang maksimum sehingga mereka termotivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi kerja mampu mendorong motivasi untuk berprestasi yang dirangsang oleh tujuan perusahaan yang cukup menantang. Motivasi kerja yang efektif menjadi umpan balik yang datang dari diri sendiri dimana seorang karyawan memonitor sendiri kemajuannya dan telah menjadi motivator yang lebih kuat. Selain itu motivasi kerja juga mampu menumbuhkan efikasi diri yang

mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu melaksanakan sebuah tugas. Karyawan dengan efikasi diri yang rendah kemungkinan akan mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sedangkan mereka dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan keras untuk menguasai tantangan. Para manajer dapat mempengaruhi perilaku karyawan dengan menggunakan daya penguat yang positif dalam tindakan-tindakan yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja dapat berperan sebagai penguatan pada diri karyawan untuk berperilaku kerja sesuai tujuan perusahaan.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern dari seseorang. Menurut Edy Sutrisno (2009) antara lain: faktor internal, yaitu meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang bisa meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh J. Winardi (2001) bahwa "yang paling penting dalam kinerja pegawai adalah motivasi dan kemampuan pekerja". Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Octaviana

dan Ariefiantoro (2011) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wineh Pandanwangi Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang didalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. Kinerja juga dapat disimpulkan sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan individu terhadap peranya di dalam pekerjaan. Mangkunegara (2010) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting untuk perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan. Steers (1984) dalam A. Soegihartono (2012) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai oleh individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Jadi jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, dan karyawan seperti itu akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik dan berprestasi dalam bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting dalam mencapai kinerja karyawan yang bagus dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2001) yang menjadikan dosen sebagai sampel penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009), hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin karyawan terpuaskan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dalam Ayu (2013) mengenai dampak kepuasan terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Pabrik Gula Madukismo merupakan salah satu pabrik gula yang ada di daerah Istimewa Yogyakarta, dalam pengelolannya tentunya terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pabrik. Terutama faktor motivasi kerja untuk mendorong para karyawan dalam menghasilkan kinerja yang bagus serta tanggung jawab pada pekerjaan mereka. Dengan adanya motivasi maka akan mendorong produktivitas kerja para karyawan PG. Madukismo, sehingga akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Harry Murti Veronika Agustini Srimulyani (2013) yang berjudul "Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun". Pada penelitiannya menggunakan responden karyawan PDAM kota Madiun.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PG. Madukismo". Peneliti tertarik mengambil topik tersebut karena peneliti melihat bahwa pemberian motivasi kerja sangatlah penting bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mendapatkan kepuasan kerja bagi seluruh karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada PG. Madukismo serta pencapaian tujuan akan lebih cepat didapat oleh perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Sebab dengan adanya sumber daya manusia yang mendukung maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satunya lewat pemberian motivasi kepada para karyawan, dengan adanya pemberian motivasi tersebut dapat memberikan semangat kerja bagi para karyawan, dan untuk memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan, sehingga akan memacu para karyawan dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukanya penelitian ini :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menganalisis apakah kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat teoritik**

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan yang sudah ada dan menambahkan teori-teori baru dari fenomena yang ada saat ini.

##### **2. Manfaat praktik**

###### **a. Bagi Perusahaan**

Dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan.

###### **b. Bagi Peneliti**

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan data perbandingan terkait dengan penelitian yang sejenis yang tengah dilakukan.

###### **c. Bagi Penulis**

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang di ajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.