

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi yang semakin maju dan meningkat menuntut berbagai perusahaan maupun bidang usaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas guna mempertahankan eksistensinya agar tidak mengalami penurunan pendapatan perusahaan yang berujung pada gulung tikarnya perusahaan. Berbagai perusahaan tentunya akan menggunakan cara-cara yang bertujuan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan semaksimal mungkin. Selain karena produk yang dipasarkan merupakan produk yang dibutuhkan serta dicari konsumen dan meningkatkan mutu kualitas, cara yang biasanya dilakukan perusahaan yaitu melebarkan sayap perusahaan dengan merambah pada jenis usaha lain, dengan kata lain perusahaan meningkatkan pendapatan perusahaan dengan menciptakan berbagai anak perusahaan baru.

Perusahaan yang dirasa banyak menerima permintaan pasar salah satunya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang makanan. Perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia kebutuhan berupa makanan maupun bahan bakunya banyak menerima permintaan karena makanan merupakan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup. Meskipun produk yang dipasarkan merupakan produk yang dibutuhkan, apabila perusahaan tidak dapat memberikan mutu dan kualitas baik maka

perusahaan tersebut akan mudah tersaingi oleh perusahaan sejenis. Hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya pendapatan perusahaan tentunya.

Penurunan mutu dan kualitas perusahaan tidak luput dari peran pekerjanya. Pekerja merupakan aset perusahaan yang mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan. Tercapai atau tidaknya target perusahaan berdasar pada kinerja yang dihasilkan oleh para pekerjanya. Dalam proses bekerja agar dapat memberikan kinerja yang maksimal guna mencapai target perusahaan ada beberapa faktor yang dirasa mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Surianti (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sulistyani dkk, dalam Utomo (2010), menyebutkan bahwa kepuasan pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan Hasibuan dalam Utomo (2010). Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja dalam Nur (2009), dapat dilihat

bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian juga sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko dalam Nur (2009), karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor

hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Oleh sebab itulah penulis tertarik untuk mengamati mengenai kepuasan kerja karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut itu penulis juga tertarik meneliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 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 motor 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.

Robin dan Judge dalam Nur (2009), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan 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. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen SDM. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata.

Berdasarkan hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing, secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Berdasarkan uraian di atas apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja serta hanya memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan berdampak pada kinerjanya, kondisi tersebut bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Kantor KOPTI merupakan kantor koperasi yang bergerak pada bidang penyedia bahan baku tahu dan tempe di daerah Kebumen. Koperasi ini tidak hanya sebagai penyedia bahan baku tahu tempe namun juga koperasi simpan pinjam, penyedia BBM serta batu bara sebagai perluasan usaha yang dilakukan oleh KOPTI.

Perluasan usaha yang dilakukan juga merupakan wujud upaya KOPTI guna menambah permodalan. Apabila kinerja karyawan kantor KOPTI menurun pastinya akan berdampak pada pencapaian target, selain itu dengan kinerja yang menurun akan semakin sulit untuk bersaing dengan perusahaan sejenis serta pasar global atau MEA nantinya. Berdasarkan hal itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada kantor koperasi tahu tempe Indonesia (KOPTI) yang berada di desa Kutosari, kabupaten Kebumen. Alasan pemilihan objek dan subjek pada PT KOPTI karena belum pernah ada penelitian mengenai kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pada kantor tersebut sebelumnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KOPERASI TAHU TEMPE INDONESIA (KOPTI) KABUPATEN KEBUMEN”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Karyawan merupakan sumber daya paling penting bagi perusahaan yang akan menentukan kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan tentunya semangat untuk memberikan hasil maksimal juga akan menurun, menurut teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam As'ad (2001), dalam Erlina (2011), motivasi dapat diukur melalui indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan pertemanan. Selain itu, ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam kerja, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dikontribusikan bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan penelitian

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat pada bidang teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepuasan

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor KOPTI kabupaten Kebumen.

2. Manfaat pada bidang praktik

Bagi perusahaan diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, di kantor KOPTI kabupaten Kebumen tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tolak ukur dalam penerapan teori yang di dapat dalam perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan serta dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor KOPTI kabupaten Kebumen.