BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi yang penuh dengan beragam tantangan, mau tidak mau atau suka tidak suka harus dihadapi oleh bangsa Indonesia. Setiap organisasi maupun individu akan langsung terlibat dalam arena kompetisi yang berat. Jumlah tenaga kerja yang besar jika tanpa diikuti peningkatan kualitas justru akan menjadi beban organisasi, oleh karena itu pengembangan organisasi harus disertai dengan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan kalimat lain maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana tersebut di atas sehingga menghasilkan produk kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan, diperlukan dana yang cukup, peralatan yang memadai, material yang berkualitas serta metode kerja yang baik, dan yang tidak kalah pentingnya, bahkan justru yang sangat menentukan adalah kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan. Karyawan tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya

utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya. Dengan mengembangkan kemampuan atau dalam kalimat lain memberdayakan sumber daya manusia diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi pimpinan organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *uotput* yang dihasilkan *kongruen* dengan tujuan organisasi.

Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui sampai seberapa jauh tujuan organisasi itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu atau periode tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. (Syamsi, 2001:73).

Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk menilai dan mengevaluasi tidak saja tentang kinerja organisasi, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, melainkan juga tentang proses kerjanya, apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan. Artinya, penilaian terhadap kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Kinerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri tetapi keberadaannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Handoko (2003: 294) menyebutkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu : kejelasan rencana kerja, laju perubahan, penggunaan standar sasaran, teknik komunikasi yang digunakan organisasi, frekuensi dan intensitas komunikasi, kemampuan masing-masing anggota;

kepemimpinan yang diterapkan, kondisi biografikal anggota dan faktor eksternal yang berada diluar diri manusia maupun organisasi. Berdasarkan teori ini, maka faktor yang diambil dalam penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Heider yang dikutip oleh As'ad (2001: 57) bahwa *performance* (kinerja) adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan). Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Motivasi mempengaruhi kinerja karena adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah menajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, misal: kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Pegawai ingin pekerjaan yang dilakukannya diberi penghargaan yang layak. Jika penghargaan yang diterima tidak layak, maka pegawai akan merasa tidak puas. Pegawai yang merasa tidak puas akan berusaha untuk mencari penghargaan lain yang lebih besar, sehingga besar keinginan mereka untuk pindah kerja. Pegawai yang merasa tidak puas dapat pula mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan tidak sebanding dengan hasil yang mereka harapkan. Oleh karena itu mereka lebih memilih mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar sebanding dengan hasil yang mereka peroleh (Sutanto, 2002: 125). Pegawai yang merasa tidak puas dengan penghargaan yang diterimanya akan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Purwanto (2006) melakukan penelitian dengan judul pengaruh faktor kepuasan, yaitu: gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: Faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

CV. Bintang Putra Djokdja adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha perdagangan yang berupa produk elektronik dan perabot rumah tangga dengan cara kredit maupun *cash.* Perusahaan ini berdiri

pada tanggal 13 Desember 1999. Pada awal mulanya CV. Bintang Putra Djokdja hanya menjual produk elektronik saja. Setelah melihat perkembangan semakin meningkatnya jumlah konsumen dan untuk memenuhi keinginan pasar akan kebutuhan perabot rumah tangga menambahkan produk perabot rumah tangga untuk memenuhi keinginan pasar. Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh data bahwa kinerja pegawai yang sebagian besar adalah marketing belum sesuai yang diharapkan karena target penjualan belum tercapai. Hal ini diduga karena faktor motivasi dan kepuasan kerja yang belum baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti pegaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas penelitian ini ini hanya dibatasi pada variabel motivasi (variabel bebas 1), kepuasan kerja (variabel bebas 2) dan kinerja pegawai variabel terikat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas yang menjadi permasalahan dalam kegiatan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi lokasi penelitian hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam melaksanakan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya manusia kususnya yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi penulis merupakan sarana untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah maupun dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas ke dalam praktek yang ada.