BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada masa sekarang dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan di era global. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pemberian motivasi dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Henle, Reeves, dan Pitts (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban bagi karyawan tetapi juga sebagai aset bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang terjadi pada tingkat kinerja individu yang memiliki implikasi besar bagi tingkat organisasi (Nurse, 2005).

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011), kinerja merupakan cerminan dari perilaku yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Definisi kinerja yang digambarkan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) dapat menyiratkan bahwa kinerja mencakup sikap dan perilaku positif dalam melihat perilaku kerja karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dan target kualitas yang tepat yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan didukung dengan motivasi dan kepuasan yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Hakim dkk., 2016). Banyak faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan. Dari beberapa aspek yang mempengaruhi, ada aspek penting yang harus diteliti, yaitu aspek motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi karyawan sangat penting bagi organisasi karena setiap kepedulian membutuhkan sumber daya fisik, keuangan dan manusia untuk mencapai tujuan. Melalui motivasi itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sepenuhnya. Hal ini bisa dilakukan dengan membangun kesediaan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam mengamankan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasi, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan (Shazahdi et., al, 2014).

Selanjutnya, Wibowo (2011) menyatakan motivasi adalah dorongan untuk bertindak melalui serangkaian perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya motivasi akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri, Motivasi dari pimpinan dan dari pihak perusahaan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Masydzulhak et. al. (2016) menyatakan

bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya (Amstrong, 2014).

Dengan kata lain kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepuasan kerja akan berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja sangat berkaitan erat dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2011). Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas akan menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja meliputi jaminan finansial yang sesuai dengan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Suzuki Finance Banjarmasin merupakan cabang dari PT. Suzuki Finance Indonesia (SFI) yang berlokasi di kota Banjarmasin, dimana merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan pembiayaan kendaraan bermotor dengan merek “Suzuki”. Permasalahan yang dialami oleh karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin ini diantaranya adalah menurunnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Salah satu indikasinya adalah tingginya tingkat absensi dan keterlambatan yang semakin meningkat menjadi salah satu yang diperkirakan menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka menurut pengamatan penulis pemberian motivasi yang tepat dan upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin. Oleh sebab itu maka penulis tertarik mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian dalam rangka penulisan skripsi, dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin ?

3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Suzuki Finance Banjarmasin.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan pimpinan mengenai pemberian

motivasi yang tepat serta upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami motivasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.