

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan yang diinginkan, namun untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting agar sebuah perusahaan berjalan secara efektif dan efisien.

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2012:109).

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya

adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2012:109). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda kebutuhan dan keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda-beda itu terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itupun juga berbeda pula (Sutrisno, 2012:110).

Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila karyawan termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Selain motivasi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses berjalannya perusahaan yaitu kondisi kerja.

Pada umumnya karyawan akan merasa puas apabila dalam bekerja didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik. Apabila kondisi kerja dalam perusahaan itu baik, maka sarana dan prasarana memadai, ruang kerja yang bersih, semua barang yang ada di ruangan kerja tertata rapi, ruangan sejuk, ventilasi udara bagus, hubungan antar individunya pun baik, maka karyawan pun merasa puas dan akan memberikan kinerja yang optimal.

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan oleh karyawan. Dengan kondisi kerja yang baik dan memadai, akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga pelaksanaan kegiatan dalam

perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar, dan akan menjadi kebalikannya jika kondisi tempat kerja kurang memuaskan semangat dan gairah kerja sekaligus akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Aluwi, 2015:02). Kondisi kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan tugas produksi di dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2012:74).

Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wexley dan Yukl dalam Bangun Wilson (2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pengalaman yang menyenangkan untuk dikerjakan dan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sebagai contohnya yaitu tidak adanya sikap kerja yang baik dari sesama rekan kerja, kurangnya kerjasama rekan sekerja, pemberian kompensasi, dan tidak adanya

motivasi yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Hasil kerja secara kualitas terlihat dari kehandalan, inisiatif, komitmen, kehadiran sikap kerapian, dan kerjasama. Sedangkan hasil kerja secara kuantitas terlihat dari hasil keluaran output pekerjaan yang dihasilkan karyawan (Siswanto dalam Kristiningtyas, 2016:25).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul “**ANALISIS MOTIVASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. BAKOH SURABAYA**”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bakoh Surabaya ?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Bakoh Surabaya ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya ?
4. Apakah motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya ?
5. Apakah kondisi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja CV.Bakoh Surabaya ?

7. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja CV.Bakoh Surabaya ?

1.2 TUJUAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bakoh Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Bakoh Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi kerja secara langsung berpengaruh kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja CV.Bakoh Surabaya.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja CV.Bakoh Surabaya.

1.3 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek akademis
 - a. Bagi penulis
 - a) Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada studi manajemen.

- b) Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
 - c) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan dan dampaknya pada kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya.
- b. Bagi perguruan tinggi
- a) Dapat menjadi referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai hal serupa.
 - b) Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya atau kajian-kajian bagi penelitian berikutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan dalam penelitian ini.
2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan
- Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya untuk ilmu di bidang sejenis dalam penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.
3. Aspek praktis
- a) Bagi perusahaan
Bagi perusahaan sebagai objek dalam penelitian diharapkan supaya dapat menjadi bahan masukan untuk pertimbangan berkaitan dengan motivasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan CV.Bakoh Surabaya.
 - b) Bagi karyawan
Bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.