

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Perkembangan lingkungan bisnis saat ini semakin tumbuh dengan dinamis. Teknologi yang menjadi bagian kelancaran proses bisnis pun semakin canggih. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk semakin memperhatikan sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menurut Sumarsono (2003:4) Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, yaitu usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal serta teknik produksi. Sebagai bagian yang memiliki peran penting pada perusahaan, tentunya sumber daya manusia diharapkan bersifat aktif dan tanggap pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi.

Wibowo (2015:110), mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku tersebut mengarahkan pada pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi mempunyai peran penting bagi karyawan maupun pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan lebih semangat, sehingga akan dicapai hasil yang optimal.

Rivai (2009:837) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak nampak namun dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku dimana seorang karyawan bekerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku yang menggambarkan seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Mengingat bahwa setiap individu pada suatu perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa yang menjadi kebutuhan dan harapan karyawan, bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada masa yang akan datang.

Menurut Robbins (2015:49) “kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya dalam bekerja: senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Mangkunegara (2013:120) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama, faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Kedua, faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Jadi, hal tersebut menguatkan asumsi bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang diciptakan oleh karyawan pada suatu perusahaan yang bersangkutan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat dilakukan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan.

Kepuasan kerja secara individu dapat diciptakan yakni ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar tercipta rasa puas sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang memiliki rasa puas tentunya juga didukung oleh suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dengan nyaman sesuai

dengan harapannya akan membentuk kinerja yang positif bagi perusahaan. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan dan pengalaman pada waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seseorang juga bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, serta kesempatan yang diperoleh.

Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, yaitu kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Penulis ingin mengetahui apakah setiap perusahaan memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pengukuran hasil suatu organisasi di dasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Target kinerja yang tercapai menunjukkan bahwa manajemen perusahaan telah berjalan dengan baik sehingga peningkatan kepercayaan terhadap organisasi (perusahaan) tersebut semakin baik, baik dari internal maupun dari luar perusahaan.



Penelitian ini akan dilakukan pada CV Gaura Jaya Kota Pasuruan Dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya. CV Gaura Jaya Kota Pasuruan merupakan distributor spons dan kain yang berkualitas yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional. Selain itu sesuai dengan misi pengusaha yaitu untuk mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai usaha bagi kepuasan konsumen, melalui kepemimpinan inovasi dan kerjasama tim, serta organisasi efektif.

CV Gaura Jaya Kota Pasuruan merupakan usaha spon dan kain yang berada di kota pasuruan. Berdasarkan pengamatan yang ada di CV Gaura Jaya Kota Pasuruan terjadi kendala pada kinerja karyawan. Permasalahan yg di ambil terdapat permasalahan berupa kinerja karyawan kurang baik, dan berimbas kepada hasil kerja yang kurang maksimal. Selain itu masalah gaji di bawah UMR dan gaji karyawan yang berbeda sehingga menyebabkan rasa iri dan malas kerja serta datang sering terlambat berdampak kepada pelayanan konsumen kurang baik.. Dengan melihat dan memperhatikan data perusahaan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yakni “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GAURA JAYA KOTA PASURUAN.** “

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah :

1. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Gaura Jaya Kota Pasuruan

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Gaura Jaya Kota Pasuruan
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Gaura Jaya Kota Pasuruan

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Gaura Jaya kota pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Gaura Jaya kota pasuruan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Gaura Jaya kota pasuruan

### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Hasil penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat ganda, di samping bermanfaat secara teoritis, juga mempunyai manfaat praktis.

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang manajemen sumber daya manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun ke masyarakat dan ke dunia bisnis

## 2. Bagi akademik

Dengan adanya penelitian ini, di harapkan menambahkan hasil Pustaka bagi pihak akademik dan berguna bagi yang lainnya khusus di bidang sumber daya manusia MSDM

## 3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan untuk mengembangkan keterampilan dan ide – ide baru bagi pembaca dan masyarakat



