

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat mendorong setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta menjadi lebih kompetitif dan inovatif untuk menjaga kesinambungan dan mencapai tujuan organisasi terkait. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik untuk meraih keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu bisnis yang bersaing ditentukan oleh komponen manusianya, yang terutama dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berjalannya organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Pekerja atau karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, dan perusahaan harus mengelolanya dengan baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan mengharapkan bahwa pekerja atau karyawan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi, inovatif, dan berdaya saing.

Keberhasilan suatu bisnis yang bersaing ditentukan oleh manusianya, terutama dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiawan, (2013) kinerja atau biasa disebut *performance* jika diartikan dalam bahasa Inggris mempunyai makna sebagai buah dari kerja yang bisa dicapai oleh seorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan, berdasarkan wewenang serta tanggung jawab pribadi sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut secara baik dan tidak melebihi ketentuan hukum sesuai dengan moral atau etika. Oleh karena itu perusahaan harus terus

menjaga dan mengembangkan karyawannya agar dapat terus berkembang dan unggul sesuai dengan standar tenaga kerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini akan menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan karena dituntut untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Permasalahan mengenai kompetensi sering kita temui pada para pegawai yang melakukan pekerjaan terkadang sering menunda pekerjaan dan kurangnya komunikasi serta kerja sama antara sesama karyawan. Oleh karena itu, memiliki kompetensi pegawai yang efektif sangatlah penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja pegawai juga mengalami peningkatan. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan kompetensi dari pegawai yang selalu bersikap tanggap dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Riyanda (2017) seorang pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi jika para pegawai mempunyai pengalaman bekerja, pengetahuan, yang mendorong karier, latar belakang, mempunyai kepandaian, dan terampil. Untuk mengetahui kinerja karyawan baik atau tidak salah satunya dengan cara melihat apakah telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Perlu diketahui CV. Sumber Arafat adalah penghasil produk batik tulis yang bertempat di Kecamatan Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan. Pada CV. Sumber Arafat memiliki target produksi per bulan yang dapat menjadi penilaian kinerja karyawan pada CV. Sumber Arafat. Berikut tabel target produksi serta realisasi CV. Sumber Arafat dibawah ini:

Tabel 1. 1 Target Produksi

Bulan & Tahun	Target produksi	Realisasi produksi	Selisih	
			Unit	%
Januari 2023	2500 kain batik	2480 kain batik	20	8%
Februari 2023	2500 kain batik	2475 kain batik	25	10%
Maret 2023	2500 kain batik	2500 kain batik	0	0%
April 2023	2500 kain batik	2515 kain batik	15	6%
Mei 2023	2500 kain batik	2490 kain batik	10	4%
Juni 2023	2500 kain batik	2520 kain batik	20	8%
Juli 2023	2500 kain batik	2485 kain batik	15	6%
Agustus 2023	2500 kain batik	2510 kain batik	10	4%
September 2023	2500 kain batik	2490 kain batik	10	4%

Sumber: Pemilik CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa target produksi bulanan dari pembuatan batik dari toko batik CV. Sumber Arafat adalah sekitar 2500 kain batik, dalam waktu 10 bulan pada tahun 2023 ada beberapa bulan produksi melebihi target yang ditentukan dikarenakan terdapat beberapa pesanan diluar target yang ditentukan oleh pihak CV. Sumber Arafat. Dari pencapaian hasil target produksi tersebut tidak lepas dari kepuasan dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Batik CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Diprediksikan karyawan melakukan hal ini, kemungkinan yang terjadi dikarenakan penurunan kinerja disebabkan motivasi karyawan yang juga mengalami penurunan. Penurunan ini berdampak kurang baik bagi owner Batik Sumber Arafat. Hal ini dapat dilihat dengan sedikitnya produk batik yang disetor dalam jangka waktu yang tidak ditentukan dikarenakan masih menganut sistem kerja tidak terikat dan sistem upah harian, minimnya bonus yang didapatkan, hubungan antar karyawan yang bersifat individualis, kurangnya komunikasi antara pemilik dengan karyawan dikarenakan beberapa karyawan kurang memahami IPTEK sebab rata-rata karyawan CV. Sumber Arafat adalah ibu rumah tangga bahkan lansia, serta tidak adanya rumah produksi akibat dari sistem pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan dilakukan di rumah masing-masing karyawan.

Perusahaan yang berdaya saing juga harus memperhatikan 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. Oleh karena itu, pemilik atau atasan harus bisa memenuhi kebutuhan karyawannya supaya karyawan memperoleh kepuasan kerja. Dalam hal kebutuhan, terdapat tiga kebutuhan pokok atau primer yang menjadi tujuan utama seseorang untuk bekerja yaitu sandang, pangan, dan papan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda

sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Handoko (2015) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula 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 mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. 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 dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting agar memberikan situasi yang kondusif pada lingkungan perusahaan.

Permasalahan terkait kepuasan kerja pada CV. Sumber Arafat diindikasikan karena sistem kerja yang tidak terikat dan sistem upah harian sehingga minimnya bonus atau tambahan penghasilan, fasilitas yang diberikan, kurangnya komunikasi antara owner dengan karyawan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Owner atau pemilik tetap harus memberikan hal-hal yang dapat mendorong kepuasan karyawan seperti penempatan karyawan yang harus sesuai

dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya sehingga karyawan dapat menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, memiliki moral kerja, memiliki kedisiplinan, memiliki prestasi kerja.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya. Demikian juga pada karyawan CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan, masing-masing karyawan memiliki motivasi yang berbeda. Hasibuan (2016) menerangkan “motivasi yaitu dorongan upaya penggerak yang mewujudkan energi kerja supaya mereka mau bekerjasama, secara baik, dan menyatu dengan segenap kemampuan dan upaya demi meraih usaha yang memuaskan.” Pada CV. Sumber Arafat menerapkan sistem kerja tidak terikat kepada seluruh karyawannya. Sehingga hampir seluruh karyawannya bekerja membuat batik tulis di rumah masing-masing. Jadi tidak ada gaji perbulan, yang ada adalah upah atas hasil produk (*output*) yang telah dihasilkan oleh para karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu terdapat penurunan kinerja beberapa karyawan yang tidak menyetorkan produk kepada owner batik CV. Sumber Arafat karena menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan karena masih menggunakan sistem upah harian dan tidak adanya ikatan kontrak. Minimnya bonus penghasilan terhadap karyawan serta kurangnya aktualisasi diri antara karyawan dengan orang lain. Kurangnya komunikasi antara owner dengan karyawan dikarenakan karyawan kurang memahami IPTEK dan rata-rata karyawan adalah ibu rumah tangga serta tidak adanya rumah produksi sehingga pekerjaan dilaksanakan di masing-masing rumah karyawan. Kurangnya motivasi para karyawan juga dipengaruhi sebab kurangnya pendorong yang di dapat karyawan serta instruksi untuk melakukan sebuah kegiatan dikarenakan atas

hubungan antara karyawan yang bersikap individualis. Maka dari itu diperlukan motivasi kerja dari pemilik maupun manajer terhadap karyawan yang bekerja dirumahnya masing-masing agar tetap terjaga kualitas kinerjanya. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasilah yang mendorong karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan suatu pekerjaan, maka hasil yang didapat juga tidak optimal. Adanya motivasi kerja membuat karyawan mau berusaha giat dan bersemangat dalam mencapai hal yang optimal untuk mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan.

Banyak faktor mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karena jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja dan pimpinan atau manajer tidak memberikan motivasi kepada karyawan maka perusahaan tersebut tidak dapat melangkah dengan sempurna. Maka, diperlukan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai upaya penghasilan kinerja yang baik dan berkualitas. Kepuasan dan motivasi pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan pegawai akan termotivasi dan merasa puas apabila kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerjanya. Sehubungan dengan uraian tersebut maka penelitian tertarik melakukan penelitian pada CV. Sumber Arafat dengan judul **“Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Arafat?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Arafat?
- c. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Arafat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori yang selama ini diperoleh selama berada di bangku kuliah sehingga diharapkan akan menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat berguna bagi penulis.
- b. Bagi owner atau pemilik usaha CV. Sumber Arafat, agar dapat dijadikan sebagai referensi serta tambahan informasi mengenai pentingnya kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi akademis, diharapkan sebagai informasi referensi yang ada dalam perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura untuk mahasiswa melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan menerapkan teori yang didapat selama di bangku kuliah yang nanti dapat bermanfaat bagi peneliti.