

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu Perusahaan dituntut untuk efektif dalam mengelola sumber daya manusia di masa mendatang sumber daya manusia akan membawa tantangan dan kesulitan tersendiri bagi perusahaan, karena bila tidak dikelola dengan optimal akan berdampak negatif pada perusahaan itu sendiri yaitu tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain atau tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi. Untuk menghadapi tantangan dan kesulitan tersebut maka aset perusahaan yang paling berharga adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia sangat berharga, bukan saja untuk tujuan perkembangan ekonomi, tetapi untuk segala aspek perkembangan kehidupan suatu perusahaan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah 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. Peranan perusahaan dalam menjaga nyaman kerja tentunya sangat tidak mudah, karena dengan bagaimanapun upaya perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya belum tentu dapat memberikan kenyamanan bagi semua karyawan, karena tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, maka hal tersebut menciptakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda

sesuai dengan keinginan dan sistem yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Dalam penelitian ini karyawan PT. Gading Murni terindikasi mengalami penurunan kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dimana karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja dikarenakan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. selain itu karyawan juga mengeluh karena pemberian gaji yang masih sering mengalami keterlambatan sehingga menyebabkan semangat karyawan menurun. Ketidakpuasan karyawan juga dirasa kurang karena tidak adanya kesempatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik untuk diberikan kesempatan dalam promosi jabatan. Karyawan juga mengeluhkan hubungan antara karyawan dengan bagian pengawasan ini dikarenakan karyawan kurang respect dengan bagian pengawasan dari supervisor dan juga hubungan dengan rekan kerja masih dirasa kurang bagi karyawan karena beberapa karyawan sulit untuk diajak kerja sama. Berikut ini adalah tabel program-program perusahaan untuk mendorong motivasi karyawan.

Tabel 1.1 Program Program Untuk Mendorong Kepuasan dan Motivasi Karyawan

Program	Periode	Jumlah karyawan
Karyawan Teladan	1 Tahun	44 orang
Pelatihan Sesuai Bidang	1 Bulan	126 orang
Peluang karir	5 – 7 Tahun	44 orang
Rekreasi	1 Tahun	126 orang

Sumber: PT. Gading Murni Surabaya

Pada tabel 1.1 tersebut diatas menjelaskan bahwa tidak semua karyawan mempunyai masa depan di perusahaan tersebut. Peluang karir yang tidak pasti membuat karyawan tetap merasa pesimis atas pekerjaannya dalam perusahaan tersebut. Hal ini akan memperburuk keadaan karyawan dan akan berpengaruh pada kinerjanya juga. Berikut tabel jumlah karyawan tetap beserta peluang karir menurut jabatan.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Tetap dan Jenjang Karir

Jabatan	Jumlah Karyawan	Peluang Karir
Sekretaris	5 orang	5 tahun
Divisi Marketing	25 orang	5 tahun
Divisi Keuangan	8 orang	5 tahun
Supervisor	6 orang	5 tahun
Karyawan Toko	28 orang	-
Driver / Kurir	26 orang	-
Satpam	10 orang	-
Gudang	12 orang	-
Total	120 orang	44 orang

Sumber: PT. Gading Murni Surabaya

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jumlah karyawan tetap pada PT. Gading Murni Surabaya adalah 126 karyawan. sedangkan peluang karir pada perusahaan tersebut sedikit sekali hanya 44 orang karyawan dari jumlah karyawan tetap keseluruhan. Kepuasan kerja bukan satu-satunya yang perlu dipertimbangkan tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, salahsatunya yaitu motivasi karyawan.

Mangkunegara (2011: 103) motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Banyaknya motivasi kerja akan menentukan baik tidaknya kinerja seorang karyawan yang akan sangat berdampak pada perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memunculkan ide-ide kreatif untuk perkembangan perusahaan. Dalam hal lain dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan atau menyelesaikan suatu kegiatan dengan sebaik baiknya.

Dari hasil wawancara dengan pihak terkait terdapat pula program – program atau upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. diantaranya program karyawan teladan setiap bulan. Akan tetapi hal tersebut hanya menyentuh sebagian pihak saja karena karyawan teladan hanya ada pada karyawan itu – itu saja. Hal ini membuktikan masih belum efektifnya program tersebut.

Motivasi juga akan memberikan nilai tambah kepada kinerja karyawan dan dapat menjadikan karyawan sangat berprestasi dengan predikat yang tinggi. Permasalahan lain di perusahaan ini, saat peneliti melakukan observasi dan wawancara ditemukan bahwasanya karyawan mengalami motivasi kerja yang menurun. Dimana karyawan merasa kurang nyaman, ini disebabkan belum adanya keamanan berupa asuransi yang melindungi karyawan, terutama karyawan pada bagian distribusi dimana tidak adanya asuransi kerja meliputi orang ataupun kendaraan. Dan apabila terjadi kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan kendaraan maka akan ditanggung sendiri oleh karyawan. Karyawan juga lebih sering dimarahi daripada dipuji sehingga karyawan tidak

bersemangat dalam bekerja ini yang menyebabkan motivasi karyawan menurun. Motivasi kerja menurun itu akibatkan kinerja karyawan juga menurun.

PT. Gading Murni Surabaya merupakan perusahaan ternama di Indonesia. Dimana perusahaan ini termasuk dalam perusahaan yang cukup besar yang membutuhkan keahlian sumber daya manusia yang tinggi serta berkualitas, dimana hal tersebut harus diatasi oleh tenaga kerja yang tingkat kemampuannya tinggi atau kreatif dalam menjalankan perusahaan. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menerapkan strateginya guna mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam PT. Gading Murni terdapat beberapa permasalahan dalam motivasi dan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Data Penjualan

Nama Barang	Tahun 2014		Tahun 2015	
	Realisasi (Milyar)	Target (Milyar)	Realisasi (Milyar)	Target (Milyar)
Proyektor	3	4	2	4
Mesin Kasir	6	8	6	8
Kalkulator	1	3	1	3
Mesin Hitung uang	8	9	7	9
Kursi Kantor	5	7	5	7
Brankas	6	7	5	7
Printer	3	5	3	5
Filling Cabinet	8	9	7	9

Sumber: PT Gading Murni Surabaya

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat penjualan proyektor pada tahun 2014 target 4 Milyar hanya terealisasi 3 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 2 Milyar. Dapat dilihat penjualan mesin kasir pada tahun 2014 target 8 Milyar hanya terealisasi 6 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 6 Milyar. Penjualan kalkulator pada tahun 2014 target 3

Milyar hanya terealisasi 1 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 1 Milyar. Penjualan mesin hitung uang pada tahun 2014 target 9 Milyar hanya terealisasi 8 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 7 Milyar. Penjualan kursi kantor pada tahun 2014 target 7 Milyar hanya terealisasi 5 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 5 Milyar. Penjualan brangkas pada tahun 2014 target 7 Milyar hanya terealisasi 6 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 5 Milyar. Penjualan printer pada tahun 2014 target 5 Milyar hanya terealisasi 3 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 3 Milyar. Penjualan filing cabinet pada tahun 2014 target 9 Milyar hanya terealisasi 8 Milyar, sedangkan tahun 2015 hanya terealisasi sebanyak 7 Milyar.

PT. Gading Murni Surabaya yang memiliki sumber daya manusia kompeten dalam bidangnya, tentu kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan sangat diperlukan, hal ini bertujuan untuk mengembangkan perusahaan agar kinerja perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Maka dari itulah peneliti sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GADING MURNI SURABAYA”**. Dari penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan solusi atas situasi yang terjadi pada perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut, maka perumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya?
4. Diantara fariabel kepuasan kerja dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian PT. Gading Murni Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Gading Murni Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja, secara silmultan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang dominan PT Gading Murni Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan-masukan guna membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang di ambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

- a. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai refrensi bagi pihak yang berkepentingan.
- b. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan refrensi untuk mengadakan penellitian berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dimasa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori mapun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Mengaplikasikan teori yang didapat dibangku perkuliahan..