

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karena mereka merupakan aset penting dan penggerak di balik semua tindakan dan operasi lembaga, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Variabel dalam sumber daya manusia perusahaan dapat digunakan untuk menentukan potensi keunggulan kompetitifnya. Sumber daya yang dimiliki tidak akan produktif tanpa adanya sumber daya manusia yang mendorong komponen-komponen tersebut. Sumber daya organisasi lainnya berfungsi karena sumber daya manusia.

Malay S.P. Hasibuan (2018:202) meyakini bahwa memiliki sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan seseorang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Keahlian, ketangkasan, dan jumlah kehadiran staf merupakan indikator kepuasan kerja. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka lebih mungkin untuk bekerja dengan antusias, dan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menjaga moral, disiplin, dan kinerja staf dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan konten adalah karyawan yang produktif.

Menurut Hasibuan (2018: 144), motivasi adalah tindakan memberikan daya dorong yang memicu minat seseorang terhadap pekerjaannya dan mengilhami mereka untuk mau bekerja sama, berkinerja baik, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi dapat

berbentuk gaji yang memadai, lingkungan yang aman dan mendukung, dan penghargaan untuk kinerja yang luar biasa.

Menurut Hasibuan (2018: 94), prestasi kerja seseorang didefinisikan sebagai hasil tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kejujuran, dan usahanya. Jika tugas diselesaikan dengan kualitas, sesuai jadwal, dan menghasilkan hasil yang berkualitas, kinerja pekerjaan dapat dievaluasi.

Di luar itu, masalah yang perlu dipahami adalah besarnya motivasi karyawan. Ini memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana kinerja karyawan ditingkatkan. Motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan dan motivasi kerja karyawan sangat erat kaitannya satu sama lain.

Upaya seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia akan menentukan seberapa baik kinerjanya dalam bekerja. Agar lebih efektif dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, merupakan faktor yang harus diperhitungkan dalam hal prestasi kerja bersama dengan kepuasan kerja dan motivasi.

Selain itu, insentif non-materi berdampak pada kinerja karyawan, seperti perhatian dari atasan yang tidak terlalu memperhatikan pekerja yang memiliki kesempatan untuk maju dalam karirnya. Imbalan yang belum

seungguhnya dinikmati karyawan, terutama ketika mereka diharapkan setia pada organisasi. Karyawan tidak bisa mendapatkan pujian atas pekerjaan karyawan yang berkualitas dan potensial. Selain itu, baik kerja sama karyawan maupun kerja sama lintas divisi perusahaan tidak diterapkan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakmampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kelalaian dalam melaksanakannya.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa mengharga dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan.

Universitas muhammadiyah Surakarta memiliki tenaga kerja atau karyawan yang memiliki motivasi kerja , kepuasan kerja dan prestasi kerja yang beragam. Oleh karena itu melalui penelitian ini akan di kaji apakah motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ( Studi Empiris pada karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta)**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas , maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta secara simultan bergantung pada variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta memiliki hubungan parsial terhadap variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang ingin di capai dalam pemilihan atau tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta .
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di universitas muhammadiyah surakarta
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara berbeda – beda di universitas muhammadiyah Surakarta .

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi beberapa pihak ,  
anatara lain :

1. Manfaat bagi organisasi

Penelitian ini di dapat menjadi masukan dan rekomendasi dalam menerapkan motivasi kerja ,kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang sesuai dan bagaimana motivasi dan meningkatkan prestasi kerja

## 2. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini di dapat menambah pengetahuan peneliti dan dapat lebih mengetahui seberapa besar berpengaruh motivasi kerja , kepuasa kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## 3. Manfaat bagi pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca dan sebagai salah satu bahan untuk referensi atau peneliti selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini mempunyai maksud untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. penelitian ini terbagi dari bab yaitu :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penulisan

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

- A. Tinjauan Teori
  - 1. Motivasi Kerja
  - 2. Kepuasan Kerja
  - 3. Prestasi Kerja

#### 4. Manajemen Sumber Daya Manusia

B. Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

### BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

B. Populasi Dan Sampel

C. Desain Pengambilan Sampel

D. Data Dan Jenis Data

E. Teknik Pengumpulan Data

F. Definisi Operasional Variabel

G. Alat Pengukur Data

H. Metode Analisis Data

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat

B. Karakteristik Responden

C. Analisis Data

1. Uji validitas

2. Uji Reliabilitas

3. Uji Normalitas

4. Uji Heteroskedasitas

5. Uji multikolinearitas

6. Uji Regresi

7. Uji silmutan F

8. Uji t

9. Uji R square

D. Pembahasan

## BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Keterbarasan Penulis

C. Saran

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN