

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset penting. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khusus bergerak di bidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui motivasi dan kepuasan kerja.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting, dan membuat sumber daya perusahaan lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar perusahaan. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Motivasi adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Teori motivasi klasik yang diambil dari Frederick W. Taylor menyatakan: seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam

kerja, apabila imbalan yang berbentuk natura maupun uang, tidak terpenuhi, (Suprihanto, 1996) dalam P. Edi Sumantri 2016.

Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185). Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BRI PURWODADI GROBOGAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya serta sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi, dan kepuasan kerja

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan untuk mempermudah pembaca memahami alur penulisan skripsi ini. Secara umum penulisan tersusun dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar analisis penelitian yang meliputi: Landasan Teori, Tinjauan Penelitian Terdahulu, Hipotesis Penelitian, dan Kerangka Pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional populasi, sampel, metode pengambilan sampel data, teknik pengumpulan data, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel dan pengukuran, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup hasil analisis data dan pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.