

## **PENDAHULUAN**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan (Ajazali, 2017; 75). Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Surahman, 2017; 101).

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur (Bedjo, 2015; 45).

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Nimalathan (2018) Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila

dalam Motivasi Kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi. Luthans (2016) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri, serta supervisor.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh (*full capacity*), sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Menurut Luthans (2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

PT S adalah satu perusahaan garment yang berada di wilayah Solo Raya. Sebagaimana perusahaan garment lainnya, PT S terdiri dari beberapa divisi,

diantara adalah divisi jahit dan *helper*, divisi *cutting*, divisi *packing*, divisi *presing/* gosok, divisi *QC/quality control*, serta divisi *gudang*. Dengan jumlah pekerja yang mencapai 2.500 orang tenaga kerja, dimana sebagian besar adalah tenaga kerja perempuan. PT S dalam melakukan rekrutmen karyawan menggunakan sistem masa percobaan selama tiga bulan dan sesudahnya masa kontrak selama 1 tahun yang dapat di perpanjang sebanyak 3 kali.

Dari latar belakang sebagaimana terlihat di atas maka peneliti mengemukakan tiga permasalahan utama yang ada di PT. S yaitu; 1) Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. S? 2) Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. S? 3) Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. S?

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui 1) Mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, 2) Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan 3) Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat secara praktis dan teoritis. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

Hipotesis penelitian ini dinyatakan dalam pernyataan bahwa 1) Ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, 2) Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan 3) Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.