

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sehingga sumber daya manusia dapat di katakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang di katakana disini adalah karyawan. Maka dari itu untuk mencapai tujuannya, perusahaan sangat bergantung pada bagaimana karyawannya untuk mengembangkan ketrampilan, pengetahuan dan sikapnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan. Untuk pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan kinerja dari sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapainya (Susanti & Widayat, 2016: 154).

Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Bila kinerja karyawan menurun maka hasil yang didapat juga akan menurun begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan itu meningkat maka hasil yang didapat juga

akan meningkat. Peningkatan kinerja itulah yang harus dipertahankan agar tetap produktif dalam mencapai tujuan. Untuk mempertahankan kinerja tentu saja harus ada motivasi bagi karyawan agar kinerja karyawan tetap produktif. Motivasi merupakan suatu motif adalah kondisi terdalam yang dapat memberikan energi untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku terhadap tujuan (Simoes, Riana, & Subudi, 2017: 3466). Motivasi juga termasuk bagian dari dorongan bagi karyawan agar tetap produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dorongan motivasi itu didapat dari teman-teman atau bisa jadi dari atasannya. Dengan adanya perhatian kecil di lingkungan kerjanya, seseorang hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing karyawan untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut.

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Pemberian motivasi sangat penting di berikan dari atasan untuk bawahan demi menunjang berjalannya kinerja di dalam perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh karyawannya bukan hanya sebatas materi saja, melainkan dengan sedikit perhatian dari atasan para karyawan merasa senang karena keterlibatan mereka dalam perusahaan juga diperhatikan. Hal tersebut membuat para karyawan termotivasi dan akan membantu kinerja karyawan semakin produktif. Motivasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kuat

lemahnya motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi motivasi kerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama (Susanti & Widayat, 2016: 154).

Adanya motivasi di dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja yang tinggi dan dengan adanya kinerja yang tinggi maka kepuasan kerja pun juga akan didapat. Robbins and Judge dalam Damayanti (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada

diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja. (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan diatas. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI** (*Studi kasus Karyawan Balai Kota Surakarta*)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja ?
2. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

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

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel modrasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel modrasi.

Selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian yang lain.