

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Penelitian tentang kinerja karyawan, merupakan penelitian yang sering dilakukan oleh peneliti bidang SDM. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan aspek yang strategis bagi setiap organisasi ataupun perusahaan, sehingga SDM perlu dijalankan dengan efektif dan efisien agar dapat memaksimalkan produktivitas sesuai dengan tujuan organisasi maupun perusahaan (Badiansyah, 2019). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan terwujudnya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan organisasi (Xionga & King, 2018). Untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan enam fungsi utama dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasikan dan pemeliharaan sampai pada pemutusan hubungan kerja (Shaleh, 2018).

Dari hasil penilaian kinerja karyawan, harus bisa meningkatkan kinerja dimasa depan dengan mekanisme yang dapat mendasari perhatian sehubungan dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Liu & Jiang, 2016). Karakteristik pekerjaan secara tidak langsung mempengaruhi

kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap kepentingan suatu organisasi atau perusahaan, kinerja juga dapat meningkatkan layanan terhadap kepuasan kerja (Selvarajan & Singh, 2018). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan hubungan industrial (IR) tentang karyawan telah berkembang di dalam beberapa tahun terakhir. Mengingat banyaknya cakupan yang sangat luas dari konsep dan pentingnya disuatu pekerjaan (Elnasr & Sobaih, 2019).

Motivasi kerja bisa di artikan sebagai pergerakan untuk melakukan sesuatu kegiatan, suatu kegiatan yang diberi energi atau digerakan untuk mencapai tujuan, bisa juga dianggap sebagai motivasi (Wang & Hung, 2019). Dalam kebijakan konvensional, motivasi bersifat dikotomis yang bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada suatu kegiatan yang menyebabkan kepuasan dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik berarti, melakukan sesuatu kegiatan karena itu memicu pada hasil yang akan di berikan (Patil & Lebel, 2019). Dengan kata lain motivasi kerja ialah serangkaian aktifitas yang bersumber dari dalam diri seseorang yang terikat dengan pekerjaan, perilaku dan bentuk. Dalam kata lain motivasi melibatkan sesuatu untuk bertindak (Sathyanarayan & Lavanya, 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu topik yang sangat terkenal dalam dunia organisasi dan studi manajemen. Karena sebagian banyak studi tentang kepuasan kerja tertuju pada salah satu individu yang bekerja di perusahaan, biasanya di level manajemen menengah studi ini sangat

terkenal sehingga saat ini kebanyakan sektor, profesi, dan pengaturan pekerjaan yang berbeda telah di uji diperusahaan , institusi, agen non-profit. Cies, lembaga sosial dan pemerintahan (Krumbiegel & Maertens, 2018). Kepuasan kerja yang lebih tinggi memprediksi absensi yang rendah, komitmen kerja yang lebih besar dan retensi pekerjaan (Orgambídez & Almedia, 2020).

Kinerja karyawan mencerminkan tantangan bagi setiap organisasi saat ini, dimana faktor internal dan eksternal dan faktor kontekstual, seperti struktur, kebijakan dan sistem, dan lain-lain. Memiliki peran terhadap manajemen kinerja yang lebih luas dalam penilaian kinerja karyawan di Indonesia, untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi juga menggaris bawahi, bahwa pentingnya mempertimbangkan konteks penilaian untuk merancang kinerja karyawan yang efektif dan efisien (Jiang & Trtrick, 2016). Masing-masing organisasi harus memperkenalkan untuk pendekatan dalam merancang dan mengimplementasikan penilaian kinerja karyawan. Selanjutnya, peran menetapkan standar kinerja yang disesuaikan dengan konteks organisasi di mana penilaian kinerja karyawan berlangsung, untuk mendefinisikan harapan yang berbeda untuk suatu pekerjaan yang berbeda juga, sesuai dengan objek kegiatan perusahaan (Eliyana & Ma'arif, 2019).

Penilaian kinerja dalam hal ini berperan penting dalam meningkatkan suatu organisasi, perusahaan dan instansi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap untuk mendukung

kemajuan organisasi, perusahaan dan instansi, (Huang & Lee, 2015). Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta merupakan salah satu perguruan tinggi islam di Indonesia yang masih berkembang, tepatnya di jalan Dr. Wahidin 05/VI Surakarta. Kemajuan suatu instansi baik negri ataupun suwasta tidak terlepas dari peran karyawan dan civitas akademik.

Melihat uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil sebuah judul penelitian dalam pembuatan tesis dengan judul :

**“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta)**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat ditentukan rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam tesis ini, antara lain:

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

**C. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah ditentukan di atas, maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah :

1. Manfaat Teori

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik bagi peneliti kajian sumber daya manusia terkait kinerja karyawan, agar berguna untuk menjadi sumber dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktik

Secara praktik hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan dan staff akademik di Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta, yang menangani bagian SDM. Khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, produktifitas dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.