

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kegiatan pembangunan yang sedang berkembang di Indonesia sekarang ini, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang turut terlibat di dalamnya. Hal tersebut menyebabkan banyaknya aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Keberadaan manusia dalam perusahaan bukanlah sebagai asset belaka, namun keberadaan manusia juga memiliki peranan sangat penting dalam totalitas mekanisme kerja keorganisasian dari sekian banyak potensi yang mendukung keberhasilan organisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utamanya. SDM yang dimaksud adalah mereka yang memiliki komitmen yang konsisten dalam mendorong diri pada level tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya demi mencapai kepuasan kerja bagi diri mereka sendiri sehingga mereka mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan berprestasi dalam bekerja. kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga tercapai tujuan dari organisasi (Gibson dalam Mangkuprawira, 2009:219). Dalam perusahaan karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan tidak memahami apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi dikarenakan karyawan belum mengerti dan belum pernah mengalami pekerjaan sesuai tugas pokok dan

fungsinya. Jika hal seperti ini terjadi didalam perusahaan maka karyawan tidak merasa puas dalam bekerja akibat ketidaktahuan mereka tentang apa yang mau dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan sesuai uraian pekerjaannya. Untuk mengatasi persoalan seperti ini maka diperlukan suatu tindakan riil dan peranan dari manajer sehingga manajer sebagai perpanjangan tangan pemilik perusahaan agar mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Peranan motivasi sangat dibutuhkan sebagai faktor pendorong karyawan dalam bekerja sesuai uraian pekerjaannya dikarenakan motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan (individu) (Baron dalam Mangkunegara,2009:93). Dengan adanya motivasi maka karyawan akan terangsang untuk bekerja sesuai uraian pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dalam sehingga terjadi kepuasan dalam bekerja dan kinerjanya meningkat.

Selain motivasi, perusahaan harus mampu memikirkan upaya untuk memuaskan karyawannya agar mampu bekerja secara lebih baik. Kepuasan kerja cenderung bersifat subyektif karena berdasarkan emosional tentang apa yang dirasakan untuk memuaskan setiap kebutuhan, sesuai dengan perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaan dan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkan oleh yang mengerjakan sebagai hal yang pantas, atau yang menjadi hak bagi pekerja itu sendiri. Dalam hal ini maka kepuasan kerja merupakan perasaan (emosional) menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja (davis,1985:96). Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif bagi pekerja atas segala sesuatu yang

dihadapi pada lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya oleh karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadaan sosial yang dihadapi oleh pekerja itu sendiri.

Keterkaitan ketiga variabel dapat diamati pada karyawan di PT.OTANI Kota Medan. PT. Otani merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi plastik yang terletak di jalan Rumah Potong Hewan daerah KIM I Kota Medan Sumatera Utara. Berdasarkan hasil observasi awal penulis dengan beberapa karyawan di PT. Otani menyatakan permasalahan yang dihadapi PT.Otani adalah pekerjaan menjenuhkan, spesialisasi kerja tidak jelas, kurangnya penghargaan, fasilitas kerja kurang mendukung, karyawan jarang masuk bekerja.

Kondisi seperti itu tentunya telah menjadi fenomena pada karyawan di PT.Otani yang berdampak juga pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan kondisi seperti uraian diatas seperti pekerjaan menjenuhkan dikarenakan tidak adanya rotasi dalam pekerjaan dan karyawan sering ditegur oleh pihak manajemen, spesialisasi kerja tidak jelas dikarenakan masih ada tumpang tindih pekerjaan diantara pihak manajemen, kurangnya penghargaan dikarenakan keberhasilan karyawan tidak didukung dengan promosi, insentif, dan lain-lain dari pihak perusahaan, fasilitas kurang mendukung membuat karyawan bekerja secara tradisional sehingga bekerja tidak maksimal, dan karyawan jarang masuk bekerja berdampak produksi menurun. Jika kondisi seperti ini terus menerus berlangsung bukan tidak mungkin akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara terus menerus dan berdampak pada turunnya pendapatan dan kemampuan PT.Otani untuk tetap terus bertahan sebagai badan usaha penghasil produksi plastik terbesar dikota medan.

Bagi sebuah instansi swasta yang sudah cukup besar dan dikenal khalayak ramai seperti PT.Otani Kota Medan, sudah seharusnya segenap komponen sumber daya manusia perusahaan yang bergerak dibidang produksi plastik terbesar dikota medan memikirkan pentingnya peran motivasi, kepuasan kerja karyawan dalam menunjang kinerja organisasi. Sehingga apa yang menjadi visi dan misi dari perusahaan ini dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan serangkaian penelitian mengenai: “Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Otani Kota Medan Sumatera Utara.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka identifikasi masalah penelitian yang akan dibahas adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Otani Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Otani Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Otani Kota Medan?

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas, maka peneliti melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Otani Kota Medan Sumatera Utara.

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah adalah:

“Apakah ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Otani Kota Medan?”

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian ialah untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Otani Kota Medan Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang diperoleh selama perkuliahan, kemudian memperdalam pengetahuan serta memperluas cakrawala berfikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam memahami dan mengimplementasikan pengetahuan tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di lapangan kerja nantinya

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan acuan untuk terus meningkatkan peran motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam melangsungkan manajemen yang lebih baik dari sebelumnya.

3. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Otani Kota Medan Sumatera Utara

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

