

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bagi perusahaan yang masih hidup di era globalisasi, masalah sumber daya manusia tetap menjadi fokus perhatian. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam semua kegiatan perusahaan. Terlepas dari fasilitas dan infrastruktur dan sumber pendanaan yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, kegiatan perusahaan tidak akan diselesaikan secara lengkap dan benar. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci untuk mempertimbangkan semua kebutuhan Anda. Sebagai kuncinya, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Ketika lingkungan terus berubah, kebutuhan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak.

Menurut (Rosidah 2009:76) Motivasi adalah proses mendorong bawahan sehingga bawahan dapat bekerja dalam batas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang terbaik. Memahami proses insentif adalah serangkaian kegiatan yang harus disetujui atau diambil untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Di setiap perusahaan, memberi motivasi sangat penting. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi positif pada pekerjaan yang menjadi tanggung

jawab mereka. Jika tidak ada motivasi, karyawan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar atau melebihi standar, karena motivasi kerja tidak dapat dicapai. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan atau pengalaman kerja tingkat tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan, karena motivasi adalah pergerakan setiap orang, dasar bagi setiap orang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Jika mereka tidak memiliki kekuatan hati yang tinggi, maka orang tidak akan melakukan yang terbaik. Karena itu, motivasi sangat penting bagi mereka yang menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada sistem nilai yang berlaku untuk semua orang. Menurut keinginan individu, semakin besar penilaian kegiatan, semakin tinggi kepuasan dengan kegiatan ini. Oleh karena itu, kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya di tempat kerja.

Menurut (Sunyoto 2012:210) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan yang memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Ini tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi tempat kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak puas di tempat kerja tidak akan dapat

mencapai kematangan psikologis. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja.

Selain itu, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berharap bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai atau dipenuhi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu di mana tugas dilakukan, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar kerja, tujuan, sasaran atau standar yang telah ditentukan dan disepakati.

Menurut (Indrasari 2017:50) Kinerja adalah hasil dari hubungan antara kerja, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja tinggi adalah langkah menuju pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Selain itu, hasil dari pekerjaan adalah kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja penting bagi organisasi atau perusahaan serta karyawan.

Oleh karena itu, Kinerja Karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja.

PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam merupakan perusahaan dengan spesialisasi yang bergerak dibidang jasa pemasangan *aluminium composite panel*, *aluminium* kaca eksterior dan interior, kaca *curtain wall*, kanopi, *railling*, plafon gypsum dan partisi gypsum yang berlokasi di Komplek Batam Center Indah blok

C no.7-8 di Kota Batam dengan 125 karyawan tetap. Akan tetapi, kurangnya motivasi dalam perusahaan ini maka para karyawan sering terlambat kerja dan tidak adanya uang kerajinan. Selain itu, dengan tidak adanya *job description* sehingga para karyawan yang terus-menerus mendapatkan pekerjaan dari atasan akan merasa tidak puas sedangkan rekan kerja yang lainnya sedang santai atau tidak dalam kondisi sibuk, sehingga para karyawan kurang teliti dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh atasan dan pekerjaan yang telah diberikan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Di bawah ini merupakan total keterlambatan kerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam selama 6 bulan terakhir.

Tabel 1.1 Keterlambatan kerja karyawan pada per Januari 2018 - Juni 2018

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan
1	Januari	78
2	Februari	82
3	Maret	89
4	April	94
5	Mei	112
6	Juni	121

Sumber: Laporan internal keterlambatan kerja PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi kenaikan setiap bulannya. Kenaikan yang paling signifikan terjadi pada bulan april ke bulan mei sebanyak 18 karyawan tetap. Akan tetapi, kenaikan tersebut semakin terjadi sampai bulan juni hingga data ini digunakan untuk penelitian.

Maka berdasarkan latar belakang dan data tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “**Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Keterlambatan kerja,
2. Tidak adanya uang kerajinan,
3. Tidak adanya *job description*,
4. Kurang teliti dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh atasan,
5. Tidak adanya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu,
6. Jumlah keterlambatan kerja mengalami kenaikan yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

1.3. Pembahasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

2. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Ada pun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat apa saja yang akan didapat kedalam dua bagian utama antaranya.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai penerapan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dipakai sebagai dasar penelitian.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, terutama mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja.
3. Bagi Peneliti
Dapat menambah wawasan baru tentang Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.