

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10). Sedangkan menurut Kasmir (2018:6) mengungkapkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan

kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh salah satunya adalah kinerja dari para karyawannya dalam berbagai bidang. Peran karyawan dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mampu mengolah sumber daya manusia yaitu karyawan sedemikian rupa, Sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Afandi (2021: 23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Susilo Martoyo (2007:183) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno 2012:110).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balasan jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Susilo Martoyo,2007:156).

Menurut Sutrisno (2016:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara,2015:117).

Berdasarkan hasil pengamatan observasi awal pada penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja di PT Permata *Finance* Cabang Baturaja belum maksimal, Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi dilapangan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan kurangnya pemberian balas jasa yang berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi atau berhasil dalam mencapai target. Dimana target yang dimaksud adalah nasabah, karyawan harus mendapatkan 16 nasabah dalam waktu satu bulan. Perusahaan juga tidak memberikan fasilitas transportasi atau kendaraan kepada para karyawan yang bekerja dilapangan seperti AO Survey dan AO Tagih, transportasi atau kendaraan yang digunakan masih kendaraan pribadi, sehingga uang balas jasa yang diterima masih harus terbagi untuk perawatan transportasi atau kendaraan.

Selain itu ditemukan juga adanya permasalahan karyawan yaitu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya

kesempatan karyawan untuk maju dan mempromosikan diri dalam memperoleh peningkatan karir atau kenaikan jabatan selama bekerja, dikarenakan struktur organisasi yang ada diperusahaan sangatlah sedikit sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengalami kenaikan jabatan. Dimana karyawan bisa mengalami kenaikan jabatan jika karyawan yang menduduki posisi yang diinginkan berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya.

Pada dasarnya motivasi dan kepuasan kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, Pemberian motivasi dan menjamin kepuasan kerja para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka serta tercapainya target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja.
2. Bagi penulis, hasil penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.
3. Bagi mahasiswa/mahasiswi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.