

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis kian mengalami kemajuan, hal tersebut menyebabkan dorongan persaingan yang semakin tinggi dalam bidang usaha baik usaha sejenis maupun berbeda jenis. Seiring dengan perkembangan tersebut, tidak menutup kemungkinan perusahaan akan memiliki permasalahan yang lebih kompleks dan lebih rumit dalam penyelesaiannya, selain banyaknya persaingan bisnis tentu perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia disini lebih dikenal dengan istilah tenaga kerja atau karyawan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting di dalam keberhasilan suatu perusahaan. Karena tenaga kerja terlibat di dalam semua kegiatan operasional maupun non operasional perusahaan, serta segala tindakan yang diambil dalam kegiatan perusahaan tidak terlepas dari tenaga kerja yang mereka miliki, seperti; melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta waktu dan tenaga yang dimiliki oleh karyawannya sehingga segala visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Jadi dapat disimpulkan kualitas sumber daya manusia yang baik mendorong kemajuan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi komponen paling penting yang tidak dapat dipisahkan, karena peran sumber daya manusia diantaranya meliputi; peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan sangat diperlukan dalam rangka menimbulkan tingginya kinerja karyawan. Perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan yang dilakukan dengan memperhatikan potensi yang dimiliki sumber daya manusiannya seoptimal mungkin, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang baik dalam segi kuantitas maupun kualitas.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai, dibutuhkan kontribusi yang optimal dari karyawan. Bukan hal yang mudah dalam membangun tingginya kinerja karyawan, tidak hanya memperhatikan satu hal saja namun perlu diperhatikan faktor-faktor lain. Kinerja yang baik dapat dicapai apabila tercipta kesesuaian antara beban kerja terhadap kemampuan setiap karyawan di perusahaan, karena hakikatnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan dari keterampilan, pengalaman, pengetahuan, kesungguhan serta waktu.

Sulitnya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan usaha-usaha dari suatu perusahaan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu menganalisis berbagai hal yang membuat kinerja karyawan yang terus menurun dengan terus diadakannya evaluasi serta melakukan berbagai tindakan nyata yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena hal

tersebut dapat memiliki dampak langsung terhadap kualitas kerja karyawan tersebut.

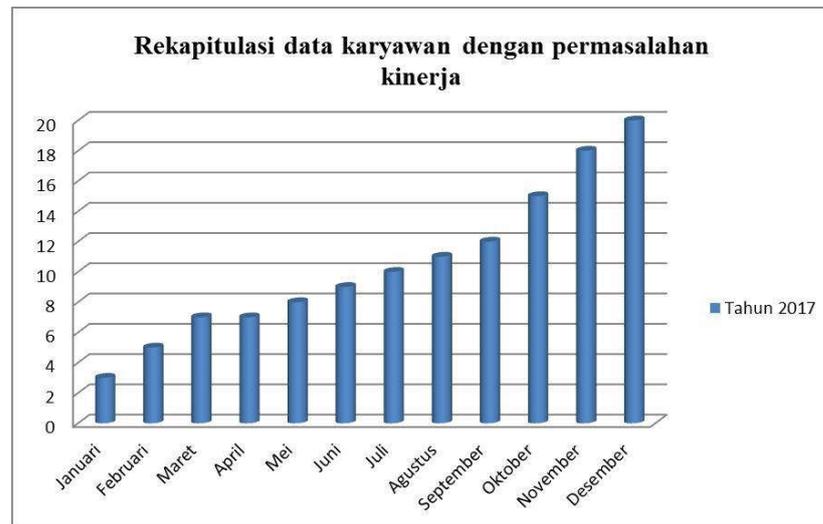
Untuk dapat memberikan hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang mumpuni tentunya seorang karyawan membutuhkan pemberian motivasi, baik dari rekan sekerja maupun atasan. Hal ini dapat menciptakan karyawan bersemangat dalam bekerja karena diberikan motivasi sehingga kinerja karyawan pun menjadi tinggi. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga tidak kalah penting berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki rasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, tentunya akan menciptakan semangat mereka dalam bekerja.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena apabila karyawan merasa termotivasi baik itu diberikan oleh atasan maupun sesama rekan kerja berupa pemberian semangat dan juga apresiasi meskipun pemberian apresiasi tersebut dalam hal kecil, tentunya akan menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut menjadi bersemangat serta lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka sehingga segala visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Begitu pula kepuasan kerja juga memiliki peran yang tak kalah penting dalam membentuk kualitas karyawan, apabila karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka akan tercipta kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga dari kondisi kerja yang dinamis tersebut dapat memberikan kesempatan kepada individu untuk berfikir kreatif dan karyawan tersebut dapat berkembang serta memiliki kebebasan yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya dengan

rasa tenang dan nyaman. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila terdapat kepuasan dalam dirinya.

Yang menjadi fokus saat ini adalah semakin bertambahnya jumlah karyawan yang bermasalah terhadap kinerjanya serta diperkuat dengan berita yang dimuat pada harian kompas.com pada 31/10/2017 mengatakan bahwa PT. Waskita Karya dalam satu bulan telah terjadi dua kecelakaan kerja dan masih banyak permasalahan lain yang dikutip oleh media lainnya. Tentu saja kecelakaan tersebut bukan hanya terjadi karena hal teknis melainkan ada hal lain yang menjadi faktor penyebabnya.



Gambar 1.1

Grafik Rekapitulasi Data Karyawan Dengan Permasalahan Kinerja

Sumber : Data Rekapitulasi Kinerja PT. Waskita Karya (Persero)

Melihat rekapitulasi data diatas bahwa setiap bulan semakin meningkat jumlah karyawan yang bermasalah terhadap kinerjanya serta hal tersebut diperkuat oleh berita yang terjadi di media massa mengenai kecelakaan kerja yang sering dilakukan oleh PT. Waskita Karya peneliti melakukan pra-survey kepada

karyawan yang bekerja di PT. Waskita Karya (Persero) di daerah Cawang dengan menanyakan apa saja yang menyebabkan apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka:

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Pra Survey

No.	Entitas Kinerja	Jumlah Karyawan (Persentase)
1.	Loyalitas	40%
2.	Budaya Organisasi	50%
3.	Komunikasi	30%
4.	Motivasi Kerja	70%
5.	Kepuasan Kerja	80%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan yang ditandai dengan malas dalam bekerja, kerja lambat melewati batas deadline, cenderung berhenti sebelum pekerjaan selesai (mengulur waktu penyelesaian pekerjaan), serta budaya organisasi yang kurang baik ditandai dengan situasi kerja yang santai daripada kompetitif, lalu komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja sehingga sering terjadi kesalah pahaman. Faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki persentase yang lebih besar dibandingkan faktor lainnya karena pada dasarnya kedua hal tersebut memiliki keterkaitan. Kepuasan kerja yang mereka dapatkan kurang karena

pekerjaan yang bersifat rutin dan monoton menyebabkan kurang berkembangnya karyawan diperkuat pula oleh kurangnya motivasi yang diberikan baik oleh atasan maupun sesama rekan kerja sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Melihat dari hasil persentase tabel diatas ternyata beberapa kasus yang terjadi belakangan ini seperti molornya waktu pengerjaan proyek maupun sering terjadinya kecelakaan kerja, dikarenakan kinerja mereka yang menurun , hal tersebut tentunya berdampak terhadap banyak hal mulai dari banyaknya klien yang kurang puas terhadap hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan lain yang terbengkalai. Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pada PT. Waskita Karya diantaranya yang paling besar yakni motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti pengaruh dari kedua faktor terbesar yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT.Waskita Karya (Persero)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero)?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data yang tepat (sahih, benar, dan valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan dan *reliable*) mengenai:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero)
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero)
3. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero)

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya peneliti berharap dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna bagi kontribusi pemahaman khususnya dalam dunia manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, sebagai referensi dan sarana meningkatkan pemahaman serta memberi gambaran mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta
Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi tambahan kepastakaan dan meningkatkan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.
- c. Bagi perusahaan, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan pada PT. Waskita Karya sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan mendatang mendatang agar segala visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
- d. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sarana penambah ilmu pengetahuan dan juga informasi.