

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis yang sangat ketat ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya menjadi lebih inovatif, karyawan juga dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kestabilan perusahaan, perusahaan tentunya selalu ingin berada diposisi yang menguntungkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang penting dipusahaan maka dari itu SDM harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Menerapkan strategi pengelolaan sumber daya yang tepat pada masing-masing karyawan dalam berbagai macam aspek seperti pengembangan keterampilan, pelatihan, penilaian dan evaluasi, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan pengetahuan, pengembangan kreativitas, dan pemberian motivasi dan lain sebagainya. Tenaga kerja memiliki peranan yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan akan sangat diuntungkan apabila SDM yang memiliki daya saing kompetitif yang tinggi untuk mencapai tujuan keberhasilan bersama.

Kinerja merupakan apa yang kita kerjakan dan bagaimana usaha kita akan mencapai cara pengerjaannya. Sehingga seorang pegawai dalam bekerja dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi dengan memberikan hasil kerja yang baik. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting, evaluasi kinerja merupakan salah satu cara dalam meningkatkan sumber kualitas SDM serangkaian perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan secara tidak langsung dapat membuat perusahaan tersebut terus berkembang dan dapat secara maksimal bersaing (Riyadi, 2017).

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki peranan penting karena dapat mempengaruhi kinerja, baik motivasi itu berasal dari dalam diri maupun dari luar. Suatu kinerja yang maksimal salah satu penyebab utamanya yaitu karena ada dorongan motivasi dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi dapat menciptakan seseorang menjadi bergairah dalam bekerja, agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan bagi seseorang pegawai untuk memberikan semua kemampuan, ketampilan, tenaga, dan waktunya dalam melukan berbagai tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan jauh lebih tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa perusahaan menilai hasil kerja keras mereka, dan juga lebih mengendalikan perilaku mereka ke arah yang lebih positif (Primandaru et al., 2018).

Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk, salah satu perusahaan yang terdapat di Grup Jaya. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur dan sektor konstruksi. Pada awalnya, Perseroan merupakan Divisi Kontraktor di PT Pembangunan Jaya, yang kemudian menjadi badan hukum tersendiri pada 23 Desember 1982 dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Desember 2007. Kantor pusat beralamat di taman bintaro jaya Gedung B, Jl. Bintaro Raya, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta. PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk.

Berdasarkan hasil uji peneliti mendapati bahwa karyawan yang bekerja di kantor PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Kurangnya pemberian pujian dari atasan yang menyebabkan motivasi karyawan kurang terpenuhi.

Selain itu juga kepuasan akan lingkungan kerja karena dari hasil uji didapati nilai dari lingkungan kerja merupakan nilai paling kecil diindikator kepuasan.

Berdasarkan dengan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti, Maka dari hasil dari uji tersebut diharapkan untuk melakukan evaluasi terkait dengan motivasi dan kepuasan demi terus meningkatkan kinerja karyawan di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

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

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Teoritis**

Hasil ini bertujuan untuk dapat memberikan manfaat serta sebagai referensi dalam mempelajari seputar sumber daya manusia perusahaan atau organisasi khususnya terkait dengan pengaruh motivasi, kepuasan, terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan secara praktis bagi pihak - pihak sebagai berikut :

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil ini dapat dijadikan sebagai sebuah pertimbangan dalam melakukan evaluasi terkait motivasi, kepuasan, terhadap kinerja karyawan. Supaya kinerja karyawan dapat meningkatkan produktifitas yang maksimal demi menjadikan perusahaan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para pesaingnya dan demi mencapai tujuan bersama.

##### **2. Bagi Universitas**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah pertimbangan dalam melakukan evaluasi terkait motivasi, kepuasan, terhadap kinerja karyawan. Serta dapat memberikan penambahan pengetahuan bagi mahasiswa manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan ilmu pengetahuan baru bagi peneliti serta dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama melaksanakan perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang nantinya akan menempuh karir dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

### 4. Waktu Penelitian Dan Lokasi

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 Desember 2022, bertempat di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama,Tbk. Beralamat di taman bintangoro jaya Gedung B, Jl. Bintangoro Raya, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.