

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini perusahaan menghadapi banyak tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam perusahaan mempengaruhi kesuksesan dan keunggulan bersaing. Bagi perusahaan, karyawan adalah salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan juga merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Guna mencapai kinerja yang baik faktor motivasi masih diperlukan dengan adanya pendorong sehingga karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

Banyak kasus di sebagian organisasi atau perusahaan masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab, kurang disiplin, mangkir dalam pekerjaan dan lain-lain, hal ini karena tingkat kepuasan kerja yang kurang pada karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Siagian, 2000).

Faktor kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja terkait dengan prestasi kerja yang dihasilkan para karyawan dan pada akhirnya pada kinerja yang dicapai perusahaan. Semakin tinggi prestasi yang dicapai karyawan, maka semakin tinggi pula keuntungan yang akan dimiliki oleh perusahaan. Kepuasan kerja juga mengarah pembentukan perilaku yang timbul dalam lingkungan perusahaan, Kebutuhan masing-masing orang terutama untuk berprestasi dan aktualisasi diri dalam mencapai kepuasan kerja akan memotivasi untuk mencapai tahapan kebutuhan tersebut.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit sebagai karyawan tetap. Dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, apakah karyawan mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan, seberapa tinggi tingkat kinerja dan kepuasan kerja mereka terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan

yang pada jam kerja mereka cenderung duduk santai, mengobrol, membaca koran, main *game*, dan pada pelayanan kepada mahasiswa kurang ramah bahkan terkadang marah-marah apabila mahasiswa melakukan kesalahan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia).

Dari uraian tersebut peneliti masih ingin membuktikan, bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya, maka sangat penting diteliti tentang **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan oleh kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah diatas, penulis dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil penelitian ini:

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi kalangan akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.