

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak dapat dipungkiri keberadaan karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, sehingga perlu manajemen khusus untuk mengelola mereka agar kualitas dan produktivitasnya lebih meningkat. Begitu banyak permasalahan yang timbul dalam mengelola suatu perusahaan ditinjau dari segi sumberdaya manusia, terutama yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Strategi manajemen organisasi yang berbasis pada kepuasan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk beraktivitas (Vroom & Strauss dalam Efendi dan Sujiono, 2004). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memicu kinerja karyawan, karena dengan karyawan mendapat kepuasan kerja yang maksimal, maka karyawan memberikan kinerja yang bagus untuk perusahaan sebagai umpan balik atas apa yang perusahaan berikan kepada mereka. Handoko (1985) mengatakan kepuasan kerja tersebut juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan dapat berakibat frustrasi,

semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002). Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak baik terhadap perusahaan.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja di UD. KASNO Alamat Wirokerten Sewon Bantul. UD. KASNO bergerak dalam bidang industri yaitu produksi sarung tangan golf.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari Efendi dan Sujiono (2004) yang mengkaji “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individual” Study Empiris Pada Wirausaha Wanita di Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian dari Efendi dan Sujiono (2004), menyatakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh wirausaha wanita berpengaruh negatif terhadap kinerja individual, sedangkan motivasi kerja dari wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Nilai signifikan F menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja individual. Dalam penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel intervening, karena setiap individu yang dirinya merasa puas akan pekerjaan secara langsung seorang individu tersebut akan termotivasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Variabel intervening

merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Mengacu dari penelitian sebelumnya maka penulis mengangkat faktor-faktor tersebut menjadi bahan penelitian sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL MELALUI VARIABEL MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kepuasan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja individual?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja individual melalui variabel motivasi kerja sebagai intervening.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja individual.

3. Untuk menganalisis kepuasan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja individual melalui variabel motivasi kerja sebagai intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menambah wacana dan sarana pengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia, khususnya masalah yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja individual sesuai yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Bagi praktik

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi dalam mengukur sejauh mana kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja yang dimiliki karyawan.
- b. Memberikan informasi yang baik bagi pemimpin dalam mempertahankan atau mempromosikan jabatan karyawan yang mempunyai kinerja baik.

3. Bagi peneliti

Adalah wujud penerapan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah kepada kenyataan yang ada di manajemen UD. KASNO