

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha sekarang ini semakin ketat. Hal ini menuntut persaingan untuk menjual barang atau jasa kepada konsumen dengan kualitas yang terbaik. Agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang atau dapat bertahan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensinya.

Faktor terpenting yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah faktor manusianya, karena faktor manusia menjadi faktor pendukung bagi kelangsungan hidup perusahaan. Bagaimanapun sempurnanya suatu perusahaan baik dalam perencanaan, kebijaksanaan, maupun dalam pencapaian tujuan perusahaan, semuanya tidak ada artinya tanpa adanya manusia yang menggerakkannya. Melihat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, maka perusahaan memerlukan penanganan khusus. Baik buruknya kinerja suatu karyawan, tergantung dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya tersebut. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya. Kinerja disini bisa diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran non fisik (Simamora, 1995 dalam Rachman Munir, 2003).

Pada masa sekarang, negara kita dilanda krisis moneter yang sangat berkepanjangan dan semua barang-barang harganya menjadi sangat mahal. Hal ini menjadikan kebutuhan manusia atau karyawan juga bertambah. Melihat dari keadaan tersebut, perusahaan harus mampu melihat dan memberikan dorongan atau motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya agar bisa lebih giat dalam bekerja. Motivasi disini bisa diartikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1995).

Selain motivasi, yang bisa menjadikan karyawan menjadi terpacu bekerja adalah kepuasan kerja karena tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan juga akan merasa kurang optimal dalam bekerja, dan ini juga bisa mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Siagian, 1995).

Kinerja yang menurun terkadang dapat terjadi disebabkan karena kurang tanggapnya perusahaan terhadap kepentingan dan keinginan karyawan. Beberapa contoh cara perusahaan didalam membina atau mengelola sumberdaya manusianya adalah dengan cara memberikan motivasi yang tepat dan juga memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawannya, karena dengan diberikannya kebijakan motivasi dari perusahaan kepada karyawan secara tepat, maka para karyawan akan terpacu untuk lebih giat dalam bekerja di perusahaan.

Sebaliknya apabila perusahaan tidak bisa melihat dan memberikan motivasi yang karyawan harapkan, maka karyawan juga akan merasa malas untuk bekerja karena tidak ada sesuatu yang bisa memacu mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disamping motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memacu kinerja kepada para karyawan karena, dengan karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, maka karyawan juga akan memberikan kinerja yang bagus buat perusahaan sebagai umpan balik atas apa yang perusahaan berikan buat mereka. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja yang karyawan dapatkan tidak maksimal, akan menimbulkan rasa kurang nyaman dan kurang giat pada diri karyawan didalam bekerja, dan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Logika tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Sukmawati dan Susanto Djoko (2001) yang telah menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja adalah dua variabel penting yang secara simultan berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kebijaksanaan tentang pemberian motivasi suatu perusahaan terhadap karyawannya bukan merupakan suatu hal yang statis melainkan bersifat dinamis, yang berarti pemberian motivasi ini dapat berubah-ubah dari waktu-kewaktu sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Toko Textil dan Istana Kebaya Mac Mohan 2000 yang berada di Jalan A. Yani 85 Yogyakarta

dikarenakan sistem kerja yang di berlakukan kepada karyawan menggunakan sistem kerja target pencapaian penjualan yang berbeda-beda pada masing-masing karyawannya. Dan hal tersebut bisa menimbulkan sistem kompetisi kerja pada setiap karyawan. Perusahaan menggunakan sistem kompetisi tersebut sebagai suatu motivasi untuk para karyawannya. Disamping itu, walaupun situasi kompetisi diangkat perusahaan sebagai suatu motivasi, tetapi perusahaan juga tetap menjaga kepuasan kerja karyawannya dengan memperhatikan kondisi kerja didalam perusahaannya. Kondisi kerja disini dimaksudkan sebagai situasi hubungan antar rekan sekerja tetap terjaga supaya tidak terjadi keadaan saling menjatuhkan. Dengan kebijakan yang diberlakukan tersebut, perusahaan berharap akan bisa menembah bagus kinerja karyawannya. Melihat dari masalah diatas, peneliti ingin meneliti sejauh mana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Textil dan Istana Kebaya Mac Mohan 2000 yang berada di Jalan A. Yani 85 Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmawati dan Susanto Djoko (2001) bahwa motivasi dan kepuasan kerja ternyata secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasan mengapa peneliti mereplika penelitian ini adalah penelitian terdahulu mengangkat obyek pada Instansi BKKBN dimana Instansi tersebut termasuk dalam perusahaan jasa. Sedangkan penelitian sekarang, peneliti meneliti obyek yang sama perusahaan jasa yang bergerak pada bidang jual beli yaitu sebuah Toko Textil dan Istana Kebaya Mac Mohan 2000 Jalan A. Yani 85 Yogyakarta yang kebetulan pada obyek tersebut sebelumnya belum pernah diteliti sama sekali.

Atas dasar pentingnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi ini dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO TEXTIL DAN ISTANA KEBAYA MAC MOHAN 2000 DI JALAN A. YANI 85 YOGYAKARTA ”.**

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan judul yang penulis ajukan serta mengingat keterbatasan waktu, kemampuan dan kesempatan yang ada, maka penulis hanya menitik beratkan pada masalah :

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

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Memberi masukan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan masalah motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan didalam melakukan program motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara lebih tepat.

2. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai sarana menerapkan teori yang didapat dalam praktek yang sebenarnya, serta dapat menambah referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.