BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan pangan di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya kebutuhan pangan disebabkan karena kebutuhan masyarakat yang meningkat pula. Hal tersebut menimbulkan peluang usaha salah satunya penggilingan beras. Penggilingan beras sangat membantu dalam proses pembuatan pangan. Seiring berjalannya waktu banyak usaha-usaha yang bermunculan sehingga usaha tersebut harus memiliki strategi untuk memenangkan persaingan.

Usaha penggilingan beras khususnya di Bali menjadi usaha yang berpotensi untuk mendapatkan keuntungan. Pelaku usaha berusaha menghasilkan produk terbaik untuk dapat menjadi unggul. Usaha yang unggul harus mengutamakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan ketat. Mengingat perkembangan teknologi yang semakin dinamis, perusahaan dituntut dengan cepat dan tepat untuk bertindak agar dapat bersaing.

Usaha penggilingan beras ini menjadi pilihan usaha diberbagai daerah khususnya di daerah Buleleng. Perusahaan yang beroperasi diusaha ini adalah penggilingan beras (PB) Suwela Amerta, yang merupakan perusahaan penggilingan beras yang bergerak di bidang pangan, perusahaan ini beralamat di Desa Jagaraga, Kecamatan Sawan, Buleleng, Bali. PB Suwela Amerta ini

didirikan oleh bapak Nyoman Partha, S.H. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1990 dan mempunyai karyawan sebanyak 40 karyawan yang bertugas sebagai sopir, produksi, dan tukang jemur padi. Seiring berjalannya waktu, pendapatan perusahaan ini mengalami penurunan. Hal tersebut dapat diketahui pada pendapatan PB Suwela Amerta dalam tiga bulan terakhir tahun 2019, pada bulan September PB Suwela Amerta memperoleh pendapatan sebesar Rp 377.191.000 , di bulan Oktober mendapat Rp 251.232.000, dan pada bulan November sebesar Rp 161.771.000

Berdasarkan pendapatan PB Suwela Amerta dalam tiga bulan terakhir, menunjukkan penurunan pendapatan pada bulan Oktober dan November. Penurunan terjadi sebesar 0.05%. Penurunan pendapatan disebabkan karena kinerja karyawan yang rendah. Menurut Mathis (2006) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Menurut Robbins (2001) faktor yang dapat digunakan untuk peningkatan kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Rendahnya kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta disebabkan karena rendahnya kualitas kerja dari karyawan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan. Disamping hal tersebut kurangnya kuantitas dari karyawan menyebabkan

rendahnya jumlah produksi yang dapat dihasilkan dalam satu hari. Masih kurangnya ketepatan waktu dari karyawan dalam pengolahan padi menjadi beras, sehingga mengakibatkan keterlambatan produksi dan sering mendapatkan komplain dari konsumen. Selain itu dilihat dari efektivitas, masih banyak karyawan yang belum bisa mengoprasikan mesin penggilingan sehingga proses produksi menjadi terhambat. Kurangnya kemandirian dari karyawan dapat dilihat masih banyaknya ketergantungan karyawan baru terhadap karyawan lama dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghambat produksi.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong prilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2008:141) kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya dorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Rivai (2005) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Terdapat tiga indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuatan.

Mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja di PB Suwela Amerta, dapat dilihat dengan kurangnya penghargaan diri dari manajer, sehingga karyawan sering merasa tidak dihargai dalam hasil kerja yang mereka lakukan. Disamping hal tersebut kurangnya kekuasaan terhadap pekerjaan perindividu. Selain itu kurangnya jaminan jangka panjang dari perusahaan jika sudah lama bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu konsep pokok dalam klasik prilaku organisasi. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Aziri (2011:79) untuk menjelaskan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, suatu ungkapan emosional karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif mengenai suatu pekerjaan dari hasil evaluasi karakteristik seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang merasa tidak puas akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Shamailan (2016:2) mengemukakan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja yang akan diberikan karyawan. Dari beberapa definisi kepuasan kerja diatas, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan adalah cermin perasaan yang dialami karyawanan terkait pekerjaannya. Untuk

mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan di PB Suwela Amerta, dapat dilihat dari kurangnya rasa keadilan antar sesama karyawan contohnya jika ada karyawan baru maka akan diperlakukan dengan sangat baik, apabila karyawan baru melakukan kesalahan maka karyawan lama akan merasakan imbasnya. Disamping hal tersebut perusahaan sering terlambat memberikan gaji terhadap karyawan, sehingga karyawan harus berhutang terlebih dahulu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain hal tersebut kurangnya interaksi dari karyawan sehinga sering terjadinya kesalahpahaman antar karyawan. Disamping hal tersebut masih sering terjadinya perlakuan tidak adil dari manajer pada setiap individu dari karyawannya.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang penelitian ini, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PB Suwela Amerta"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasikan permasalahan yang terjadi pada perusahaan PB Suwela Amerta sebagai berikut:

(1) Terjadi penurunan penjualan pada periode bulan September-November 2019

(2) Kurangnya kekuasaan terhadap pekerjaan perindividu.

(3) Keterlambatan perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawan.

(4) Keterlambatan memproduksi padi menjadi beras.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada PB Suwela Amerta, maka penelitian ini membatasi pada variabel yang dipergunakan. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta?
2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta?
3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta?
4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh sebagai berikut:

1) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PB suwela amerta.
2) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PB suwela amerta.
3) Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PB suwela amerta.

4) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PB suwela amerta.

1.6 Manfaat Hasil penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu:

(1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan dalam bidang sumberdaya manusia khususnya yang mempunyai kaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran pada PB Suwela Amerta, dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.