

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang cepat saat ini dan meningkatnya persaingan, sangat penting bagi organisasi untuk beroperasi dengan efisien dan produktivitas maksimal. Di era globalisasi saat ini, perusahaan yang mampu memproduksi produk berkualitas tinggi dan menyediakan layanan terbaik akan memiliki kesempatan untuk mengakses pasar global di era globalisasi yang rumit ini. Namun, untuk mencapainya, mereka harus memenuhi beberapa persyaratan dan memastikan bahwa karyawan termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Lestari et al., 2022)

Menurut Gahlawat dan Kundu (2019), sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting karena persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan dan tantangan besar untuk memasuki beberapa industri. Manajemen SDM memastikan bahwa setiap pekerja secara aktif mengejar tujuan, visi, dan sasaran organisasi. (Hajjali et al., 2022)

Tingkat prestasi kerja yang tinggi terjadi ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sebagaimana yang ditentukan oleh perusahaan dengan kemampuan terbaik mereka (Putra, 2021). Menurut Rismawardani et al., 2019 prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan diukur dengan mempertimbangkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu, oleh karena itu diperlukannya upaya untuk meningkatkan prestasi. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan diukur dengan mempertimbangkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dengan melihat prestasi kerja karyawan yang dimiliki berbagai kemampuan manajemen dapat mengevaluasi pekerja bagi perusahaan dan hasil dari upaya mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu, efisien, dan efektif. Pengaruh prestasi kerja karyawan yang memiliki berbagai kemampuan dapat tumbuh sebanding dengan besarnya prestasi karyawan. (Putri & Aldino, 2022)

Menurut Hafidzi et al (2019), motivasi adalah apa yang mendorong karyawan untuk bekerja, meningkatkan moral mereka, dan bergerak menuju tujuan bersama untuk mencapai kepuasan kerja. Rizky (2022) Tenaga kerja yang termotivasi didorong untuk melakukan semua yang mereka bisa untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, ini karena motivasi adalah penyediaan tenaga kerja yang meningkatkan semangat mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Menurut Teny & Rue (2021), bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan semangat. (Pasulu et al., 2023)

Menurut definisi motivasi yang diberikan oleh Jufrizen & Sitorus (2021), kondisi mental inilah yang mendorong orang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, ketika seorang karyawan sangat termotivasi, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk, memanfaatkan semua pengetahuan, keterampilan, dan waktu mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas penting bagi keberhasilan organisasi (Rismawardani et al., 2019). Menurut Pasulu et al., (2023), motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja sehingga karyawan mau bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan terpacu untuk berbuat semaksimal mungkin menjalankan tugasnya.

Hal ini berhubungan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh N. P. R. Sari et al., (2019), Wolor et al (2019), Suryawan & Salsabilla (2022), Dikdoyo et al (2022), Dewanto (2020) dan Rizal & Abdurrahman (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anamet al (2023), motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan sifat parsial atas prestasi kerja.

Menurut Rivaldo et al (2020), kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh perasaannya tentang pekerjaannya, baik negatif maupun positif. Menurut Oktavianti (2020), Sikap positif terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan dalam pekerjaan. Gagasan kepuasan kerja memiliki banyak fase, karena karyawan mungkin merasa puas dengan aspek tertentu dari pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin tidak (Rizal & Abdurrahman, 2020)

Kebahagiaan kerja adalah hasil dari Perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dan mereka memiliki potensi untuk membawa organisasi ke arah kemajuan dan reputasi yang lebih baik. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah gambaran keseluruhan dari perasaan dan pandangan yang dia miliki tentang pekerjaannya, tempat kerjanya, tugasnya, kompensasi, rekan kerjanya, dan lingkungan sosial di tempat kerjanya. Ada kemungkinan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang dikaitkan dengan fakta bahwa mereka memiliki kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi di tempat mereka bekerja (Putri & Aldino, 2022)

Menurut V. N. Sari (2021)kepuasan kerja juga berpengaruh kepada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan, sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diketahui dari kesediaan karyawan dalam menjalani tugasnya. Menurut Pasulu et al. (2023)kepuasan kerja karyawan akan dipahami melalui sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, semakin banyak aspek pekerjaan sesuai dengan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan diperolehnya kepuasan kerja diharapkan prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan.

Hal ini berhubungan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hartono et al (2021)dan Putri & Aldino (2022)menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukiastuti (2021)dan Rismawardani et al (2019)menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak signifikan dengan prestasi kerja.

PT. Eramart Group Samarinda adalah perusahaan retail lokal asli Samarinda Kalimantan Timur. Hasil wawancara dengan karyawan, mengenai motivasi itu sudah diberikan setiap paginya “briefing” untuk memberikan semangat kepada karyawan. Namun tidak dengan kepuasan kerja, diketahui sangat jarang para karyawan puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga kepuasan kerja sangat rendah. Kenyamanan di tempat kerja dan kepuasan kerja yang rendah oleh staff PT. Eramart Group Samarinda. Hal ini dikarenakan masalah mengenai keluhan karyawan yang tidak dibahas secara terbuka. Sudah umum bagi karyawan diberikan tanggung jawab yang berada di luar keahlian mereka. Hal ini diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda.

Prestasi kerja yang rendah diduga disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah serta kondisi motivasi yang kurang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Eramart Group Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dengan penyelidikan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda?

- c. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda?

1.3 Tujuan penelitian

Mengingat rumusan masalah yang dinyatakan sebelumnya, penyelidikan dapat dijelaskan dengan tujuan berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat teoritis dan praktis yang dapat ditawarkan penelitian ini:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memajukan teori dan pengetahuan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam domain motivasi dan kepuasan kerja, dengan tujuan meningkatkan prestasi di tempat kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperluas referensi dan menambah literatur penelitian bagi peneliti, mahasiswa, dosen dan para pengambil kebijakan khususnya dunia pendidikan yang berhubungan dengan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan pada instansi PT. Eramart dan pengembangan sumber daya manusia tentang hal-hal yang berkaitan dengan organisasi dalam mengelola manajemen karyawan yang akan berdampak pada prestasi kerja karyawan sebab melalui hasil penelitian yang didapat akan dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan hal yang menyangkut langkah-langkah dalam prestasi kerja.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai informasi dasar untuk kebijakan peraturan terkait konteks motivasi dan kepuasan kerja di setiap PT. Eramart khususnya yang ada di seluruh cabang Samarinda dalam menentukan arah dan proses untuk perbaikan prestasi kerja.

1.5 Hipotesis

a. Hubungan antar variabel

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah proses membuat seseorang atau beberapa kelompok orang merasa seperti mereka harus melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah ketika seseorang merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai tujuan mereka. (Dikdoyo et al., 2022) Menurut (Syaputra & Kusuma, 2022) Motivasi adalah dorongan untuk menggerakkan, dalam organisasi motivasi sangat penting

untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan komponen sangat penting untuk penentu perilaku seseorang, perilaku mereka di tempat kerja.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab, pengakuan, dan kemajuan terhadap prestasi kerja. Tanggung jawab yang baik membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dari tanggung jawab tersebut akan membuat karier karyawan meningkat sehingga akan membuat prestasi kerja meningkat.

Pengakuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki nilai prestasi kerja, oengakuan didapatkan dari hasil kerja yang baik, pengakuan yang diberikan manajemen adalah mempublish foto, sebagai karyawan yang berprestasi (Hartono et al., 2021). Kemajuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki prestasi kerja, kemajuan didapat dari hasil kerja yang dilakukan, kemajuan akan terjadi apabila karyawan mampu meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Rismawardani et al., 2019). Motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Syaputra & Kusuma, 2022)

Motivasi kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja, seperti yang dilaporkan oleh (Dikdoyo et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat prestasi kerja mereka di tempat kerja. Menurut penelitian oleh Dewanto (2020) Prestasi di tempat kerja secara positif dan statistik dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Pada penelitian N. P. R. Sari et al (2019); V. N. Sari (2021); Putra (2021) Motivasi kerja terbukti berdampak besar terhadap prestasi kerja di tempat kerja

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja

Apakah seorang karyawan senang atau tidaknya dengan pekerjaannya tergantung pada sejumlah faktor. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Dewanto, 2020) Menurut V. N. Sari (2021) Kepuasan kerja adalah sikap umum bagi seorang karyawan, yang menunjukkan perbedaan antara apa yang mereka dapatkan dan apa yang mereka harapkan. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa baik atau buruk seorang karyawan melihat pekerjaannya.

Kepuasan kerja berperan penting dalam pekerjaan, upah atau gaji dan rekan kerja terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting dalam pekerjaan, dalam bekerja akan merasa puas ketika pekerjaan itu selesai dengan baik, atau mempunyai rekan kerja yang bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau menggantikan teman sejawat ketika berhalangan masuk kerja (Rizky, 2022). Rekan kerja berperan penting dalam pekerjaan, ketika ada pekerjaan lagi banyak, rekan kerja bisa membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan, atau karyawan yang berhalangan hadir rekan kerja bisa menggantikan posisinya untuk pekerjaan tersebut .

Ketika pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan, perusahaan akan memberikan benefit atau bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dari pekerjaan yang sudah cukup baik, rekan kerja yang saling membantu dan upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja akan memberikan rasa puas kepada karyawan. Kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Prasetya et al., 2021)

Menurut penelitian Rismawardani et al (2019) menemukan bahwa di antara pekerja kantor di Bappeda Bojonegoro, kebahagiaan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap prestasi kerja. Pada penelitian N. P. R. Sari et al (2019); V. N. Sari (2021); Putra, (2021)

menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja

Pelaksanaan tugas dengan tekun, serta tingkat keahlian, pengalaman, dan jumlah waktu dan upaya yang diinvestasikan, menentukan prestasi kerja seseorang. Rasa puas yang dialami oleh seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja. Lebih tepatnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan menanamkan semangat pada karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi dan ketulusan. (Putri & Aldino, 2022)

Motivasi dan kepuasan kerja sudah cukup berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, karena tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan memiliki kemajuan dengan adanya tanggung jawab. Rekan kerja yang baik saling bantu karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, atau membantu teman sejawat yang berhalangan hadir untuk mengganti posisi pekerjaan. Organisasi telah menetapkan standar rekan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja

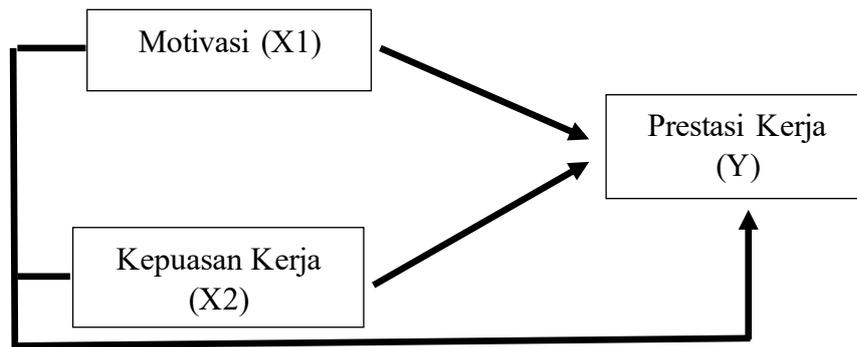
Temuan peneliti dari studi Putri & Aldino (2022) tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki dampak signifikan pada variabel simulasi yang mempengaruhi kinerja anggota staf PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA). Penelitian Riyanto et al (2021), Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020) telah menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi di tempat kerja.

1.6 Kerangka Pikir

Sugiyono (2020: 61) mendefinisikan mentalitas penelitian sebagai "kerangka pikir yang dibangun menggunakan teori-teori spesifik yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diselidiki dan menguraikan rumusan masalah spesifik yang harus diperiksa untuk menjawab pertanyaan penelitian."

Model penelitian menggambarkan hubungan antara variabel independen motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan variabel dependen prestasi kerja (Y). Dalam penyelidikan ini, perspektif dapat dibentuk berdasarkan pemeriksaan teori yang relevan.

Gambar 1.1 kerangka Pikir



Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2023)

Dengan kata lain, hipotesis adalah perbaikan sementara untuk masalah yang menimbulkan masalah. Karena hipotesis hanya mengandalkan teori terkait daripada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, kesimpulan mereka dianggap sementara. Kami menyelidiki dan menguji sejumlah kemungkinan.

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- H3 : Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.