

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dimasa perekonomian di era globalisasi sekarang, perusahaan di Indonesia semakin ketat dalam persaingan bisnis di karenakan banyak perusahaan baru yang muncul dan berkembang pesat sesuai bidangnya. Melalui perencanaan SDM yang matang, kepuasan kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan pada suatu sistem operasi perusahaan, SDM merupakan pemegang peranan paling penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Maka perlu perusahaan mengelola SDM seoptimal mungkin, menurut Hasibuan (2007) Sebab kunci sukses pada suatu perusahaan tidak hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor SDM adalah yang terpenting.

Peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang baik merupakan menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan. Banyaknya persaingan yang bermunculan dalam dunia usaha menjadikan persaingan antar perusahaan oleh karena itu perlunya meningkatkan kinerja dan mengelola SDM secara efektif dan efisien guna mempertahankan tujuan organisasi. Kinerja SDM yang baik juga bisa di dapatkan dengan cara memberi dorongan motivasi dalam bekerja. Handoko (2001). Motivasi adalah kekuatan yang mendukung untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan semua pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya, kondisi fisik, motivasi, aspek organisasi dan ekonomi, dan komitmen terhadap aspek organisasi

dan ekonomi, perilaku lainnya. Kondisi kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap SDM dalam bekerja, dengan terciptanya kondisi kerja nyaman kepuasan kerja karyawan juga akan tercapai, pendapat dari Mochammad (2008). Motivasi dan lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena motivasi dan lingkungan kerja dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun maka dapat menghambat perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah salah satu pendorong yang menyebabkan orang tersebut memiliki rasa cinta akan pekerjaan baik dalam diri maupun faktor lain. Perusahaan ingin menciptakan SDM yang sesuai dengan yang di inginkan perusahaan, selain pengaruh motivasi harus memperhatikan lingkungan kerjanya.

Motivasi didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang mendorong seseorang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu agar tercapai tujuan suatu organisasi, menurut Handoko (2005). Sementara itu, menurut Luthans (1998) juga dijelaskan bahwa motivasi dalam individu. internal dan eksternal. Faktor internal timbulkan oleh keinginan dan kebutuhan diri seseorang yang mengarahkan pikiran dan mempengaruhi perilakunya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang dapat mempengaruhi perilakunya. Motivasi intrinsik kerja merupakan kesadaran akan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang harus dilakukan oleh pekerja secara maksimal.

Variabel motivasi ekstrinsik menggunakan indikator menurut Robbin (2006)

itu adalah :

1. pengawas adalah pengawasan dari atasan kepada karyawan.
2. Gaji adalah jumlah kompensasi yang di bayarkan kepada karyawan selain upah atau gaji.
3. Status adalah tingkat keberadaan sosial karyawan dalam bekerja

K C.R.Reilly (1991) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki pekerja tentang pekerjaannya atau sikap umum terhadap pekerjaan atau pekerjaan dan dipengaruhi oleh persepsi pekerjaan seseorang. Menurut Hariadja (2002) interaksi antara rekan kerja atau atasan dan menaati peraturan juga terjadi dalam pekerjaan, Kepuasan akan lebih produktif jika dapat memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan. Menurut Hussami (2008) Kepuasan kerja dan ketidakpuasan tidak hanya tergantung pada sifat pekerjaan, tetapi juga bergantung pada harapan apa yang menjadi sumber pekerjaan bagi seorang karyawan. Kepuasan kerja bersifat positif menurut As'ad (1998) bahwa, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan apa yang dirasakan padanya, dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya semakin meningkatkan kinerja SDM. Karyawan yang memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang baik biasanya akan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang baik pula, maka kepuasan kerja yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Perusahaan Konveksi Kusuma Terate adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi konveksi baju seragam sekolah yang berdiri sejak tahun 1999. Daerah Sragen memiliki banyak industri konveksi seragam sekolah dan

konveksi kecil. Kunci pembangunan dan pengembangan yang merupakan upaya luar biasa di Sragen bukan terletak pada bantuan pemerintah, melainkan karena kegigihan dan keberanian UMKM untuk berspekulasi. mendirikan konveksi Kusuma Terate dan bordir komputer. Sekarang ini memproduksi dan memasarkan produk keluar Jawa hingga keluar Negeri. Oleh karena itu perlu adanya SDM yang meningkatkan dan mengembangkan kinerja tersebut.

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan organisasi. Karyawan akan memiliki motivasi tinggi jika ada dukungan dari atasannya dan didukung oleh lingkungan yang memadai. Horwitz et al, (2003) berpendapat bahwa SDM mendapatkan motivasi dan lingkungan kerja melalui yang memberikan dukungan manajemen puncak. Akan berdampak pada SDM yang kompetitif dan ingin melakukan pekerjaan dengan efisiensi dan memanfaatkan semua kemampuan SDM dengan baik, maka hasil kerja adalah motivator terbaik, yang membuat SDM dapat termotivasi bahwa mereka telah didukung dalam bekerja.

Doyle dan Wong (1998) berpendapat antara motivasi, berprestasi dan kinerja SDM, kesuksesan bisnis tidak dapat dipisahkan dari jumlah motivasi yang muncul pada karyawan pribadi. Pendapat dari Munandar (2012) menyatakan bahwa

Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian yaitu karyawan yang mempunyai motivasi dan kinerja SDM meningkat akan menghasilkan prestasi kerja, dan sebaliknya motivasi dan kinerja SDM rendah berakibat pada menurunnya prestasi kerja. Julien (1998) telah menekankan pada

fakta bahwa kinerja SDM memiliki posisi kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif atas pasar yang kompetitif oleh suatu bisnis hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Hasil penelitian terdahulu tentang motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM dari Febrian Nurtaneo Akbar (2013) motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, hasil penelitian bertolak belakang dari Rani Lupita dan Misbahuddin Azzuhri (2015) motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Serta penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari penelitian Himawan Chandra Hadinata (2014), Husein dan Hady (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang hasil penelitian dari Irianti dan Utami (2012), A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, dkk (2012) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM hasil dari Octaviana (2011). Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Crossman dan Abou Zaki (2003) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut menarik untuk dilakukan penelitian, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada karyawan produksi Konveksi Kusuma Terate di Masaran Sragen)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masih ditemukannya research gap dari Hasil penelitian terdahulu tentang motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM dari Febrian Nurtaneo Akbar (2013) motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, hasil penelitian bertolak belakang dari Rani Lupita dan Misbahuddin Azzuhri (2015) motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Serta penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari penelitian Himawan Chandra Hadinata (2014), Husein dan Hady (2012) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang hasil penelitian dari Irianti dan Utami (2012), A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, dkk (2012) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM hasil dari Octaviana (2011). Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Crossman dan Abou Zaki (2003) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Maka perumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Adapun pertanyaan penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM?
2. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja
4. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan serta menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik pada kinerja SDM
2. Mendiskripsikan serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja SDM
3. Mendiskripsikan serta menganalisis motivasi ekstrinsik pada kepuasan kerja
4. Mendiskripsikan serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja
5. Mendiskripsikan serta menganalisis kepuasan kerja pada kinerja SDM

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu metodologi penelitian, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama tentang masalah motivasi dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Manfaat yang dapat membantu untuk lebih memahami konsep atau teori dalam suatu disiplin. Konsep atau teori di sini biasanya hanya sebagian atau teori di sini biasanya hanya sebagian manfaat yang dapat membantu untuk lebih memahami konsep atau teori manfaat yang dapat membantu untuk lebih memahami konsep atau teori yang dibangun oleh banyak ilmuwan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Ini adalah materi informasi tentang lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik untuk kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan.

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan dorongan untuk memotivasi karyawan agar lebih baik dan mempertahankan atau meningkatkan kinerja yang akan berguna bagi perusahaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana positif bagi pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.