

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya. Organisasi tidak dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya, sebaliknya organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2007)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap

posisi sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh dengan yang diharapkan.

Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pegawai mau bekerja dengan motivasi intrinsik yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam

fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006).

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Matahari Department Store Semarang dimana induk perusahaannya bernama PT. Matahari Putra Prima Tbk. Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan karena ada penurunan pendapatan yang diperoleh perusahaan khususnya 6 bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Target dan realisasi Pendapatan
PT. Matahari Department Store Tahun 2012-2016

Tahun	Pendapatan (dalam Jutaan Rp)	Keterangan Pendapatan (Naik/Turun)	Laba Bersih (dalam Jutaan Rp)	Keterangan Laba Bersih (Naik/Turun)
2013	10,868,164	-	239,478	-
2014	11,912,763	Naik	444,905	Naik
2015	13,590,405	Naik	554,017	Naik
2016	13,928,859	Naik	182,999	Turun
2017	10,393,906	Turun	32,568	Turun

Sumber : PT. Matahari Putra Prima Tbk, 2018

Data pada tabel di 1.1 yaitu terjadi penurunan pendapatan dan laba bersih pada PT. Matahari Department Store dimana perusahaan induknya bernama PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hal tersebut merupakan fenomena yang dihadapi perusahaan agar pendapatan yang diperoleh perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan manajemen perusahaan. Target pencapaian pendapatan dan laba bersih yang tidak mampu tercapai dapat disebabkan kinerja karyawan belum maksimal, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Semarang.

Selain fenomena perusahaan diatas terdapat fenomena hasil penelitian yang berbeda-beda (research gap) dari beberapa temuan terdahulu.

Penelitian oleh Suwardi dan Joko Utomo (2011) menemukan ada pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Dhermawan dkk. (2012) menemukan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja.

Dari fenomena perusahaan dan research gap diatas maka penulis mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. MATAHARIDEPARTMENT STORE SEMARANG”.

1.2 Rumusan Masalah Fenomena Gap dan Research Gap

Berdasarkan latar belakang yang mana terdapat perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsicterhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Semarang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Semarang ?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Semarang.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Semarang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Semarang.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Semarang.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, anatar lain:

1. Bagi PT. Matahari Department Store Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikansumbangan informasi tentang pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja

karyawan pada PT. Matahari Department Store Semarang melalui kepuasan kerja.

2. Bagi pengetahuan dan penelitian

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan mengenai persepsi tentang pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Semarang melalui kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji ulang dan mengembangkan tinjauan terhadap fenomena ini diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat.