

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di seluruh dunia menghadapi persaingan yang semakin ketat dan harus mengoptimalkan potensi SDM mereka. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi penentu keberlangsungan dan kesuksesan organisasi dalam menghadapi dinamika global. Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai persepsi kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*work motivation*), dan disiplin kerja (*work discipline*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), masih terdapat beberapa celah yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, banyak penelitian telah dilakukan untuk memahami persepsi kepuasan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.

Kumar et al. (2020) menyoroti bahwa kinerja karyawan adalah tolak ukur utama dari suksesnya sebuah organisasi. Kinerja yang baik berasal dari hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi dan dibantu oleh motivasi, kemampuan, dan suasana kerja yang mendukung.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan CV Bitu Jaya Mandiri karena mereka merupakan sumber daya utama yang menentukan mutu produk atau layanan, mendorong terciptanya inovasi, serta memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Pemahaman yang mendalam

tentang bagaimana karyawan memandang kepuasan kerja dan motivasi mereka terhadap kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen CV Bitu Jaya Mandiri dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *efektivitas operasional* dan membantu CV Bitu Jaya Mandiri mencapai sasaran strategisnya.

Menurut Singh dan Verma pada tahun (2023) menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja saat ini tidak hanya terbatas pada gaji dan promosi. Faktor psikologis seperti pengakuan, lingkungan kerja yang tenang, serta kesesuaian pekerjaan dengan minat dan nilai individu juga sangat penting. Mereka menyoroti betapa *krusialnya* aspek emosi untuk meningkatkan keterikatan dan loyalitas para karyawan.

Menurut Armstrong dan Taylor (2019), untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dengan cara yang strategis, perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja yang tepat dan objektif. Hal ini juga membantu menjaga daya saing perusahaan di pasar. Mereka menambahkan bahwa evaluasi kinerja yang baik harus menghubungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi, dan harus dilakukan dengan cara yang sistematis serta berkelanjutan.

Kepuasan kerja dalam motivasi karyawan merupakan dua elemen yang saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Bitu Jaya Mandiri. Kepuasan kerja akan berpengaruh secara *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan *interpersonal*, dan pengakuan atas prestasi.

Menurut Maslow (1954) motivasi timbul dari upaya seseorang untuk memenuhi lima tingkat kebutuhan dasar yang tersusun secara *hierarkis* : kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan (*esteem*), dan *aktualisasi* diri. Maslow berpendapat bahwa individu cenderung memenuhi kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu sebelum dapat termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih

tinggi. Hal ini didukung juga oleh, Samsudin (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Wibowo (2016), motivasi merupakan dorongan *internal* yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karena dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih giat, fokus, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan merasa lebih berenergi dan berkomitmen, sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara *signifikan*.

CV Bitu Jaya Mandiri adalah perusahaan jasa rental mobil. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada mutu pelayanan, menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor utama yang menentukan kepuasan pelanggan dan profitabilitas. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal ini tercermin dari pencapaian target yang belum maksimal, hasil kerja yang belum konsisten sesuai standar perusahaan

Situasi kinerja yang rendah tersebut berkaitan erat dengan aspek kepuasan kerja dan motivasi. Terdapat indikasi menurunnya produktivitas karyawan yang disebabkan rendahnya motivasi kerja. Kondisi ini memerlukan intervensi manajemen untuk menyusun strategi yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

Apabila kepuasan kerja dan motivasi karyawan rendah, hal itu akan berdampak pada kualitas dan jumlah kerja yang dihasilkan. Secara spesifik pada CV Bitu Jaya Mandiri, rendahnya kedua faktor ini berkontribusi pada: Pencapaian target yang belum maksimal, hasil kerja yang tidak konsisten., kurangnya dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif, yang penting untuk mencapai tujuan strategis perusahaan

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan yaitu Zuhri, M. (2024), Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nuansa Indah Sukses. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Nuansa Indah Sukses 35 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi, menekankan manfaat langsung bagi perusahaan CV Bitu Jaya Mandiri, di mana studi memberikan gambaran nyata tentang kondisi karyawan terkait kepuasan kerja dan motivasi mereka, sehingga manajemen dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, menyusun kebijakan yang akurat, dan meningkatkan efektivitas operasional serta daya saing perusahaan, sementara urgensi ilmiah fokus pada kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, dengan menganalisis bagaimana persepsi kepuasan kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan memengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan topik vital untuk memperkaya pengetahuan akademik di bidang ini.

Oleh karena itu, penelitian berjudul “Analisis Persepsi Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bitu Jaya Mandiri” ini perlu dilakukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, identifikasi masalahnya adalah langkah penting dalam penelitian untuk merumuskan fokus utama yang ingin diteliti. Dalam konteks penelitian “ Analisis Persepsi Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bitu Jaya Mandiri”, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja saat ini di CV Bitu Jaya Mandiri, yang mencakup evaluasi subjektif terhadap aspek seperti kompensasi, promosi, fasilitas, rewards, dan komunikasi dengan atasan.
2. Tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV Bitu Jaya Mandiri, yang melibatkan dorongan diri sendiri dan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan kerja di tengah tantangan seperti manajemen waktu dan produktivitas.
3. Pengaruh simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bitu Jaya Mandiri, di mana kombinasi kedua variabel ini diuji untuk menentukan kontribusi bersama pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan jasa rental mobil.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi fokus analisis pada:

1. Variabel Penelitian: Hanya melibatkan variabel independen Persepsi Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
2. Lokasi dan Subjek Penelitian: Penelitian ini dilakukan secara eksklusif pada karyawan CV Bitu Jaya Mandiri.
3. Tujuan Penelitian: Pengujian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial dan simultan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Bitu Jaya Mandiri.

1.4 Rumusan Masalah

Kepuasan kerja dan motivasi saling mempengaruhi dan berkontribusi pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah persepsi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bitu Jaya Mandiri ?

2. Apakah motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Bita Jaya Mandiri?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Bita Jaya Mandiri?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian tentang pentingnya Persepsi Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bita Jaya Mandiri adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di CV Bita Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Bita Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Bita Jaya Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan *insight* buat manajemen CV Bita Jaya Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan lewat peningkatan kepuasan dan motivasi kerja.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menambah referensi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang juga mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama.

Memperluas wawasan tentang motivasi dalam kinerja karyawan serta mengemukakan berbagai pendapat tentang kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti

Menambahkan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

