

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang kedudukan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan untuk menjadikannya sebaik mungkin. Karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dalam keunggulan teknologi saja, namun peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu

karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumberdaya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya motivasi kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Setiap perusahaan perlu melakukan kinerja para karyawannya. Kinerja hendaknya memberi suatu gambaran akurat mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harusnya diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, keterampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan, Salah satunya adalah Motivasi kerja karyawan. Karena motivasi kerja karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Motivasi atau dorongan pada setiap pegawai dapat ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik tergantung darimana kegiatan itu dimulai. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesedian untuk berja. Pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan. Selain motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional dari seorang pegawai atau karyawan karena seorang yang mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan

menunda kepuasan sesaat, mengatur susana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain. Menurut Wibowo (2010) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur pembangkit, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Selain motivasi kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Yogyakarta merupakan salah satu daerah pariwisata terbaik di Indonesia, termasuk PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo yang saat ini banyak dikunjungi wisatawan dalam maupun luar daerah sampai mancanegara. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1956 yang beralamat di jalan kebun raya no.2 Kotagede, Yogyakarta. PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo merupakan salah satu kebun binatang terbesar di Yogyakarta. Perusahaan ini merupakan salah satu wisata yang menarik untuk dikunjungi, dan perusahaan ini memiliki karyawan yakni sebanyak 375 orang. Melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BUANA ALAM TIRTA GEMBIRA LOKA ZOO YOGYAKARTA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Memberikan informasi atau masukkan kepada perusahaan, bahwa Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

1.4.2 Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.3 Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi Bekal Pembelajaran yang sangat baik Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.