

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dan juga loyal kepada perusahaan (Tondok, 2018). Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi, setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Ekhsan, 2019).

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi (Nurhasanah et al., 2022). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatan (Putra et al., 2018). Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan, karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut (Samsuni, 2017). Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Gusnetti, 2014).

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas dari apa yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2006) yang mana faktor-faktor ini termasuk kemampuan individu, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima dari organisasi, jenis pekerjaan yang dikerjakan, serta hubungan dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi

menjadi faktor terpenting untuk kinerja karyawan karena motivasi dapat menggerakkan individu untuk bekerja lebih giat dan dengan kualitas kerja yang lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (Perwita et al., 2017). Ketika karyawan merasa memiliki kemampuan yang sesuai untuk tugas mereka, termotivasi, mendapatkan dukungan, bekerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka, dan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, mereka cenderung merasa puas dan memiliki keinginan yang terpenuhi (Astuti & Rianto, 2022).

Motivasi merupakan hal penting guna mendorong setiap individu untuk mengarahkan bersikap positif agar mencapai keinginan dan hasil yang sesuai. Menurut Noor (2013) motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut Inaray dkk (2016) motivasi yang tinggi dan kemampuan yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang berkualitas. Motivasi yang tinggi dapat memacu karyawan untuk menunjukkan ketepatan, inisiatif, kecepatan berpikir, dan kedisiplinan waktu yang lebih baik.

Selain dengan motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Kepuasan kerja adalah perilaku yang dimiliki para pekerja perihal pekerjaan mereka (Sudaryo et al., 2018). Lantara (2018) menyatakan bahwa terdapat Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap mental karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diperoleh dari pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Kepuasan karyawan bisa berbeda-beda tergantung pada apa yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka. Perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja dengan berperilaku adil terhadap karyawan, memberikan imbalan yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Sunarta, 2019). Faktor-faktor seperti

lingkungan dan suasana kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan karyawan (Lestary & Harmon, 2021). Dengan kata lain, kepuasan kerja terkait erat dengan sejauh mana harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi oleh perusahaan dan lingkungan kerja mereka (Tamtomo & Husna, 2020).

Penelitian dari Majid (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka akan memajukan perusahaan. Penelitian dari Hidayat dkk (2022) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan tersebut. Lalu pada penelitian Nursalim dkk (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel moderasi murni (*pure moderation*) dalam penelitian ini. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor penengah atau pengubah dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian dari Hidayat (2021) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Lalu pada penelitian Bodroastuti & Rulijaji (2016) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dan hasil keluarannya. Selama individu menganggap ada kesesuaian antara keinginan

dengan hasil keluarannya, maka individu tetap merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini tidak akan mempengaruhi kinerjanya, baik hal itu sifatnya menurunkan maupun meningkatkan kinerja.

PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pupuk yang bermerek "Borneo". Perusahaan memiliki dua fasilitas produksi yang terletak di dua wilayah perkotaan berbeda, yaitu Kabupaten Gresik dan Gunung Kidul, akan tetapi pemasaran distribusinya sebagian besar terfokus di wilayah Kalimantan, meliputi pusat kota besar seperti Pangkalan Bun, Pontianak, Banjarbaru, Banjarmasin, dan beberapa kota di Kalimantan Barat. Beberapa produk pupuk yang di produksi dari PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia adalah NPK Granul, Pupuk Organik Granul, Pupuk Organik Cair, Herbisida dan Pestisida.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Pupuk PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia

Jenis Pupuk	Tahun	Target Penjualan	Jumlah Produksi
NPK Granul	2018	3000	1500
	2019	3500	4000
	2020	3000	3800
	2021	3500	2000
	2022	3000	1300
Pupuk Organik Granul	2018	3000	2400
	2019	3500	3000
	2020	3000	1000
	2021	3000	1300
	2022	3000	2000
Pupuk Organik Cair	2018	3000	4000
	2019	3500	3200
	2020	3000	2900
	2021	3000	1000
	2022	3000	5000
Herbisida	2018	3000	3400
	2019	3500	2000
	2020	3000	1800
	2021	3500	2300

	2022	5000	9000
Pestisida	2018	3000	1200
	2019	3000	3000
	2020	2500	2400
	2021	4500	5000
	2022	3000	1300

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, dalam kurun waktu lima tahun terakhir, jumlah produksi pupuk dari PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia yang tidak stabil dan dapat dikatakan bahwa jenis pupuk NPK Granul, perusahaan berhasil mencapai atau melebihi target penjualan selama tahun 2019 dan 2020. Namun, pada tahun 2018, 2021 dan 2022, jumlah produksi lebih rendah dari target penjualan. Pada tahun 2018, 2019, 2020, 2021 dan 2022 Pupuk Organik Granul tidak mencapai target penjualan dan jumlah produksi jauh di bawah target. Pupuk Organik Cair mencapai atau melebihi target penjualan selama tahun 2018 dan 2022. Namun, pada tahun 2019, 2020 dan 2021 jumlah produksi lebih rendah dari target penjualan. Herbisida mencapai target penjualan pada tahun 2018 dan 2022, tetapi pada tahun 2019, 2020, dan 2021 jumlah produksi di bawah target. Pestisida mencapai target penjualan pada tahun 2019 dan 2021, tetapi pada tahun 2018, 2020 dan 2022, jumlah produksi di bawah target.

Proses produksi pupuk di PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia dimulai dengan pengambilan bahan baku utama, seperti amonia, urea, atau fosfat, yang kemudian diolah dan dicampur dengan bahan lain, seperti sulfur, kalium, atau magnesium, sesuai dengan formula pupuk yang diinginkan. Setelah pencampuran, bahan-bahan ini biasanya mengalami proses reaksi kimia untuk menghasilkan senyawa pupuk yang stabil dan mudah diserap oleh tanaman. Pada tahap akhir, pupuk ini dapat diproses menjadi pupuk berbentuk butiran kecil sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pasar. Proses produksi pupuk ini mengacu pada prinsip-prinsip ilmiah dan teknis yang ketat untuk memastikan bahwa pupuk yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan

dapat mendukung pertumbuhan tanaman yang sehat.

Berdasarkan permasalahan diatas, ketidakstabilan dalam jumlah produksi perusahaan PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Ketidakstabilan dalam jumlah produksi perusahaan PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia dapat dipengaruhi oleh kurangnya koordinasi dan komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen. Salah satu masalah yang diidentifikasi melalui wawancara dengan karyawan adalah kebingungan dan ketidaksesuaian antara permintaan pesanan dadakan dari manajemen dengan ketersediaan bahan baku di pabrik. Karyawan sering merasa tertekan dan terburu buru ketika ada permintaan pesananan dadakan, namun bahan baku belum siap. Hal itu dapat mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Situasi ini swringkali menimbulkan kesalahpahaman, dimana pabrik seringkali disalahkan atas ketidakmampuannya untuk memenuhi pesanan dadakan, padahal hal tersebut mungkin disebabkan oleh kurangnya perencanaan serta komunikasi yang jelas dari manajemen.

Selain kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas dan ekspektasi, serta kurangnya kesempatan untuk memberikan masukan dan umpan balik yang konstruktif. Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan dan mengganggu stabilitas produksi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk meningkatkan komunikasi dua arah yang terbuka untuk memastikan karyawan merasa didengar, terlibat dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Lintang Borneo Mandiri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintang Borneo Mandiri Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia.

1.4 Manfaat

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi PT Lintang Borneo Mandiri Indonesia dalam hal motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi serta referensi sebagai bahan acuan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.