

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset kunci yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Meskipun teknologi yang mutakhir dan dana yang mencukupi dapat mendukung operasional perusahaan, faktor sumber daya manusia tetap menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan (Ordelia & Andani, 2021)

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan adalah faktor kunci untuk memastikan kelangsungan perusahaan. Manusia berperan sebagai penggerak atau penentu arah perusahaan dalam melaksanakan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu. Oleh karena itu, setiap perusahaan memerlukan manajemen yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada di perusahaan tersebut.

Fungsi sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial mencakup perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara itu, fungsi operasional meliputi pengadaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pemutusan hubungan kerja. Keberadaan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tidak hanya bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memperoleh karyawan yang kompeten guna mencapai produktivitas tinggi, tetapi juga diharapkan dapat menciptakan kondisi yang mendukung baik bagi lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Motivasi Kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu, yang muncul karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh keikhlasan demi memperoleh hasil yang optimal dan berkualitas (Ikram et al., 2024). Motivasi Kerja merupakan kunci bagi organisasi yang sukses dalam memastikan kelangsungan pekerjaan di perusahaan. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan bagi individu untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai proses psikologis yang memberikan tujuan dan arahan terhadap perilaku, atau sebagai dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi. Motivasi Kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan di perusahaan. Motivasi Kerja adalah proses di mana kebutuhan mendorong individu untuk melakukan serangkaian aktivitas yang

bertujuan mencapai tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Kepuasan kerja adalah aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena hal ini sangat penting bagi pengembangan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja tercapai ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas yang mereka temui di tempat kerja. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap tugas yang diembannya (Ullah et al., 2024).

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan emosional karyawan yang bisa bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif. Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki tujuan, pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap mereka, termasuk terhadap kesulitan atau tantangan yang dihadapi. Kepuasan kerja harus dibangun dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menunjukkan rasa suka dan cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dirasakan baik di tempat kerja

maupun di luar pekerjaan, serta dalam berbagai kombinasi antara waktu bekerja dan tidak bekerja. Di hampir semua organisasi, ada pernyataan misi yang menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah aset paling berharga. Untuk mencapai tujuan, bertahan, dan berhasil, setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang tepat di posisi yang tepat dan pada waktu yang tepat.

Produktivitas kerja merupakan elemen krusial yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam menjaga daya saing dan menghadapi tantangan di tengah kondisi yang kompleks. Secara keseluruhan, produktivitas kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan keuntungan dan pertumbuhan organisasi. Lebih dari itu, produktivitas yang baik menciptakan suasana kerja yang positif, mendukung kesejahteraan karyawan, serta mendorong kebahagiaan individu.

Produktivitas kerja yang optimal juga mampu membangkitkan semangat dan rasa percaya diri karyawan terhadap kinerja mereka. Dari perspektif tenaga kerja, manfaatnya mencakup peningkatan disiplin waktu, penurunan tingkat absensi, perbaikan kondisi psikologis, serta berkurangnya tingkat pergantian karyawan. Dengan demikian, fokus pada peningkatan produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong kemajuan organisasi sekaligus memberi dampak positif bagi masyarakat secara luas (Ullah et al., 2024).

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja pada Yayasan SATUNAMA

Yogyakarta. Karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Ketika perusahaan sedang melakukan pengembangan karyawan dengan pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang positif. Karyawan juga tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi menciptakan suasana yang mendukung kepuasan kerja. Hal ini akan berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan pada Yayasan SATUNAMA Yogyakarta. Sehingga karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, topik dalam penelitian ini penting untuk dianalisis. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Sumber daya manusia yang kompeten juga akan meningkatkan produktivitas dan mendukung keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian penelitian ini mengangkat judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI YAYASAN SATUNAMA YOGYAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah

Terkait dengan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi maka disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Yayasan SATUNAMA Yogyakarta?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Yayasan SATUNAMA Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

1. Penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam menilai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan Penelitian ini memiliki batasan agar lebih terarah dan spesifik pada topik utama yang sedang diteliti. Oleh karena itu, batasan penelitian disusun dengan mencakup hal-hal berikut:

1. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu, yang menginspirasi, memberi semangat, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, penuh sukacita dan serius, sehingga aktivitas yang dilakukan menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas (Fauzi et al., 2023).
2. Kepuasan kerja adalah faktor penting untuk meningkatkan moral, disiplin, dan kinerja karyawan dalam mendukung perusahaan mencapai tujuannya (Prayudi, 2021)
3. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap yang selalu berorientasi pada perbaikan, di mana metode kerja hari ini harus lebih efisien daripada yang dilakukan kemarin, dan hasil yang dicapai esok harus lebih banyak atau lebih berkualitas dibandingkan dengan hasil yang diperoleh hari ini. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan upaya yang telah dikeluarkan.