

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dinamika perkembangan zaman yang selalu menuntut sumber daya manusia agar semakin baik, maka diperlukan segala bentuk usaha dalam mengembangkan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi maupun perusahaan baik pemerintahan maupun swasta seperti perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan pembangunan. Perusahaan kontraktor sangat membutuhkan peran karyawan agar hasil yang diperoleh di bidangnya dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan dalam hal ini salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor adalah PT. Satria Buana Pamula Sakti yang berlokasi di desa Kedungrandu, kecamatan Patikraja, kabupaten Banyumas.

PT. Satria Buana Pamula Sakti merupakan salah satu perusahaan kontraktor pembangunan yang ada di kabupaten Banyumas yang telah banyak menangani proyek pembangunan baik jalan raya, gedung, bahkan bandara jenderal besar Soedirman di Purbalingga Jawa Tengah. Karyawan yang ahli di bidangnya sangat dibutuhkan oleh perusahaan ini agar segala jenis tugas yang telah ditargetkan dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan permintaan konsumen, namun dengan adanya wabah covid-19 yang melanda di Indonesia yang menyebabkan hampir pada semua bidang mengalami kelumpuhan yang salah satunya adalah pada bidang ekonomi, maka kinerja karyawan harus dapat dipertahankan bahkan harus ditingkatkan supaya

kinerja dan kredibilitas perusahaan dapat terjaga dengan baik meskipun pada masa pandemi covid-19.

Lie (2018) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai pengukuran sejumlah upaya yang dilakukan oleh karyawan yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik akan terlihat ketika karyawan dapat bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan, Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seperti penghargaan, kepuasan kerja dan motivasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan 6 orang karyawan dengan lama bekerja yang bervariasi selama 2 tahun, 3 tahun, dan bahkan 4 tahun yang ada di perusahaan mengatakan, bahwa pada tahun 2020 mereka tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT Satria Buana Pamula Sakti memiliki sistem pemberian bonus sebagai *reward* apabila karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, dari hasil wawancara didapati 3 orang karyawan dengan bidang pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan mengatakan bahwa pada tahun 2020 ini mereka tidak mendapatkan bonus karena kinerja karyawan yang menurun sehingga target perusahaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tidak dapat tercapai. Ketika karyawan mendapatkan penghargaan maka diharapkan akan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga dengan termotivasinya karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Beberapa karyawan cukup puas dengan hasil dari pekerjaannya, namun ada satu orang karyawan yang bekerja sebagai *driver & mixer* sejak tahun 2017 merasa tidak puas dikarenakan gaji yang diterimanya masih di bawah UMR, ketika karyawan tidak merasa puas maka

kemungkinan motivasi karyawan akan menurun dan karyawan dengan gaji di bawah UMR mengharapkan agar perusahaan dapat memberikan gaji yang lebih layak untuk lebih memotivasi mereka dalam bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai target.

Lestari (2017) menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) adalah upaya menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antar pekerja. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prasetya (2017), Basuki dan Saputra (2017), Hikmah (2020), Muliani dkk (2017), Setiawan & Mulyapradana (2019), Warna dkk (2020), Liana dkk (2021), Swari & Wirasedana (2017), Dwiyantri & Dudija (2020), Siagian dkk (2019), Martin (2020), Wirawan dan Afani (2018) memberikan hasil bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan berdasarkan penelitian oleh Kentjana dan Nainggolan (2018), Suwanto & Japlani (2019), Indah dkk (2019) memberikan hasil bahwa penghargaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kepuasan kerja, menurut Darto dkk (2017) bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka sekarang akan memberikan hal-hal yang dianggap penting. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bakri (2020), Reski dkk (2021), Latifah dkk (2019), Soanata dkk (2020) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Setiawan & Mulyapradana (2019), Chandra dkk (2016), Hanafi & Yohana (2017), Hilmawan (2019), Ramohan (2020), Yulyani dkk (2021), Putra dkk (2021), Guli dkk (2020), Siagian dkk (2019), Priarso dkk

(2018), Sudrajat dan Yuniawan (2016) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun penelitian terdahulu oleh Darto dkk (2015), Nurriqli & Wahyudi (2021), Bagis dkk (2021), Adiyasa & Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Variabel Motivasi juga dapat mempengaruhi variabel kinerja. Baci (2017) menyatakan motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan pikiran yang bersangkutan bahwa tindakannya mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Menurut penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja. Penelitian terdahulu oleh Pancasila dkk (2020), Hasibuan dan Silvy (2019), Nugroho dkk (2017), Solihatun dkk (2021), Guli dkk (2020), Abdurrahim dkk (2020), Latifah dkk (2019), Soanata dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan, Setiawan & Mulyapradana (2019), Liana dkk (2021), Adiyasa & Windayanti (2019), Ramohan (2020), Hanafi & Yohana (2017), Priarso dkk (2018), Hilmawan (2019), Yulyani dkk (2021), Putra dkk (2021), Dafruddin dan Heryanto (2019), Nurriqli & Wahyudi (2021), Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian terdahulu oleh Purba dkk (2019) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hasmalawati (2018), Sinaga & Hidayat (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi dapat memediasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja. Dalam teori ekspektasi Vroom (1946) dalam Baci (2017) yang berisikan tentang

expectancy yang menjelaskan bahwa usaha yang ia berikan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menghasilkan tingkat performa tertentu, instrumentality menjelaskan bahwa performa yang ia tampilkan akan memberikan *reward*, dan valence menjelaskan bahwa *reward* yang diterima karyawan atas usahanya dalam menyelesaikan tugas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dan penghargaan ini yang kemudian akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Penelitian terdahulu oleh Muliani dkk (2017), Setiawan & Mulyapradana (2019), Liana dkk (2021), Araujo dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara penghargaan terhadap kinerja. Namun pada penelitian terdahulu oleh Kentjana & Nainggolan (2018), Setiawan & Mulyapradana (2019), Hikmah (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh antara penghargaan terhadap kinerja.

Motivasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Tran (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan positif pekerja atas pekerjaannya. Menurut Tran (2019) kepuasan kerja adalah orientasi dari emosi yang dimiliki karyawan secara positif terhadap peran yang mereka lakukan di tempat kerja, kepuasan kerja adalah komponen yang penting untuk memotivasi dan memberi dorongan karyawan untuk kinerja yang lebih baik. Penelitian terdahulu oleh Septi dkk (2019), Kridharta dan Rustianti (2017), Guli dkk (2020), Putra dkk (2021), Setiawan (2018), Indah dkk (2020), Yulyani dkk (2021), Abdurrahim dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Namun pada penelitian terdahulu oleh Sudrajat & Yuniawan (2015),

Setiawan & Mulyapradana (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Sudrajat dan Yuniawan (2016) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”, dengan menambahkan satu variabel independen yaitu penghargaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disusun oleh peneliti, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji kembali penelitian terdahulu oleh Sudrajat dan Yuniawan (2016) dengan komposisi yang berbeda. Oleh karena itu penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Satria Buana Pamula Sakti”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Satria buana Pamula Sakti?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Satria buana Pamula Sakti?
3. Apakah Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria buana Pamula Sakti?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria buana Pamula Sakti?

5. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria buana Pamula Sakti?
6. Apakah Motivasi dapat memediasi pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria buana Pamula Sakti?
7. Apakah Motivasi dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria buana Pamula Sakti?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat pembatasan masalah pada penelitian ini. Pembatasan pada tiga variabel yang diteliti yaitu penghargaan (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi (M) dan Kinerja karyawan PT. Satria Buana Pamula Sakti (Y).

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

## E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi tentang pengaruh penghargaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

### 2. Manfaat praktis

#### a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan membimbing perusahaan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pengelolaan terutama dalam bidang SDM secara lebih baik.

#### b) Bagi akademisi

Penelitian ini sebagai sumber tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia (*Human Resources*).

#### c) Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen (S1 Manajemen) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan mengetahui serta menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.