

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), manusia adalah aset berharga dengan potensi yang luar biasa dan memainkan peran kunci dalam kelangsungan hidup perusahaan (Ananda, 2023). Penggunaan tenaga kerja sebagai sumber daya krusial merupakan bagian integral dari MSDM dan memfasilitasi implementasi fungsi manajemen dan operasional untuk memastikan tercapainya tujuan korporat. Aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan dan organisasi pemerintah adalah produktivitas karyawan, menurut Sihotang (Ananda, 2023).

Motivasi karyawan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas di dalam suatu organisasi. Karyawan yang sangat termotivasi sering kali mendekati pekerjaan dengan antusiasme, kreativitas, dan dedikasi yang lebih tinggi. Hal ini memiliki dampak positif terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya secara keseluruhan. Namun, agar motivasi karyawan berada pada tingkat optimal, perusahaan perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang berbagai faktor yang memengaruhi hal tersebut.

Dalam konteks ini, Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederic Herzberg pada tahun 1959 merupakan alat analitis yang berguna untuk menentukan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Puspita, T. Y., 2022). Herzberg menemukan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi cara individu melaksanakan tugas-tugas yang diwajibkan: komponen higienis, yang juga dikenal sebagai manajemen organisasi, yang mencakup gaji, kondisi kerja, administrasi, interaksi antarindividu, dan kualitas pengawasan. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi produktivitas karyawan, menyebabkan peningkatan absensi, dan menimbulkan ketidakpuasan. Faktor-faktor ini sangat penting dalam menentukan kebiasaan kerja seseorang, kinerja, kualitas kerja, rasa tanggung jawab, dan potensi untuk pengembangan diri. Teori Herzberg digunakan untuk menentukan apakah seseorang puas dengan pekerjaannya. Herzberg mengusulkan

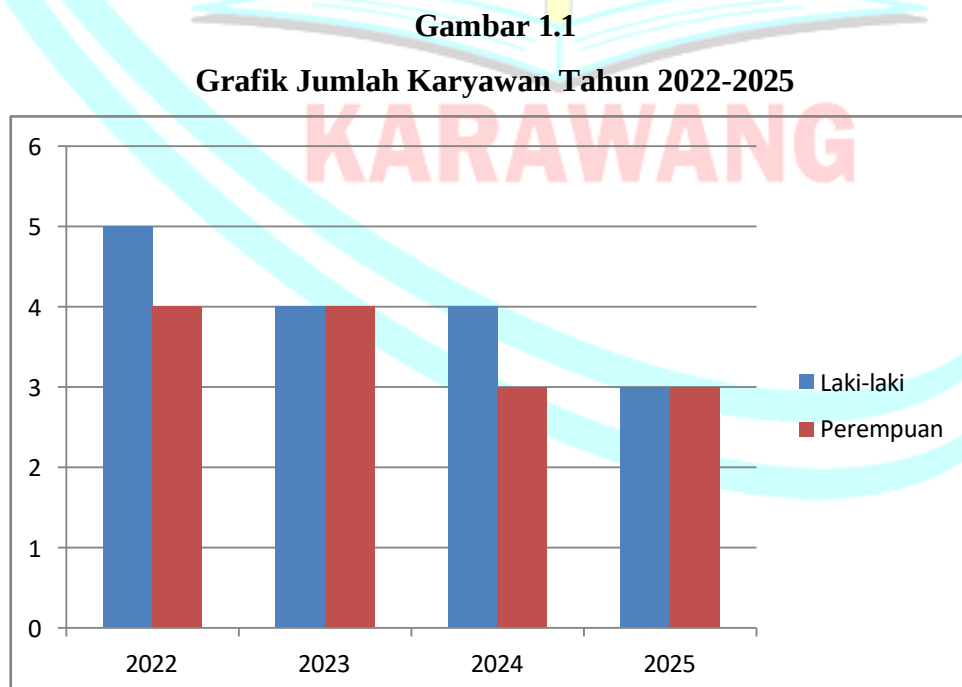
bahwa beberapa variabel berkontribusi pada kebahagiaan di tempat kerja, sementara yang lain berkontribusi pada ketidakpuasan di tempat kerja (Andriani dan Widiawati, 2017).

Perusahaan Mixue Gading Elok yang berlokasi di Kabupaten Karawang merupakan subjek penelitian yang menarik. Salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja adalah perubahan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Menurut data dalam Tabel 1.1, jumlah pekerja telah menurun secara bertahap setiap tahun.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Mixue Gading Elok Tahun 2022-2025

		Laki-laki	Perempuan	Total Karyawan
2	2022	5	4	9
	2023	4	3	7
	2024	3	3	6
	Total	16	14	30

Sumber: Data Sekunder, diolah oleh penulis 2025



Sumber: Data Sekunder, diolah oleh Penulis, 2025

Jumlah karyawan terlihat menurun dari tahun ke tahun dalam Gambar 1.1. Jumlah karyawan berkurang dari sembilan orang pada tahun 2022 menjadi delapan orang pada tahun 2023. Jumlah karyawan bahkan menurun lebih lanjut menjadi enam orang antara tahun 2024 dan 2025. Penurunan jumlah tenaga kerja menyebabkan beban kerja yang lebih tinggi, penurunan kualitas layanan, dan munculnya masalah kesehatan mental di kalangan karyawan. Secara keseluruhan, kondisi-kondisi ini memiliki dampak negatif terhadap kebahagiaan dan motivasi karyawan. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap fenomena ini adalah tingkat *turnover* yang tinggi, yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang negatif dan komunikasi yang buruk antara manajer dan karyawan. Ketiga variabel ini berkontribusi terhadap ketidakpuasan di tempat kerja, yang pada akhirnya memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kepuasan karyawan.

Berikut ini adalah rekapitulasi data penilaian kinerja karyawan Mixue Gading Elok Kabupaten Karawang periode 2022-2024.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024

	Indikator Kinerja	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Orientasi Layanan	85,26%	83,56%	82,52%
	Integritas	84,78%	83,78%	83,76%
	Komitmen	83,68%	82,38%	82,46%
	Disiplin	83,86%	81,24%	80,12%
5	Kerjasama	82,82%	82,68%	81,76%
	Total	84,02%	82,73%	81,12%

Sumber: Data Sekunder, diolah oleh Penulis, 2025

Tingkat kepuasan kerja mungkin memiliki dampak pada tingkat absensi, tingkat turnover, kesehatan fisik dan mental, serta ketidakaktifan. Robbin (2008) Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan hasil-hasil berikut: 1) Mengundurkan diri, sebuah tindakan yang bertujuan untuk memperkuat perusahaan, seperti mencari pekerjaan baru dan menyesuaikan posisi saat ini. 2) Ekspresi pandangan yang aktif dan membantu dengan tujuan memperbaiki situasi, seperti dengan

berpartisipasi dalam aktivitas kerja rutin, memberikan saran perbaikan, dan menanggapi langsung berbagai masalah. 3) Loyalitas, yang mencakup mendukung organisasi dari kritik eksternal dan keyakinan bahwa situasi akan membaik sambil mengoptimalkan kondisi sampai menjadi lebih baik. 4) Pengabaian; membiarkan keadaan memburuk dengan sendirinya, seperti keterlambatan atau ketiduran yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya turnover (Anwar, 2020). Dampak ini terlihat dalam situasi di Mixue Gading Elok, penurunan motivasi karyawan terlihat melalui menurunnya indikator orientasi layanan dan disiplin kerja. Data menunjukkan bahwa indikator orientasi layanan menurun dari 85,26% pada tahun 2022 menjadi 82,52% pada tahun 2024. Indikator disiplin kerja turun dari 83,86% menjadi 80,12% selama periode yang sama. Penurunan ini, berdasarkan skala interval 100, mengindikasikan penurunan konsistensi pelaksanaan tugas dan penurunan kualitas layanan kepada pelanggan.

Tingginya turun naik karyawan semakin memperparah keadaan, karena banyak karyawan baru yang belum sepenuhnya beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan. Hal ini berakibat pada menurunnya kedisiplinan dan orientasi pelayanan. Penurunan pada kedua indikator tersebut menandakan adanya hambatan terhadap motivasi kerja yang harus segera diatasi agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Mengacu dalam penelitian sebelumnya oleh Azwanda et al., (2024), penerapan Teori Dua Faktor Herzberg dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui tinjauan pustaka. Terlepas dari kontribusi teoritis yang signifikan, penelitian-penelitian ini belum membahas aplikasi empiris dari teori tersebut di bidang ini, terutama dalam konteks organisasi sektor swasta seperti industri waralaba makanan dan minuman. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan teori Herzberg secara langsung di tempat kerja Mixue Gading Elok di Kabupaten Karawang guna memberikan penjelasan kontekstual dan praktis mengenai bagaimana faktor motivasi dan faktor higiene mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif mengenai dinamika bisnis, terutama terkait dengan

pemangkasan tenaga kerja, beban kerja yang meningkat, dan masalah komunikasi antara manajer dan karyawan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali akar permasalahan yang dapat diungkap secara optimal melalui metode kuantitatif, seperti menurunnya disiplin kerja dan kualitas pelayanan. Selain itu, pendekatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk merumuskan rekomendasi yang praktis dan dapat diterapkan berdasarkan analisis kondisi nyata di lapangan. Mengingat hal ini, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi bermakna dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yang sesuai dengan konteks organisasi dan mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, peneliti memberikan judul penelitian ini sebagai “Penerapan Motivasi dan Kepuasan Kerja Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg terhadap Kinerja Karyawan Mixue Gading Elok”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian adalah berikut ini:

1. Apakah motivasi karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Mixue Gading Elok?
2. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mixue Gading Elok?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh pada kinerja karyawan di Mixue Gading Elok?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pernyataan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Mixue Gading Elok.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Mixue Gading Elok.
3. Menganalisis pengaruh bersamaan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Mixue Gading Elok.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Studi ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman serta wawasan peneliti terkait Teori Dua Faktor Herzberg, terutama dalam konteks motivasi di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi pedoman dan dasar bagi studi selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori motivasi kerja karyawan serta mendukung penerapan Teori Dua Faktor Herzberg dalam aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Saran-saran yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi untuk mengatasi penurunan produktivitas serta meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja karyawan dapat dioptimalkan.

b. Bagi Karyawan

Studi ini bertujuan untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, menumbuhkan semangat kerja, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.