

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020). Menurut Tolu,dkk (2021) sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal serta Teknik produksi. Sebagai bagian yang memiliki peranan penting pada perusahaan, tentunya sumber daya manusia diharapkan bersifat aktif dan tanggap pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Apabila sumber daya manusia memiliki produktivitas dan keterlibatan yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan melaju dengan kencang. Dengan demikian dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia

dengan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya kemampuan seorang pegawai dinilai dari kinerjanya. Kinerja juga dapat turut meningkat karena adanya beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja. Menurut Maruli (2020:58) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan

mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Ferdinatus (2020:3) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Citrawati (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan arah yang positif. Hasil penelitian menurut Nurdin(2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Adha, dkk (2019) dan sejalan dengan Wachidah (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, ada juga faktor semangat kerja yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Afrina (2021) menyatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Busro (2020:325) mengartikan semangat kerja sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yenti (2019) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dessy (2019) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Zainuddin (2020) dan sejalan dengan Khasanah (2022) menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi selain dipengaruhi oleh motivasi dan semangat kerja, juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas kejanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2019) menyatakan secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sausan, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Harahap(2020), menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Basri(2021) sejalan dengan Yusuf, dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Bali Nusa Makmur Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak pada distributor atau menyalurkan berbagai produk tepung bogasari seperti tepung segitiga biru, tepung cakra kembar, tepung lencana merah, yang memproduksi lebih dari satu jenis produk. PT. Bali Nusa Makmur Denpasar beralamat di jalan Nakula No. 23 C Denpasar Barat. PT. Bali Nusa Makmur memiliki 52 orang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar ternyata terdapat permasalahan pada semangat kerja yaitu banyaknya karyawan yang datang ke kantor terlambat dan karyawan kurang merasa senang saat menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu perlu adanya peningkatan semangat kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar ternyata terdapat permasalahan kepuasan kerja yaitu kurangnya

penghargaan yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraih nya. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

Berdasarkan data diatas, adanya permasalahan kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar dapat dikatakan masih rendah, terlihat pada data absensi karyawan pada tahun 2022. Data absensi karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar Tahun 2022 dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar
1 Januari 2022 Sampai 31 Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Tingkat Kehadiran Senyanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (5 - 6)$	$8 = 6 : 5 \times 100\%$
1	Januari	52	25	1.300	46	1.254	3,53
2	Februari	52	24	1.248	48	1.200	3,85
3	Maret	52	25	1.300	56	1.244	4,31
4	April	52	26	1.352	52	1.300	3,85
5	Mei	52	24	1.248	43	1.205	3,44
6	Juni	52	26	1.352	54	1.298	4,01
7	Juli	52	25	1.300	53	1.247	4,11
8	Agustus	52	25	1.300	44	1.256	3,39
9	September	52	26	1.352	49	1.303	3,63
10	Oktober	52	25	1.300	64	1.236	4,93
11	November	52	26	1.352	58	1.294	4,30
12	Desember	52	25	1.300	53	1.247	4,11
Jumlah		52	302	15.704	620	15.084	47,46
Rata-rata			25,16	1.308,66	51,66	1.257	3,95

Sumber : PT. Bali Nusa Makmur Denpasar (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang fluktuasi. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja, karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel diatas.

Tingkat absensi karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar menunjukkan angka fluktuasi, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2022 sebesar 3,95%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 2%. Ketidak hadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bali Nusa Makmur Denpasar?

2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.
2. Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan ataupun referensi terhadap informasi terkait ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kedisiplinan, semangat dan rasa optimis karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau Goal-setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory) pada penelitian ini. Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019:168). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

perusahaan, sedangkan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Al Amin dan Pancasasti (2022) mengatakan bahwa kinerja sebagai kontribusi dari para pegawai baik dalam bentuk keprilakuan, hasil maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan dan kemampuan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Widayati dan Triana, 2020)

Dari beberapa pendapat mengenai definisi kinerja, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2021:86-87) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Kepribadian dan minat kerja
- c. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
- d. Tingkat motivasi pekerja
- e. Kompetensi
- f. Fasilitas kerja
- g. Budaya kerja
- h. Kepemimpinan
- i. Disiplin kerja

Menurut Farisi et al (2020) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan Efisiensi
- b. Otoritas
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

3. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-Indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208-209) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (Mutu)
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Ketepatan waktu

Sedangkan menurut Farisi et al (2020) mengatakan indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kendala kerja
- d. Sikap kerja

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Rozaqi (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja atau kerja keras terhadap sebuah pekerjaan, sehingga jika motivasi kerja tinggi akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan pendapat diatas menurut Sugiyono dan Rahajeng (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan menentukan besar kecilnya prestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan seseorang, agar mau

melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan, baik dalam pencapaian kinerja, efisiensi waktu, penghematan bahan baku dan kualitas hasil produksi yang memadai.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Di atas telah diuraikan pengertian daripada motivasi, dan juga perlu diketahui pentingnya motivasi di dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah proses kesediaan untuk melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan untuk melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu yang berbeda.

Jadi dari pengertian di atas dapat dikatakan motivasi bertujuan untuk membangkitkan semangat atas dasar kerjasama kelompok, sehingga pemberian motivasi tersebut tidak bisa lepas dari interaksi antar orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan yang bergerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, untuk menghindari terjadinya ketidakcocokan dalam bekerjasama antara karyawan, maka pemberian motivasi harus bersifat objektif. Di dalam pemberian motivasi guna mencapai semangat kerja yang tinggi maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan kebutuhannya daripada masing-masing karyawan. Jadi titik tolak dari motivasi dimulai dari melihat kebutuhan, sebab tanpa dipenuhinya maka semangat karyawan untuk bekerja menjadi menurun.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:116) motivasi kerja dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal yang akan dijabarkan sebagai berikut :

- Faktor Internal :
 - a. Keinginan Untuk Dapat Hidup
 - b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki
 - c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan
 - d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan
 - e. Keinginan Untuk Berkuasa
- Faktor Eksternal :
 - a. Kondisi Lingkungan Kerja
 - b. Kompensasi Yang Memadai
 - c. Supervisi Yang Baik
 - d. Jaminan Pekerjaan
 - e. Status Dan Tanggung Jawab
 - f. Peraturan Fleksibel

4. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:146) beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip Mengikutsertakan
- b. Prinsip Komunikasi
- c. Prinsip Pengakuan
- d. Prinsip Wewenang
- e. Prinsip Perhatian

5. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi intrinsik dari teori Maslow. Menurut Ganyang (2018:126) indikator-indikator dari

motivasi kerja terdiri dari :

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety-need)
- c. Kebutuhan Sosial (Social-need)
- d. Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-actualization need)

2.1.4 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Namawi (2016:216) menyatakan semangat kerja adalah tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, tidak kenal menyerah terhadap kesulitan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.

Menurut Amir (2020) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan atau kesenangan yang mendalam dari seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang lebih baik. Dan menurut Sitorus (2022) semangat kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana seseorang memberikan dedikasi tinggi, meluangkan waktu secara maksimal, giat serta merasa senang atas pekerjaan yang dimilikinya, atau dapat juga disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai definisi semangat kerja, penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu keadaan atau gambaran dimana seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya dan kondisi

dimana kemauan seseorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan pekerjaannya dengan giat dan senang penuh dengan tanggung jawab dan mampu mengerjakan tugas dengan lebih baik dan cepat.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Simanjuntak dan Karneli (2021), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

- a. Modal sumber daya manusia (SDM)
- b. Kepuasan materi dan non materi
- c. Kesesuaian bakat dan minat
- d. Lingkungan kerja
- e. Faktor Komunikasi

3. Beberapa Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Dikemukakan beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja oleh Namawi (2016:101) yaitu :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan untuk maju

4. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Manullang (2016:213) beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu :

- a. Absensi

- b. Kerjasama
- c. Kepuasan kerja
- d. Gairah kerja
- e. Disiplin kerja

Sedangkan indikator semangat kerja menurut Simanjuntak dan Karneli (2021) yaitu :

- a. Presensi
- b. Kerjasama
- c. Kegairahan kerja
- d. Hubungan kerja harmonis

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Rahmawani (2021) juga mengatakan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting, kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

Menurut Nurpratama dan Yudianto (2022) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya, dan

perasaan mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik senang / suka maupun tidak senang / tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji/Upah
- d. Perusahaan dan Manajemen
- e. Pengawasan sekaligus atasannya
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan
- g. Kondisi kerja
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
- i. Komunikasi yang lancar
- j. Fasilitas yang memadai

Sementara itu menurut Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Pemenuhan kebutuhan (Needs fulfillment)
- b. Perbedaan (Discrepancies)
- c. Pencapaian nilai (Values attainment)
- d. Keadilan (Equity)
- e. Budaya organisasi (Organization Culture)

3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:89) ada beberapa manfaat kepuasan kerja yang diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- b. Kerusakan akan dapat dikurangi
- c. Absensi dapat diperkecil
- d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan
- b. Upah/Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan Kerja

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Bali Nusa Makmur Denpasar”. Disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian ini.

A. Penelitian sebelumnya mengenai variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan :

1) Penelitian positif dan signifikan :

a) Hasil penelitian dari Citrawati&Khuzaini (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Almaguna Kharisma Jaya. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 40 responden. Sedangkan sumber data penelitian ini menggunakan data primer. Selain itu, teknik analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

b) Hasil penelitian dari Wulandari (2019) yang berjudul Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Tehcnocrat Kota Tangerang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan, menggunakan rumus Slovin dengan teknik sampling yang digunakan Probability sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang

sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah simple random sampling. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada didaerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen STBA agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor motivasi dan kemampuan kerja karyawan sehingga dicapai kinerja karyawan yang maksimal.

- c) Hasil penelitian dari Nurdin&Djuhartono (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Denki Engineering Bekasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket dengan menggunakan skala Likert. Validitas data diperoleh dengan pengujian validitas dan reliabilitas, semua data berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan sebesar 64,7%.

- 2) Hasil penelitian tidak signifikan :
- a) Hasil penelitian dari Adha, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawam Dinas Sosial Kabupaten Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b) Hasil penelitian dari Wachidah (2019) yang berjudul Pengaruh Sikap Inovatif, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi ganda dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara sikap inovatif, kedisiplinan, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sleman; (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara sikap inovatif terhadap kinerja guru SMP Negeri seKecamatan Sleman; (3) Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP Negeri seKecamatan Sleman (4) Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri seKecamatan Sleman.

B. Penelitian sebelumnya mengenai variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan :

- 1) Hasil Penelitian Signifikan :
 - a) Hasil penelitian dari Yenti (2019) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 126 perangkat Nagari yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai Adjust R Square 0,295.
 - b) Hasil penelitian dari Dessy (2019) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode propotioned stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian Uji parsial menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil koefisien determinan R² adalah 73.

- 2) Hasil Penelitian Tidak Signifikan :
- a) Hasil penelitian dari Zainuddin&Darman (2020) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di kantor PT. Bank BRI Cabang Majene berjumlah 49 Pegawai. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini mengambil keseluruhan populasi. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 49. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Deskriptif dan Analisis Regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa, secara parsial Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- b) Hasil penelitian dari Khasanah (2022) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, uji hipotesis, Uji Regresi Linier Berganda dan uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian dapat dilihat dari uji hipotesis secara parsial
- (4) Berdasarkan dari penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal dan variabel Semangat Kerja

dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal .

C. Penelitian sebelumnya mengenai variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan :

1) Hasil Penelitian Signifikan :

- a) Hasil penelitian dari Purba, dkk(2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif, maka data yang didapatkan melalui pembagian kuesioner (menggunakan skala Likert dengan bobot nilai 1-5), kemudian akan ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.
- b) Hasil penelitian dari Sausan, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 65 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS 22.0. Dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufaktur Medan.

- c) Hasil dari penelitian Harahap&Tirtayasa (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Hasil Penelitian Tidak Signifikan :
 - a) Hasil penelitian dari Basri&Rusdianan (2021) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 59 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara langsung dan parsial semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b) Hasil dari penelitian Yusuf,dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 35 responden dengan teknik

pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. (4) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. Saran saya bagi pihak CV. Indospice sebaiknya lebih memperhatikan Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

