

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Kinerja sebagaimana diungkapkan Hariandja (2019:194) “kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2017: 98), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Setiap individu dalam suatu perusahaan sering kali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda. Dalam perusahaan faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena pada hakekatnya karyawan merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *Living organism* yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nanti dapat menjadikan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam

upaya organisasi untuk mencapainya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon *et al.*, 2015).

Hasibuan (2015:94) menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2016:95).

Kinerja yang baik dan profesional oleh segenap karyawan (perusahaan) atau pegawai (organisasi/dinas pemerintah) adalah salah satu tujuan manajemen SDM. Manajer atau pimpinan melalui kualitas kepemimpinannya adalah salah satu faktor penentu keberhasilan manajemen SDM. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pimpinan. Setiap pemimpin memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya (Yukl, 2015). Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2015:50). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi

yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kurniawan (2016) menyatakan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mohammad, dkk. (2015) menyatakan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Menurut Thamrin (2014) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah karakteristik individu dalam melakukan tugas. Upaya biasanya tidak langsung dipengaruhi pada periode jangka pendek. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Iqbal, *et.,al* (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan aspek yang paling menentukan dari

sebuah manajemen, karena kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen. Manajemen merupakan pengetahuan tentang sesuatu yang akan dilakukan seorang pemimpin. Darmaja (2015) mengemukakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasibuan (2015) menyatakan pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Emem Ikenga (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Ebrahim Hasan Al Khajeh (2018) menemukan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kepemimpinan seseorang akan meningkatkan kinerja dari para bawahannya.

Sutikno (2014:15) mengungkapkan kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan faktor pendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, dengan adanya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai dan begitupun sebaliknya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja. Sebagaimana diungkapkan Edy Sutrisno (2019:110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal pada tujuan yang diinginkan perusahaan.

Adapun motivasi yang diberikan LPD Desa Adat Padangtegal kepada karyawannya secara finansial maupun non finansial, seperti gaji bulanan, tunjangan kesehatan, insentif, tunjangan hari raya, tirta yatra dan rekreasi. Motivasi finansial yang diberikan LPD Desa Adat Padangtegal salah satunya mendapatkan gaji bulanan dengan waktu kerja 7 jam. Dengan pemberian motivasi dalam bentuk finansial dan non finansial diharapkan karyawan termotivasi untuk bekerja keras sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Setelah melakukan wawancara terhadap karyawan LPD Desa Adat Padangtegal dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada perusahaan LPD Desa Adat Padangtegal yaitu kualitas kinerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya kualitas pelayanan nasabah yang sangat memuaskan dan fenomena kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata – rata karyawan dianggap mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada karyawan dianggap sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

Melihat fenomena inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Padangtegal”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari Uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangtegal?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangtegal?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangtegal?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangtegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangtegal.
3. Untuk memngetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangtegal.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Mahasiswa/Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan dapat memperkuat pemahaman mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal.

#### **b. Bagi Lembaga Fakultas/Universitas**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan di kampus untuk dijadikan acuan skripsi bagi mahasiswa yang mengambil tema sejenis dan juga dijadikan referensi dalam melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

### **2. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Dua Faktor**

Teori Dua Faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator*). Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dari teori motivasi. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas). Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Teori ini merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Dan juga berhubungan erat dengan teori tiga faktor social McClelland.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2011). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2012:9), mendefinisikan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim perjam). Selanjutnya menurut Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2014).

#### 1) Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- (1) Karakteristik situasi
- (2) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- (3) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- (4) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

## 2) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sibagi menjadi dua, yaitu:

### (1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan- keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

### (2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

## 2) Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan Zaputri, dkk. (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- (1) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- (2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

- (3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### **3) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- (1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- (2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- (3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- (4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **2.1.3 Kepemimpinan**

##### **1) Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2015) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan

wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan aspek yang paling menentukan dari sebuah manajemen, karena kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen. Manajemen merupakan pengetahuan tentang sesuatu yang akan dilakukan seorang pemimpin (Iqbal, *et al.*, 2015).

Menurut Robbins dan Judge (2015:315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Suwatno dan Priansa (2015:140) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur orang lain.

Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimasa semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang

dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

## 2) Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2015:34) indikator kepemimpinan sebagai berikut:

### (1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

### (2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan pemimpin baik.

### (3) Tempramen

Tempramen adalah perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

### (4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi

keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), dan keberanian (*courage*).

(5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat – sifat / karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

##### **1) Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya tarik penggerak. Motivasi ini hanya di berikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Chung dan Mengginson menyatakan bahwa “*motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it closely related to employer satisfaction and job performance*”. Motivasi di rumuskan sebagai perilaku yang di tujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

## 2) Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Wahjosumidjo ada tujuh faktor-faktor motivasi, yaitu:

### (1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang baik”, di mana seseorang karyawan mendapatkan promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

### (2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

### (3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

## (4) Perhargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya, Demikian juga garis wewenang semakin luas dan besar.

## (5) Tanggung jawab

Pertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang di terimanya.

## (6) Pengakuan

Kemampuan atas kemampuan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

## (7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

**3) Indikator Motivasi Kerja**

Indikator indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuha Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

- (1) Kebutuhan fisik, seseorang akan termotivasi apabila diberi dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- (2) Kebutuhan Keamanan, Kerja Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.
- (3) Kebutuhan Sosial, dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.
- (4) Kebutuhan akan penghargaan, perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

#### **1) Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Vecchino (dalam Wibowo, 2016:415) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang

terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

## 2) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun beberapa indikator - indikator kepuasan kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2017) bahwa kepuasan kerja terbagi menjadi lima antara lain kepuasan terhadap:

### (1) Pekerjaan

Secara umum pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat, akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar sedangkan pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan.

### (2) Upah

Imbalan keuangan yang diterima seorang pegawai dalam menentukan tingkat upah organisasi dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu tingkat upah umum dalam masyarakat, kebutuhan pokok tenaga kerja, dan tingkat biaya hidup fisik minimum.

### (3) Promosi

Kesempatan promosi merupakan hal yang signifikan, namun memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda pula imbalannya.

### (4) Pengawas

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Pengawas secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan

peraturan - peraturan.

(5) Rekan kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai secara individu.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kepuasan, stres, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1. Suryadi dan Karyono (2022) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. Populasi berjumlah 70 orang. Teknik analisis data yang digunakan Uji-T. hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkna bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keihin Indonesia, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keihin Indonesia, Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keihin Indonesia.
2. Hustia (2020) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Populasi berjumlah 129 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukan bahwa Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan

disiplin kerja terhadap instalasi gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap instalasi gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap instalasi gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

3. Wirya dkk (2020) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. Populasi berjumlah 32. Teknik analisis data yang digunakan ialah Uji reliabilitas, uji validitas data, uji hipotesis. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Sedana Murni. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sdana Murni, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.
4. Rona dan Susanti (2019) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ZURICH TOPAS LIFE (BATAM ORGANISASI, BIRO UMUM, KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI KEMENTERIAN PARIWISATA RI). Populasi berjumlah 40. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life, Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zurich Topas Life, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life.

5. Indira dan Slamet (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada Cafe Toaststory Malang). Populasi berjumlah 40. Teknik analisis data yang digunakan ialah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja Karyawan, Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6. Marpaung dkk (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GLOBELINK SEA AND FREIGHT INDONESIA. Hasil penelitian oleh penulis menunjukkan variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gloebelink Sea and Freight Indonesia. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Gloebelink Sea and Freight Indonesia. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gloebelink Sea and Freight Indonesia. Variabel komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gloebelink Sea and Freight Indonesia.

7. Dedi Gunawan Saputra (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT TOGAMAS Semesta Abadi. Populasi berjumlah 30 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapat oleh penulis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Togamas Semesta Abadi. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Togamas Semesta Abadi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Togamas Semesta Abadi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Togamas Semesta Abadi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Togamas Semesta Abadi.
8. Desi Sulasri dan Suhardi (2017) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pehubungan Provinsi Riau. Populasi berjumlah 128 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah Uji validasi, Uji reliabilitas, Uji mormatis regresi, Uji multikoloniearitas, Uji heterosdedastisitas, Uji regresi linear berganda, Uji F

dan Uji koefisien determinasi. Hasil yang didapat oleh penulis menyatakan bahwa Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau tidak berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan.

9. Putri Ade Cahyanti, Mei Retno Adiwati (2022) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopkar Sampoerna. Populasi berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kopkar Sampoerna. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjakaryawan Kopkar Sampoerna.
10. Megawhati Artiyany (2022) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIDERAL INTERNATIONAL FINANCE MAKASSAR. Populasi berjumlah 82 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear sederhana dan Analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapat oleh penulis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fideral International Finance Makassar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fideral International Finance Makassar. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fideral International Finance Makassar.

11. Jason Paendong, Endri Sentosa, Sarpan (2019) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Populasi sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapat oleh penulis menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu.
12. M. Hafis Erlangga (2021) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Unit Soko Kenten. Populasi sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil yang didapat oleh penulis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirta Musi Unit Soko Kenten. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirta Musi Unit Soko Kenten.
13. Natalia Susanto (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Populasi sebanyak 125 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil yang didapat oleh penulis menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka

14. Edy Jumady dkk (2022) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi sebanyak 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis linear berganda. Hasil yang didapat oleh penulis menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
15. Atijah, Syaiful Bahri (2021) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Populasi sebanyak 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi berganda. Hasil yang didapat oleh penulis menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.