

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Nasution (2016:1) manusia adalah sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, penjelasan tersebut sangat jelas bahwa keberadaan sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya akan membawa keberhasilan bagi sebuah perusahaan atau organisasi tetapi juga sebagai salah satu investasi jangka panjang bagi perusahaan. Tetapi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional perusahaan harus secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada masing-masing individu sumber daya manusia tersebut (Oktavianti, 2020).

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Syukur (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau

aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf (2015) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021). Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mampu memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya, melakukan pekerjaan dalam waktu yang tepat dan disiplin serta mematuhi segala aturan yang ada maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan begitu pula sebaliknya. Maka dari itu kinerja karyawan diharapkan mendapat perhatian lebih oleh suatu perusahaan, karena dengan terjadinya penurunan kinerja akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan itu sendiri (Sembiring, 2020).

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di Bali khususnya di Desa Ayunan yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Ayunan, koperasi diharapkan dapat membantu didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 20/Per/M.KUKM/XI/2008 tercatat sampai tahun 2021

Koperasi Ayudana Merta yang berpredikat cukup sehat dari 6 unit koperasi yang berada di Desa Ayunan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian keuangan pada Koperasi Ayudana Merta diperoleh informasi bahwa permasalahan kinerja karyawan nampak pada indikator kuantitas, di mana kinerja karyawan belum sesuai dengan target yang diharapkan. Hal ini terlihat pada persentase perkembangan laba SHU selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Data perkembangan laba dari tahun 2016 sampai tahun 2020 pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Penerimaan SHU Bersih
Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal
Periode 2016-2020

Tahun	SHU Bersih	Kenaikan / Penurunan SHU	
		Rupiah (Rp)	Persentase (%)
2016	528.400.320,12	-	-
2017	589.625.105,80	61.224.785,68	18,64
2018	446.353.084,60	(143.272.021,20)	(36,77)
2019	679.181.549,00	232.828.464,40	94,51
2020	429.297.134,00	(249.884.415,00)	(52,15)

Sumber: Koperasi Pinang Sari, Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir perkembangan penerimaan SHU bersih pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal berfluktuasi di setiap tahunnya. Pada tahun 2017 persentase laba SHU sebesar 18,64%, tahun 2018 menurun menjadi minus 36,77%, tahun 2019 meningkat mencapai 94,51%, namun pada tahun 2020 kembali terjadi penurunan yang cukup signifikan menjadi minus 52,15%. Penurunan persentase laba SHU cukup signifikan yang terjadi pada tahun 2020 dikarenakan terjadinya pandemi Covid-19, di mana banyak perusahaan yang merumahkan karyawan, sehingga

sebagian besar kreditur tidak mampu untuk membayarkan kredit kepada pihak koperasi yang menyebabkan pendapatan kredit koperasi menurun.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Sembiring, 2020). Motivasi kerja sangat penting bagi organisasi karena setiap kepedulian membutuhkan sumber daya fisik, keuangan dan manusia untuk mencapai tujuan. Melalui motivasi itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sepenuhnya. Hal ini bisa dilakukan dengan membangun kesediaan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam mengamankan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasi, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan (Sembiring, 2020). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayuanan Abiansemal yang berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja, dapat dilihat pada indikator kebutuhan rasa aman. Karyawan berpendapat bahwa Koperasi Ayudana Merta tidak memfasilitasi karyawannya dengan jaminan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Jaminan Hari Tua dan BPJS Kesehatan. Karyawan yang sudah dan belum memiliki BPJS diminta untuk membayar iuran BPJS secara pribadi. Di samping itu, apabila karyawan sakit maupun harus dirawat di rumah sakit, biaya perawatan dan biaya pengobatan tersebut tidak dapat diklaim ke kantor karena karyawan dianjurkan untuk menggunakan BPJS dan membayarkan secara pribadi. Hal tersebutlah yang dapat

menghambat kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhah, dkk. (2020), Hasyim, dkk. (2020), Sembiring (2020), Sinaga dan Hidayat (2020), Saraswati dan Widyani, (2021) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani dan Mayasari (2015) menemukan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Hariana, 2021). Aziri (2016) berpendapat bahwa, kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya (Kotler, 2016). Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal yang berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja, dapat dilihat pada indikator gaji (*pay*).

Adapun rincian gaji karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Gaji Karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal
Periode Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Gaji Pokok	Uang Makan	Uang Transport	Insentif	Total Gaji
			(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)
Januari	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200.000	80.876.000
Februari	36	20	66.600.000	7.200.000	5.040.000	200.000	79.040.000
Maret	36	21	66.600.000	7.560.000	5.292.000	200.000	79.652.000
April	36	22	66.600.000	7.920.000	5.544.000	200.000	80.264.000
Mei	36	22	66.600.000	7.920.000	5.544.000	200.000	80.264.000
Juni	36	21	66.600.000	7.560.000	5.292.000	200.000	79.652.000
Juli	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200.000	80.876.000
Agustus	36	21	66.600.000	7.560.000	5.292.000	200.000	79.652.000
September	36	22	66.600.000	7.920.000	5.544.000	200.000	80.264.000
Oktober	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200.000	80.876.000
November	36	20	66.600.000	7.200.000	5.040.000	200.000	79.040.000
Desember	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200.000	80.876.000
Jumlah			799.200.000	93.960.000	65.772.000	2.400.000	961.332.000
Rata-rata			66.600.000	7.830.000	5.481.000	200.000	80.111.000
Rata-Rata Gaji Karyawan							2.225.306

Sumber: LPD Desa Adat Mengwi

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa rata-rata gaji dari 36 orang karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal adalah sebesar Rp 2.225.306,- di mana nilai tersebut sudah termasuk dengan gaji pokok, uang makan, uang transportasi dan insentif. Di mana total gaji yang diterima karyawan tersebut masih berada dibawah UMR Kabupaten Badung yakni Rp 2.900.000,-. Karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal berpendapat bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Senen (2020), Sudyanto (2020), Andayan dan Cahyani (2021), Hariana (2021) menemukan hasil bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2016) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.

1.4 Manfaat Penelitian

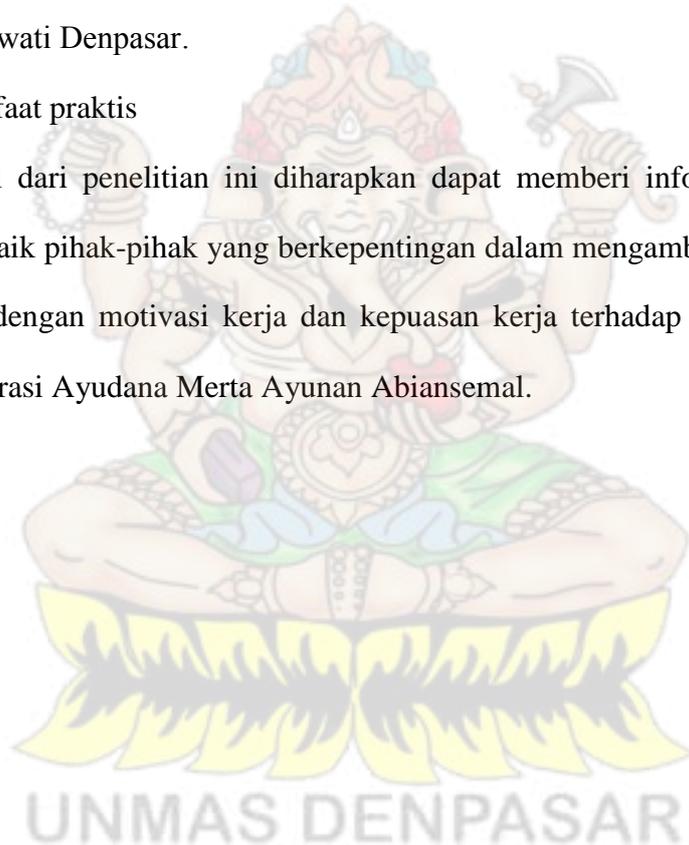
Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017:11).

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal* (Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Matana, 2017:11).

Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan (Gerald, 2020).

Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Bangun (2016:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi

merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Rivai (2016:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut Suwanto (2016:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Siagian (Sinambela 2016:585) faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

a. Karakteristik biografi.

Karakteristik biografi ini meliputi lima aspek, yaitu sebagai berikut:

- 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
- 2) Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap pekerja pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga pekerja menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- 4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- 5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

e. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat di mana seseorang menjadi anggota.

f. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

h. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan

repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berpikir dalam menyelesaikan masalah.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator yang digunakan untuk pengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik, yakni kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan.
- b. Kebutuhan rasa aman, yakni kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yakni kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan, karena karyawan perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu

memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Davis (2016) mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job*” Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut Mathis & Jakson (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja menunjukkan kepuasan kerja yang bersikap emosional harus menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan, dinyatakan sebagai derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas–tugas pekerjaan, tempat kejadian hubungan dengan sesama pekerja.

Menurut Luthans (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja

seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang diyakini serta apa yang seharusnya diterima.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

2. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja menurut Mariana dan Irfani (2015) sebagai berikut:

- a. Faktor yang ada pada diri pegawai seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungankerja.
- c. Faktor kondisi kerja. Beberapa faktor kondisi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan keamanan kerja.
- d. Faktor kesehatan. Faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal seperti makanan, kebersihan, air minum dan pelayanan kesehatan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016:181-182) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- b. Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2018) kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan

perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2016:50). Kinerja karyawan sering kali menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. 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.

Menurut Firda (2016:618) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Menurut Rivai (2016:447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Bangun (2016:231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan

berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Syukur (2019:4) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019:297), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf (2015) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2015:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.

- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki arti sebagai suatu hal yang mampu menyebabkan, mencetuskan, dan mendukung perilaku dan kegiatan manusia agar memiliki kemauan untuk bekerja dan semangat dalam menggapai hasil yang maksimal (Hasibuan, 2016). Karena motivasi mampu untuk menggerakkan atau mencetuskan perilaku seseorang, maka sebuah perusahaan atau organisasi sebaiknya mampu untuk menjaga atau mempertahankan motivasi yang baik pada karyawannya agar setiap karyawan mampu melakukan tugasnya secara baik, dengan motivasi yang baik diharapkan karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik pula.

2.2.2 Hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja itu sendiri memiliki sifat yang individual, karena sifat kepuasan itu sendiri adalah individual, maka setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan yang lainnya. Perbedaan tingkat kepuasan pada setiap karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, semakin karyawan tersebut merasa nyaman dan selaras dengan faktor tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasannya begitu pula sebaliknya. Tingkat kepuasan tersebut dapat dinilai atau dilihat dari karyawan yang sering melakukan unjuk rasa, tingkat keluar masuk yang tinggi, ketidakhadiran yang cukup tinggi, tidak mau mempelajari pekerjaan yang dikerjakannya, mudah lelah dan mudah merasa bosan dalam bekerja, tidak memperdulikan lingkungan kerjanya, dan memiliki motivasi yang rendah (Winarti, 2016). Dari dampak yang disebabkan oleh ketidakpuasan seorang karyawan, maka sebuah perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kepuasan seorang karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Farhah, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri. Hasyim, dkk. (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kahatex. Saraswati dan Widyani, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemeditasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Sidemen menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) dengan judul Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Sinaga dan Hidayat (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani dan Mayasari (2015) dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Tetap Level Operator di Industri Elektronik di Pulau Batam menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap level operator di Industri Elektronik di Pulau Batam.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 36 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Senen (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. Sudyanto (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Penelitian yang dilakukan oleh Andayan dan Cahyani (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Putra. Hariana (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Karya Mas.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2016) dengan judul Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X

Bogor menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Café X Bogor.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 36 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Pradhanawati (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II. Charina (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bumi Saba Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. DEW Indonesia. Saputra dan Parwoto (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi menyatakan bahwa motivasi kerja dan

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karangmas Unggul Bekasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 36 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

