

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia

Nopi Oktavianti

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : octavianti24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) PT. DEW Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 47 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT. DEW Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian dengan 30 poin pertanyaan yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data mengenai permasalahan yang sedang diteliti dan sejarah pengembangan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperpleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 5,539 sedangkan t- tabel 1,679. Jadi $5,539 > 1,679$, karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperpleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X2 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 4,88 sedangkan t- tabel 2,011. Jadi $4,88 > 2,011$, karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y) ini terbukti nilai F-hitung $>$ F-tabel yaitu sebesar $19,06 > 3,21$, dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antar motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R square sebesar 0,464, Artinya data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 46,4% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari pembangunan Indonesia adalah menaikkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh pemerintah diantaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik disektor pemerintah maupun swasta.

Dengan semakin majunya aktifitas perekonomian dan teknologi akan mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi perusahaan pada saat ini. Dalam hal ini, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik kepada para konsumen serta nilai tambah sebagai langkah strategis dalam bersaing. Salah satu hal yang harus ditempuh yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

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 mereka miliki. Menurut Cascio dalam Nasution (2009:1) 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.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya, sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam tergantung pada perusahaan masing-masing. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Menjaga dan mengelola motivasi agar tetap terjaga sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam diri sendiri untuk melakukan hal tersebut. Robin dan Judge (2008:222), mengidentifikasi motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi

tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Selain motivasi perusahaan juga perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192), semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang terjadi saat ini merupakan gejala ketidak stabilan pada perusahaan, ketidakpuasan karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sikap dari pimpinan, kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Seorang pimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk mengetahui dan memenuhi akan kebutuhan karyawannya, seorang pimpinan pula harus memperlakukan karyawannya dengan baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Pada kenyataannya saat ini perusahaan memiliki kelemahan yaitu pada sistem manajemen yang mudah berubah dan belum baku serta masih

kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan, dengan adanya masalah ini maka hubungan antara karyawan dan atasan menjadi kurang baik sehingga akan berakibat terhadap kinerja kerja karyawan.

Selain masalah yang disebutkan diatas masalah kompensasi pula merupakan masalah yang serius untuk mencapai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Besarnya kompensasi (gaji atau upah) yang diterima karyawan harus sesuai dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan maupun masa kerja. Tetapi yang terjadi pada saat ini kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan serta masa kerja yang dimiliki sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang sering mengeluh, ini menandakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang dapat terlihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak positif terhadap kinerja kerja karyawan tersebut.

Kinerja kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan mendorong kemajuan pada perusahaan serta dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Agar karyawan selalu konsisten dengan kinerjanya setidaknya-tidaknya perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam memberikan motivasi bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih

keras dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain memberikan motivasi yang positif motivasi negatif juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak disiplin. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sikap menghormati, menghargai dan patuh serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu agar terciptanya kedisiplinan maka manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut. Melihat faktanya bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku karena tidak adanya sanksi yang tegas terhadap karyawan.

PT. DEW Indonesia, sebagai produsen air minum embun satu-satunya didunia ini harus bisa memajukan dan mempertahankan keberadaannya sebagai salah satu produsen penyediaan air minum yang dapat menyelamatkan. Salah satu bagian dari perusahaan yang terpenting adalah kualitas terhadap produk yang dihasilkan tersebut. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan peran dari karyawan untuk

menghasilkan produk yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. DEW Indonesia.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan yang ada dilapangan, sehingga penulis mengharapakan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari-hari.

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta memberikan masukan dan saran-saran pada pihak-pihak terkait untuk menentukan kebijakan dalam perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di PT. DEW Indonesia, yang berlokasi di Jl. Mutiara II Curug Gunung Sindur Bogor 16340 telpon (0251) 8615891-8615892 dan Fax (0251) 8615886.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. DEW Indonesia yang berjumlah 47 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampling jenuh yaitu berjumlah 47 orang, sebagaimana yang disebutkan oleh Sugiyono (2009:85), yaitu:

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, membaca literatur dari buku-buku, peneliti sebelumnya, jurnal-jurnal penelitian terutama yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan output data, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,869 + 0,475X_1 + 0,308X_2$

2. Nilai koefisien Determinasi Adjusted R square sebesar 0,439. Artinya data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 43,9% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $19,06 > 3,21$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja

secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. DEW Indonesia untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner yang sudah disebarakan kepada 47 responden yaitu karyawan PT.DEW Indonesia, bahwa motivasi di PT.DEW Indonesia sudah cukup baik, namun pihak manajemen masih perlu meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan untuk mendorong karyawan agar lebih giat lagi dan mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurunnya semangat kerja karyawan ini disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas prestasi yang diraih dan karyawan pula ingin diikut sertakan dalam kegiatan- kegiatan penting perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner yang sudah disebarakan kepada 47 responden yaitu karyawan PT.DEW Indonesia, bahwa kepuasan kerja PT. DEW Indonesia sudah cukup baik, namun pihak manajemen masih

perlu meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan. Belum optimalnya kepuasan kerja karyawan PT. DEW Indonesia ini diakibatkan karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut sehingga karyawan tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner yang sudah disebarkan kepada 47 responden yaitu karyawan PT. DEW Indonesia, bahwa kinerja PT. DEW Indonesia sudah cukup baik tetapi pihak manajemen masih perlu meningkatkan lagi kinerja karyawan, belum optimalnya kinerja karyawan PT. DEW Indonesia ini disebabkan karena masih kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja serta motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia adalah sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diketahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia dengan persamaan $Y = 17,446 + 0,686X_1$. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $5,539 > 1,680$ dan taraf signifikansi t lebih kecil yaitu sebesar $0,000 < 0,005$. Oleh karena itu H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
 - b. Berdasarkan hasil uji t diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia dengan persamaan $Y = 10,552 + 0,583X_2$. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $4,88 > 1,680$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja
 - c. Berdasarkan hasil uji regresi berganda Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia dengan persamaan $Y = 8,869 + 0,475X_1 + 0,308X_2$. Hasil ini juga ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 46,4%. Hal ini menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,4% sisanya sebesar 53,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai F-hitung lebih besar dari F-

tabel sebesar $19,06 > 3,21$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner variabel motivasi (X_1) mengisyaratkan memberikan pengakuan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan adanya pengakuan, karyawan akan merasa hasil kerjanya lebih dihargai.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja (X_2) menisyaratkan bahwa pihak manajemen harus menempatkan seorang karyawan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut karena dengan pmenempatkan karyawan pada posisi yang tepat akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya.
3. Berdasarkan analisis deskriptif hasil kuesioner kinerja

mengisyaratkan bahwa pihak manajemen perlu memberikan pembinaan dan dukungan serta melatih dan mengembangkan karyawan dalam pemecahan masalah teknik yang sedang terjadi, hal ini dapat mendorong karyawan agar karyawan memiliki inisiatif diri yang tinggi dan dapat mengidentifikasi masalah serta dapat mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah tanpa harus disuruh atau diminta oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Rineka Cipta, Bandung, 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Rosdakarya, Bandung, 2007.
- As'ad, M, "*Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*", Edisi keempat., Cetakan Kesembilan, Yogyakarta, 2004.
- Trihendradi, "*Langkah Praktis Menguasai Statistik*", C.V.Andi Offset, Yogyakarta, 2013.
- Danang Sunyoto, "*DAsar-dasar Manajemen Pemasaran*", CAPS, Yogyakarta, 2012.
- Dessler, Gary, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Terjemahan, PT. Prenhallindo, Jakarta, 2000.
- Gibson, "*Organisasi, Perilaku, struktur dan proses*", Erlangga, Jakarta, 2003..
- Gulo W, "*Metodologi Penelitian*", PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002.

- Imam hazali “*Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Menggunakan ProgramSPSS*”, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta, 2005.
- Hariandja, Marihot, T.E, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta, 2002.
- Hasibuan. M, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Luthans, Fred, “*Prilaku organisasi*”, Yogyakarta, 2006.
- Marwansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi kedua, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, “*Human Resource ManagementManajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke-10. Edisis BahasaIndonesia. Salemba Empat, Jakarta,2006.
- Rivai, Veitzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Robin dan Judge, “*Perilaku Organisasi*”, Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Handoko T. Hani, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, 2000.
- Siagian, Sondang, “*Manajemen SDM*”, Cetakan 16, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Simamora, Henry, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Ketiga, STIEYKPN, Yogyakarta, 2004.
- Simanjuntak, Payaman J, “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*”, FE UI, Jakarta, 2005.
- Singgih Santoso, “*Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*”, PT Elex Media, Komputindo Gramedia, Jakarta, 2000.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak, 1(1).
- Wibowo, “*Perilaku Dalam Organisasi*”, Divisi buku perguruan tinggi PT. Grafindo Persada Jakarta, 2014.