

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X

Wan Azizatul Magfiroh, Universitas Nahdlatul Ulama

Surabaya(wanazizatul029.mj19@unusa.ac.id)

Riyan Sisiawan Putra, Universitas Nahdlatul Ulama

Surabaya(riyan_sisiawan@unusa.ac.id)

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam kemampuan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki kumpulan karyawan yang berkualitas. Berinvestasi dalam sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah strategi jangka pendek dan jangka panjang untuk perusahaan atau organisasi. Jika perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan profesional, maka harus terus menerus mengembangkan keterampilan setiap karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Metodologi penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur yang ada. Membaca pengumuman, ringkasan, surat, dan bahan tertulis lainnya adalah metode tambahan untuk mengumpulkan data. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Produktivitas karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

Abstract

Human resources are the most important factor in a company's ability to carry out its business activities, so it is imperative that companies have a pool of qualified employees. Investing in high-quality human resources is both a short-term and long-term strategy for a company or organization. If the company wants high-quality and professional human resources, it must continually develop each employee's skills and reward them accordingly. This article's goal is to examine the link between employee performance and work motivation and satisfaction. This study's methodology is based on a review of existing literature. Reading announcements, summaries, letters, and other written materials is an auxiliary method for collecting data. The findings of this study show that employee performance is positively impacted by work motivation. Employee productivity is positively correlated with job satisfaction. In addition, job satisfaction and work motivation have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Work motivation, job satisfaction, employee performance*

Pendahuluan

Dalam menjalankan bisnis yang sukses, sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting. Memiliki sekelompok karyawan yang berkualitas sangat penting. Pengembangan sumber daya manusia adalah bidang di mana perusahaan harus menempatkan prioritas tinggi jika mereka ingin menghasilkan tenaga kerja berkualitas tinggi. Berinvestasi dalam sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah strategi jangka pendek dan jangka panjang untuk perusahaan atau organisasi. Pelatihan dan penghargaan yang berkelanjutan bagi karyawan diperlukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Robbins (2015) Sederhananya, organisasi adalah sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja secara sistematis menuju tujuan bersama. Keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Sangat penting bagi perusahaan untuk membangun tenaga kerja yang mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaannya.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan suatu perusahaan. Ketika orang terinspirasi untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan mereka, mereka lebih mungkin untuk melakukannya. Jika sebuah organisasi atau perusahaan peduli terhadap karyawannya, hal itu akan menginspirasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka karena mereka tahu bahwa mereka adalah anggota organisasi atau perusahaan yang berharga. Motivasi kerja (Handoko, 2010) keadaan emosional yang memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan menuju tujuan yang dapat dicapai. Dengan kata lain, keinginan seseorang untuk bahagia di tempat kerja akan mengarah pada tindakan yang lebih jauh dari tujuan itu.

Motivasi dan kepuasan kerja adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berprestasi. Kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan karena hal itu memengaruhi banyak operasi perusahaan. (Hariandja, 2002), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa terpenuhinya pekerjaan seseorang, serta rasa memiliki terhadap tim, rasa keadilan, dan rasa kontrol atas lingkungan kerja seseorang.

Mendorong pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan dimungkinkan ketika karyawan bekerja sesuai dengan harapan manajemen. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membantu memastikan bahwa karyawannya selalu dapat diandalkan dalam pekerjaan mereka. Menurut (Mengkunegara, 2010:9) Kinerja karyawan adalah akibat langsung dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Tujuan artikel ini adalah untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara lebih rinci.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Pengaruh atau hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.
3. Motivasi dan kepuasan kerja berkorelasi langsung dengan produktivitas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja (Handoko, 2010) keadaan emosional yang memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan menuju tujuan yang dapat dicapai. Robin dan Judge (2008:22) Dorongan, fokus, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya adalah contoh dari apa yang dimaksud dengan istilah "motivasi".

Konsep motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang. (Winarti, 2011:2). Hal lain yang dikemukakan oleh Winarti adalah, meskipun motivasi merupakan faktor penting dalam mendongkrak kinerja pegawai, namun motivasi bukanlah satu-satunya. Sejumlah faktor lain ikut bermain, termasuk jumlah usaha (pekerjaan) yang bersedia dilakukan oleh seorang karyawan, keahlian individu, dan pengalaman kerja sebelumnya. (Winarti, 2011:2).

Cong dan Van (2013) Motivasi seseorang atau karyawan dapat didefinisikan sebagai seperangkat faktor yang menyebabkan mereka melaksanakan tugasnya dengan cara tertentu. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan adalah motivasi. Semakin termotivasi seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. (Beal dan Steven, 2007).

Berdasarkan informasi yang disajikan di sini, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu sangat dipengaruhi oleh motivasi internal mereka sendiri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Hariandja, 2002) pekerjaan yang melibatkan lebih dari sekedar melakukan pekerjaan itu sendiri, seperti berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi prosedur, dan bekerja di lingkungan yang tidak ramah atau tidak mendukung.

Kepuasan kerja menurut Luthnas, (2006:243) adalah hasil yang diyakini oleh seorang karyawan bahwa dia telah mencapai nilai yang dapat dihasilkan oleh pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2012, p. 73) Ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan mereka sering dikaitkan dengan volume tuntutan dan keluhan yang tinggi dari karyawan, dan sering kali diperiksa dengan mempertimbangkan seberapa produktif karyawan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wahab (2012) Perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka menentukan apakah mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Moorse dalam pengabeian (2004) Tingkat kepuasan kerja seseorang sangat ditentukan oleh harapan mereka dan hasil yang mereka terima.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan, karena karyawan yang tidak dapat mengembangkan potensinya secara penuh tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mengkunegara, 2010:9) Kinerja karyawan adalah akibat langsung dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut (Sinambela, 2011) kinerja mengacu pada kapasitas pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. (Handoko, 2010) Tolok ukur terakhir yang digunakan untuk menilai keberhasilan seorang karyawan dalam pekerjaannya adalah kinerjanya. Maharjan (2012), Kemampuan seseorang untuk melakukan adalah hasil dari motivasi dan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Yuliana dan Suhana (2012) dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014) Prestasi kerja seseorang dievaluasi dengan membandingkannya dengan standar kerja yang telah ditentukan atau disepakati bersama. Oleh karena itu kita dapat menyimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi menggunakan evaluasi kinerja untuk menilai efektivitas karyawannya.

Metode

Penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur. Pengumpulan data dapat dilengkapi dengan studi kepustakaan, yang melibatkan membaca pengumuman, ringkasan, surat, dll. Mempelajari dokumen-dokumen ini menjadi lebih mudah dengan pendekatan ini karena membantu untuk mengenali nilai-nilai yang diungkapkan oleh objek yang diteliti. Selain itu, meninjau publikasi ilmiah yang ditinjau sejawat serta yang kurang dikenal.

Temuan dan Analisis

a. Pengaruh atau hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Sari Marliani (2016) Motivasi tempat kerja telah terbukti memiliki dampak yang sangat besar pada kinerja karyawan; sebagai hasilnya, sangat penting untuk memastikan bahwa kinerja karyawan selalu dalam kondisi terbaiknya.

Hasil penelitian Nopi Oktavianti (2020) menemukan bahwa peningkatan tingkat motivasi kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Tarjo (2019) Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan tersebut. Hasil penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) Karyawan yang termotivasi memiliki dampak positif dan signifikan

terhadap produktivitas, menurut sebuah studi baru. Selanjutnya hasil dari penelitian Asmawiyah (2020) Karyawan yang termotivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas, menurut sebuah studi baru. Dan diperkuat lagi oleh Penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Egy (2018) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi.

b. Pengaruh atau hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Sari Marliani (2016) Dalam sebuah penelitian, ditemukan bahwa kinerja karyawan terkait langsung dengan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja harus dijaga dan dipertahankan setiap saat.

Hasil penelitian Tarjo (2019) Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian Ivan Timothy (2017) Karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka berkinerja lebih baik, menurut penelitian. Hasil penelitian Rizka dan Eisha (2012) Karyawan yang senang dengan pekerjaannya, menurut penelitian, lebih produktif.

Selanjutnya hasil penelitian Cecep dan Ferdiansyah (2011) Karyawan yang bahagia dalam pekerjaan mereka telah terbukti berkinerja lebih baik dalam studi. Selain itu, Florida dan A.M. Rosa (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Sari Marliani (2016) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Nopi Oktavianti (2020) produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi. Hasil penelitian Cendy dan Yoyok (2016) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) Tingkat motivasi dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif pada output mereka.

Selanjutnya hasil penelitian Bagus dan Edy (2018) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi pegawai dan kepuasan kerja. Penelitian Yumi Meirina (2013) menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan semuanya berpengaruh positif dan signifikan.

Kesimpulan

Hipotesis untuk penelitian lebih lanjut dapat dirumuskan berdasarkan rumusan artikel, hasil, dan pembahasan:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

- b. Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap output karyawan.
- c. Tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi terkait dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Afni Can, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Cendy, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Fathoni, A. (2016). 2,10982. Perhitungan F. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan, 1(02), 90–97.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). The effect of motivation on work satisfaction and employee performance of government employees at STP Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Candra Intech Perkasa). *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566–574.
- Lumantow, Tewel, L. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung the Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Moderated By Working Period At Pt. Deho Canning Company Bi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (EMBA)*, 3(1), 717–725.
- Marliani, S. (2016). MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTEVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. CABANG KUDUS. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 446–454. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- NURIYANI, A. O. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Pematangsiantar. 145.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Rego, A. M. M. do. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3.10, 10(3), 599–613.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.

Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2(1), 53.<https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>

Timothy, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Agora*, 5(1), 1-7.

Yumi Meirina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(3), 11.

Yusuf, N., & Rohmah, T. (2020). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. *PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING*, 6, 274-282.