

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PB SUWELA AMERTA

G. E. Asta Putra¹, N. N. Yulianthini²,

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.
e-mail: astaputra98@gmail.com, ninymyulianthini@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini tujuannya untuk mendapatkan temuan teruji tentang pengaruh (1) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta (2) X1 terhadap Y, (3) X1 terhadap X2, (4) X2 terhadap Y. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PB Suwela Amerta. Objek penelitian ini berfokus pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Data dirampung dengan teknik kuisioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta.

Kata Kunci : kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of: (1) work motivation on employee performance, (2) job satisfaction on employee performance, (3) work motivation on job satisfaction, (4) work motivation on employee performance through job satisfaction on PB Suwela Amerta. The research design used in this study is causal quantitative. The subjects of this study were all employees at PB Suwela Amerta. The object of this study were work motivation, job satisfaction and employee performance. The population used in this study amounted to 40 people. Data collected by questionnaire and analyzed by path analysis. The results showed that: (1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (3) work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, (4) work motivation has a positive and significant effect on employee performance through satisfaction working at PB Suwela Amerta.

Keywords: employee performance, job satisfaction, work motivation.

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan pangan di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya kebutuhan pangan disebabkan karena kebutuhan masyarakat yang meningkat pula. Hal tersebut menimbulkan peluang usaha salah satunya penggilingan beras. Penggilingan beras sangat membantu dalam proses pembuatan pangan. Seiring berjalannya waktu banyak usaha-usaha yang bermunculan sehingga usaha tersebut harus memiliki strategi untuk memenangkan persaingan. Usaha penggilingan beras khususnya di Bali menjadi usaha yang berpotensi untuk mendapatkan keuntungan. Pelaku usaha berusaha menghasilkan produk terbaik untuk dapat menjadi unggul. Usaha yang unggul harus mengutamakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang memiliki sebuah daya untuk mengatur pekerjaan yang bagus akan membuahkan hasil kinerja yang dinilai terbaik yang ujungnya memberikan hal bagus pada organisasi agar tetap bertahan dalam persaingan yang kian memuncak. Mengingat perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan diwajibkan dengan cepat dan tepat untuk bertindak agar dapat bersaing.

Usaha penggilingan beras ini menjadi pilihan usaha diberbagai daerah khususnya di daerah Buleleng. Perusahaan yang beroperasi diusaha ini adalah penggilingan beras (PB) Suwela Amerta, yang merupakan perusahaan penggilingan beras yang bergerak di bidang pangan, perusahaan ini beralamat di Desa Jagaraga, Kecamatan Sawan, Buleleng, Bali. PB Suwela Amerta ini didirikan oleh bapak Nyoman Partha, S.H. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1990 dan mempunyai karyawan sebanyak 40 karyawan yang bertugas sebagai sopir, produksi, dan tukang jemur padi. Seiring berjalannya waktu, pendapatan perusahaan ini mengalami penurunan. Hal tersebut dapat di ketahui pada pendapatan PB Suwela Amerta dalam tiga bulan terakhir tahun 2019, pada bulan September PB Suwela Amerta memperoleh pendapatan sebesar Rp 377.191.000 , di bulan Oktober mendapat Rp 251.232.000, dan pada bulan November sebesar Rp 161.771.000

Berdasarkan pendapatan PB Suwela Amerta dalam tiga bulan terakhir, menunjukkan penurunan pendapatan pada bulan Oktober dan November. Penurunan terjadi sebesar 0.05%. Penurunan pendapatan disebabkan karena kinerja karyawan yang rendah. Menurut Mathis (2006) kinerja karyawan adalah perolehan yang diraih oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Suatu kinerja dikatakan baik yaitu kinerja yang tepat, kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mewujudkan terwujudnya visi organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa pendukung dari yang berkaitan dengan anggota itu sendiri dan juga yang berkaitan dengan ruang lingkup organisasi.

Membaiiknya kinerja karyawan tentunya menggiring tingkatan untuk perusahaan agar bisa bertahan dalam suatu persaingan yang tidak menentu. menurut Robbins (2001) daya kuat yang bisa diupayakan demi peningkatan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja. Rendahnya kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta disebabkan karena rendahnya kualitas kerja dari karyawan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan. Disamping hal tersebut kurangnya kuantitas dari karyawan menyebabkan rendahnya jumlah produksi yang dapat dihasilkan dalam satu hari. Masih kurangnya ketepatan waktu dari karyawan dalam pengolahan padi menjadi beras, sehingga mengakibatkan keterlambatan produksi dan sering mendapatkan komplain dari konsumen. Selain itu dilihat dari efektivitas, masih banyak karyawan yang belum bisa mengoperasikan mesin penggilingan sehingga proses produksi menjadi terhambat. Kurangnya kemandirian dari karyawan dapat dilihat masih banyaknya ketergantungan karyawan baru terhadap karyawan lama dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghambat produksi.

Motivasi kerja adalah suatu bentuk memacu seseorang mengerjakan sebuah pekerjaan tertentu, maka dari itu motivasi biasa diartikan menjadi bentuk pemacu perilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2008:141) daya pacu seorang pemimpin untuk mengatur pegawainya berada di kecekatannya mengetahui mengenai motivasi yang jadinya akan memberi dorongan bagus meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu usaha. Rivai (2005) mengatakan bahwa makin bagus motivasi kerja, kinerja karyawan akan makin mencuat. Terdapat tiga bentuk motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuatan.

Mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja di PB Suwela Amerta, dapat dilihat dengan kurangnya penghargaan diri dari manajer, sehingga karyawan sering merasa tidak diperlakukan dengan baik dalam hasil kerja yang mereka lakukan. Disamping hal tersebut kurangnya kekuasaan terhadap pekerjaan perindividu. Selain itu kurangnya jaminan jangka panjang dari perusahaan jika sudah lama bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu konsep pokok dalam klasik perilaku organisasi. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan yang terjadi pada pegawai yang sudah menyelesaikan pekerjaannya yang pastinya memiliki dampak pada timbal balik yang diberikan. Kepuasan kerja menggambarkan mental orang-orang tuk pekerjaannya. Menurut Aziri (2011:79) untuk menjabarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, suatu ungkapan emosional karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan bertautan dengan bentuk yang adil dan layak dengan yang didapat para pekerja dari peraturan yang diberikan pada instansi. Kepuasan kerja sebagai bentuk rasa bangga mengenai suatu pekerjaan dari hasil orang di capaian puasanya kerja yang tinggi

memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya. Sedangkan seorang yang merasa tidak merasa selesai atas tugas yang di laksanakan akan memiliki rasa tidak enak terhadap pekerjaannya. Shamailan (2016:2) mengemukakan adanya keterkaitan erat dimana kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Bilamana rasa keadilan dan kepantasan untuk karyawan dapat dipraktikkan secara apik, jadi pekerja terasa bangga, memiliki keinginan kerja yang besar biasanya akan mengoptimalkan melayani pelanggan dengan cekatan.

Sebaliknya bila adil dan layak ini tidak terorganisir pasti akan mewujudkan rasa tidak enak para pekerja, perasaan itu yang di kemudian hari membuat turunnya kinerja dari karyawan. Dari beberapa penjabaran kepuasan kerja bisa dirampung yaitu kepuasan kerja ialah hal yang menjelaskan balasan diri yang menjabatkan rasa yang dialami oleh individu terhadap usahanya. Kepuasan karyawan adalah pengetahuan diri yang dialami karyawan terkait pekerjaannya. Untuk memperoleh seberapa banyak hal kepuasan kerja karyawan di PB Suwela Amerta, dapat dilihat dari kurangnya rasa keadilan antar sesama karyawan contohnya jika ada karyawan baru maka akan diperlakukan dengan sangat baik, apabila karyawan baru melakukan kesalahan maka karyawan lama akan merasakan imbasnya. Disamping hal tersebut perusahaan sering terlambat memberikan gaji terhadap karyawan, sehingga karyawan harus berhutang terlebih dahulu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain hal tersebut kurangnya interaksi dari karyawan sehingga sering terjadinya kesalahpahaman antar karyawan. Disamping hal tersebut masih sering terjadinya perlakuan tidak adil dari manajer pada setiap individu dari karyawannya. Penelitian bertujuan guna mengetahui pengaruh sebagai berikut. (1) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta (2) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta (3) Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta (4) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta

Kinerja karyawan ialah badan utama suatu perusahaan. Melalui kinerja yang baik, perusahaan dapat berjalan ke posisi yang bagus sesuai visi dan misi yang telah pakemkan. Seorang karyawan dapat mengeluarkan keahlian dalam bentuk keterampilan tenaga dan waktunya dalam mengatur bermacam aktivitas. Sebaliknya kinerja karyawan yang jelek akan mempengaruhi usaha kearah yang kurang mengenaikan. Pekerjaan yang mempunyai motivasi yang besar adalah pegawai yang telah lama menetap lama dan mempunyai posisi yang tinggi dengan upah yang menarik. Dari dorongan yang tinggi, perasaan ingin mencondongkan diri karyawan menjadi meningkat dan membuat pekerjaan yang di kerjakan menjadi lebih bagus. Menurut Rivai (2005) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin baik. Sejalan dengan pendapat Winardi (2011 :2) motivasi merupakan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dari landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta

Pada instansi PB Suwela Amerta, kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja yang dipunyai pekerja dapat berpengaruh terhadap keseluruhan kinerja karyawan secara cepat. Kepuasan kerja adalah situasi dimana adanya guncangan yang dirasakan karyawan karena sebagaimana hubungannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga kerja di sebuah perusahaan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif pada beban tugas yang meliputi bentuk-bentuk kepuasan terhadap upah, adanya kenaikan pekerjaan baru, kesatuan dengan teman kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengarahan dari supervisi. Jika bentuk-bentuk itu tak tercapai jadinya akan menimbulkan ketidakenakan pada pekerjaan yang akan diselesaikan. Ketidakenakan karyawan PB Suwela Amerta ini terbit diakibatkan dari turunnya gaji atau kompensasi yang didapat oleh karyawan. Seseorang karyawan yang berusaha dengan baik pastinya akan membuahkan hasil kerja yang sangat optimal sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja. Menurut Shmailan (2016) mengemukakan bahwa timbulnya sebuah hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dari landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H_2 : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta

Motivasi kerja dapat mengganggu kepuasan kerja para pekerja, yang mana bila motivasi kerja dari karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja

berfokus pada kegiatan individu secara biasa terhadap pekerjaannya. Manajer beranggapan bahwa motivasi berkaitan dengan psikologis pada karyawan yang membuat munculnya keinginan arah dan kecekatan tindakan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah analisis sebelumnya dari Sembilan studi pekerja mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan anatar motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dari landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H₃: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta

Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PB Suwela Amerta. Kinerja seorang dalam beraktivitas adalah hal yang diupayakan dalam mengetahui segimana besar nilai dari suatu instansi. Disamping itu pula pada perusahaan, kinerja karyawan diharuskan sangat difokuskan demi menyukkseskan kesuksesan kualitas dalam pemraktekan. Beberapa hal mampu mempengaruhi kinerja karyawan biasanya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Menurut Robbins (2001) hal yang memengaruhi untuk menaikkan kinerja diantaranya motivasi dan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Umar (2010) motivasi kerja adalah faktor yang keadaannya dapat memunculkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Dari landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H₄: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta

2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel *independent* yang dipergunakan meliputi: motivasi kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂). Sedangkan variabel *dependent* yang dipergunakan adalah kinerja karyawan (Y). Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik simpulan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PB Suwela Amerta. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif pada PB Suwela Amerta dengan jumlah 40 karyawan.

Pada penelitian ini prosedur terkumpulnya data yang diambil dengan cara penyebaran kuisisioner. Kuisisioner adalah instrumen pengumpulan data dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan. Responden tidak perlu lagi memberikan tambahan jawaban, responden hanya perlu melingkari satu dari lima atau jawaban yang sudah tersedia, yang nantinya dapat memudahkan penelitian dalam menganalisis data. Salah satu besaran yang umum dipakai dalam perampungan angket adalah skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil perhitungan uji statistik analisis jalur, diperoleh hasil $P_{yx_1} = 0,437$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak Ho. Ini artinya X₁ berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y pada PB Suwela Amerta. Pada Tabel 4.4 menunjukkan sumbangan pengaruh X₁ terhadap Y sebesar 0,437 atau 43,7% sehingga besar sumbangan pengaruh X₁ terhadap Y secara total yaitu 0,665 atau 66,5%.

Dilihat hasil perhitungan uji statistik didapat hasil $P_{yx_2} = 0,576$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak Ho. Ini artinya variabel X₂ berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y pada PB Suwela Amerta. Pada Tabel 4.4 menunjukkan sumbangan pengaruh X₂ terhadap Y sebesar 0,576 atau 57,6%.

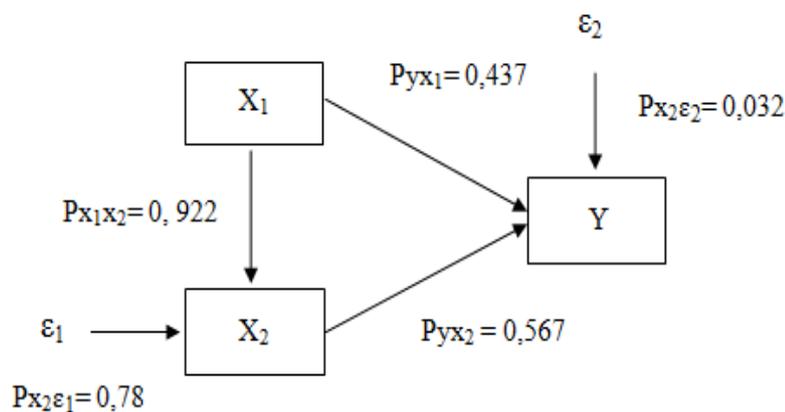
Dari hasil perhitungan mendapat hasil $P_{x_2x_1} = 0,922$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak Ho. Ini artinya variabel X₁ berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap X₂ pada PB Suwela Amerta. Besar sumbangan pengaruh X₁ terhadap X₂ adalah 0,922 atau 92,2%.

Hasil dari perhitungan ditemukan hasil $P_{x_2x_1} = 0,922$ dan $P_{yx_2} = 0,576$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y melalui X₂ didapat dari pengalian $P_{x_2x_1} \cdot P_{yx_2}$ sehingga hasilnya sebesar 0,522 atau 52,2%.

Output SPSS analisis jalur pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y pada PB Suwela Amerta nampak pada tabel 4.1

Para meter	Koefisien	P-Value	Alpha (α)
$R_{2YX_1X_2}$	0,968	0,000	0,05
P_{YX_1}	0,437	0,001	0,05
P_{YX_2}	0,567	0,000	0,05
$P_{X_2X_1}$	0,922	0,000	0,05
ϵ_1	0,078	-	-
ϵ_2	0,032	-	-

Struktur hubungan pada penelitian ini nampak pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Struktur hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Maka menghasilkan temuan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y pada PB Suwela Amerta. Hal ini searah dengan pendapat yang disampaikan oleh Rivai (2005) yang mengatakan bila semakin kukuh motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin meninggi. Dewasa ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015) yang mengumumkan bahwa motivasi kerja pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki semangat yang besar biasanya adalah karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki tingkatan atas dengan upah yang besar. Dari motivasi yang kuat, keinginan memantaskan diri karyawan menjadi naik dan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Pada kinerja yang aktif, sebuah perusahaan mampu untuk berjalan ke bagian positif sesuai visi dan misi yang telah dibuat. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penurunan tingkat pencapaian laba. Jika dilihat dari sisi motivasi kerja, karyawan masih belum memiliki motivasi yang tinggi karena kurangnya penghargaan diri dari manajer, sehingga karyawan sering merasa tidak dihargai dalam hasil kerja yang mereka lakukan. Disamping hal tersebut, kurangnya jaminan jangka panjang dari perusahaan jika sudah lama bekerja. Jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan karyawan. Jumlah tingkat pendidikan SD dan SMP lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti SMA/SMK masih sangat sedikit bahkan karyawan yang memiliki gelar D1, D3 dan S1 masih belum ada sama sekali sehingga jika perusahaan ingin berkembang lebih cepat dan meningkatkan laba perusahaan sangat perlu untuk memperhatikan motivasi kerja dan latar belakang pendidikan karyawan sehingga mampu mengoptimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian berikutnya adalah variabel X_2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y pada PB Suwela Amerta. Hal ini seimbang dengan yang diucapkan Shmailan (2016) mengemukakan bahwa ada hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Pushpakumari (2008) menguraikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja bagai bentuk perasaan positif berkenaan dalam pekerjaan yang meliputi jenis kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi. Jika aspek tersebut tidak terwujud maka akan menimbulkan sebuah ketidaknyamanan terhadap beban kerja yang nantiya dikerjakan.

Hasil penelitian ini dibuktikan dengan ketidakpuasan karyawan PB Suwela Amerta yang timbul akibat dari turunnya upah yang diperoleh oleh pegawai. Seorang bawahan yang bertugas dengan cekatan tentu akan memperoleh sebuah kinerja yang berkualitas dan menimbulkan perasaan senang akan pekerjaan yang dimilikinya, karena ia dapat menghasilkan kinerja yang baik kepada perusahaan sehingga pihak perusahaan memandang perlu diberikannya sebuah kompensasi yang setara dengan kinerja yang dihasilkan oleh bawahannya. Selain itu, perusahaan sangat perlu untuk memberikan apresiasi terhadap karyawan melalui gaji, bonus dan insentif sehingga memicu semangat dan meningkatkan kontribusi dalam bekerja karyawan.

Sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y lebih besar dibandingkan dengan X_1 . Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan menginginkan kebutuhan terkait kebutuhan kerja lebih diperhatikan seperti gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja yang nyaman sehingga dengan hal tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel X_1 terhadap X_2 , diperoleh hasil bahwa variabel X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap X_2 pada PB Suwela Amerta. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Kreitner dan Kinicki (2014) yang menyatakan bahwa manajer dapat berpotensi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Muliadi (2018) bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dalam pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika motivasi kerja karyawan tinggi dan karyawan mendapatkan haknya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja dan kepuasan kerja penting dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua hal tersebut untuk mampu bersaing dalam kualitas sumber daya manusia maupun kualitas produk yang dipasarkan.

Pengaruh dari variabel X_1 terhadap Y melalui X_2 , hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y melalui X_2 pada PB Suwela Amerta. Hal ini sejalan dengan Robbins (2001) faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja diantaranya motivasi dan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Umar (2010) motivasi kerja adalah keakuratan yang kedatangannya memberikan rasa puas dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mayowan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Muliadi (2018) bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dalam pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika motivasi kerja karyawan tinggi dan karyawan mendapatkan haknya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja dan kepuasan kerja penting dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua hal tersebut untuk mampu bersaing dalam kualitas sumber daya manusia maupun kualitas produk yang dipasarkan.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat terkait satu sama lain. Hasil penelitian ini dibuktikan dari penurunan kinerja karyawan karena motivasi dan kepuasan yang rendah seperti tidak adanya bonus kerja dan jaminan jangka panjang, kurang dihargai, kurangnya rasa keadilan antar sesama karyawan, perusahaan sering terlambat memberikan gaji terhadap karyawan, sehingga karyawan harus berhutang terlebih dahulu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan

kurangnya interaksi dari karyawan sehingga sering terjadinya kesalahpahaman antar karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan apabila kedua hal ini terpenuhi sehingga sangat penting bagi perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan laba, kualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta. Hal ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam mencapai laba perusahaan. Upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan masih sangat kurang sehingga pengoptimalan peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan. Upaya peningkatan yang bisa dilakukan diantaranya pemberian bonus setiap bulan apabila perusahaan mencapai target, memberikan jaminan jangka panjang kepada karyawan yang loyal dan sudah lama bekerja, meningkatkan kenyamanan bekerja dengan mengadakan aktivitas bersama setiap sebulan sekali sehingga keakraban karyawan akan meningkatkan motivasi kerja. Upaya yang tepat dalam memotivasi karyawan akan memberikan dampak yang sangat besar kepada perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta. Hal ini memberikan implikasi bahwa kepuasan karyawan menjadi cermin perasaan yang dialami karyawan terkait pekerjaannya. Upaya yang telah dilakukan perusahaan terkait kepuasan kerja masih belum optimal sehingga perlu dilakukan upaya lain untuk meningkatkan kepuasan kerja seperti menetapkan standar kerja karyawan yang perlu ditaati baik untuk karyawan baru maupun lama, membayar gaji karyawan dengan tepat waktu dan melakukan interaksi karyawan setiap hari agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PB Suwela Amerta. Hal ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat terkait satu sama lain. Apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dan tentunya dengan motivasi kerja karyawan juga harus dilihat agar karyawan merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja lebih memberikan dampak kepada kinerja karyawan apabila melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu bagi pihak manajemen PB Suwela Amerta agar meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dengan memberikan bonus bagi karyawan yang mencapai target dan jaminan jangka panjang bagi karyawan yang telah loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan melakukan kontribusi yang terbaik dan mengharapkan diapresiasi oleh perusahaan terhadap pencapaian yang diraihinya sehingga perusahaan sangat perlu memperhatikan kepuasan kerja yang akan berdampak besar pada kinerja khususnya dalam peningkatan laba perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, terkhusus yang tertarik dan berkeinginan untuk mendalami motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diinginkan untuk memperluas penelitian ini dengan menambahkan jumlah yang lebih banyak agar dapat menguji variabel lainnya yang dikait kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adiwibowo. 2012. *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Aziri, B. 2011. "Job Satisfaction: A Literature Riview". *Management Research And Practice*. Vol 3 Issue 4, Pp (hal77-86).

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Herlambang, Gardjito. dkk. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 13, No 1.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Juniantara. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar". *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*: 611-628.
- Kritner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliadi, Andriani, dkk. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur". *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol.9, No.2.
- Purnomo, Djudi, dkk. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 48. No 1.
- Pushpakumari, M. D. 2008. "The Impact of Job Satisfaction on Job Performance :An"Forum City, Sri Langka. Vol.9. No.1.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat :Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Shmailan, Abdulwahab S. Bin. 2016. "The Relationship Between Job Satisfation, Job Performance And Employee Engagement: An Explorative Study" . *Issues in Business Management and Economics*, Vol. 4 No . 1, pp. 1-8
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati f, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Utomo, B. 2010. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.13.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajmen*. Jakarta : Grasindo.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada.