

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Promisco Sinergi Indonesia

Tasya Dewi Kusumawati¹, Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, tasyadewi@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstract

In order to navigate through business competition and the unpredictable changes in the environment, companies must transform into learning organizations. This research aimed to examine the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT Promisco Sinergi Indonesia. The study utilized a quantitative approach with a descriptive method. Sixty respondents received questionnaires for data collection. The analysis involved descriptive techniques and multiple linear regression. The results of the descriptive analysis indicate that motivation, job satisfaction, and employee performance at PT Promisco Sinergi Indonesia fall within the high category. The research findings further confirm that both motivation and job satisfaction exert a positive impact, both individually and collectively, on the performance of employees at PT Promisco Sinergi Indonesia.

Keywords-motivation, job satisfaction, employee performance

Abstrak

Untuk dapat adaptasi terhadap persaingan bisnis dan perubahan lingkungan yang tidak pasti, perusahaan perlu mengalami transformasi menjadi organisasi pembelajar. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi dampak kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia. Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia masuk dalam kategori tinggi. Temuan penelitian juga menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, baik secara parsial maupun secara bersamaan, terhadap kinerja karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia.

Kata Kunci-kepuasan, motivasi, kinerja

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kepuasan karyawan berperan penting dalam mengurangi tingkat pengunduran diri pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan memengaruhi motivasi, prestasi, dan perilaku positif di lingkungan kerja.

Keberhasilan perusahaan terkait erat dengan kepuasan karyawan, karena kontribusi karyawan sangat vital. Peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan moral, dedikasi, cinta kerja, dan disiplin karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan stres dan pengaruh negatif terhadap kinerja.

Dalam era global modern, motivasi kerja menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Perkembangan teknologi memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Pemimpin perlu memahami peran penting sumber daya manusia sebagai penyumbang bagi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja pegawai di PT Promisco dilakukan melalui evaluasi di akhir masa kontrak, dengan mempertimbangkan kinerja, kedisiplinan, kemampuan memecahkan masalah, keaktifan, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan karyawan tetap berkinerja optimal.

Tabel 1.1 Absensi pegawai PT Promisco tahun 2023

Bulan	Izin	Sakit	Tanpa keterangan	Jumlah pegawai absen	Total pegawai
MEI	5	7	0	51	63
JUNI	6	4	0	54	64
JULI	4	0	0	60	64
AGUSTUS	4	12	0	48	64
SEPTEMBER	6	18	0	40	64
OKTOBER	11	8	0	46	65

Berdasarkan tabel absensi PT Promisco periode Mei-Oktober 2023, absensi tertinggi terjadi pada bulan Agustus dengan 18 karyawan sakit dan 6 karyawan izin dari total 64 karyawan. Bulan Juli memiliki absensi terendah dengan 4 karyawan izin dan 0 karyawan sakit. Perusahaan memberikan cuti tahunan sebanyak 12 kali kepada karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa absensi karyawan dapat menjadi indikator untuk meningkatkan motivasi kerja. Pemberian cuti tahunan sebagai hak karyawan juga dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Perusahaan dapat menggunakan informasi ini sebagai acuan untuk mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	13,3%	66,7%	20%	-	-
2	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.	46,7%	53,3%	-	-	-
3	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu (sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan)	46,7%	46,7%			6,7%
4	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	-	66,7%	26,7%	6,7%	-
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk menjadi lebih maju	40%	53,3%	6,7%	-	-

Gambar 1.2 Hasil Survey Pra Kuesioner Motivasi Kerja pada pegawai PT Promisco

Dari hasil pra-kuesioner dengan 30 responden karyawan di PT Promosco Sinergi Indonesia, terungkap bahwa 20% responden tidak setuju terhadap harapan perusahaan, menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang dapat merugikan motivasi karyawan. Pada pertanyaan ketiga, 6,7% menyatakan tidak sesuai dengan jadwal, sementara pada pertanyaan keempat, 6,7% merasa tidak mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Terakhir, pada pertanyaan kelima, 6,7% menyatakan kurang setuju, menandakan kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri.

Hasil pra-kuesioner ini memperkuat asumsi dari observasi penulis, menunjukkan adanya area-area yang perlu perhatian lebih untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan di PT Promosco Sinergi Indonesia.

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/ pengalaman kerja karyawan	33,3%	53,3%	13,3	-	-
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	33,3%	53,3%	13,3%	-	-
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan kebijakan yang ada	33,3%	60%	6,7%	-	-
4	Saya menerima tunjangan Kesehatan dan ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan yang ada	26,7%	66,7%	6,7	-	-
5	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	6,7%	53,3%	26,7%	13,3%	-

Gambar 1.3 Hasil Survey Pra Kuesioner Kepuasan Kerja pada PT Promisco

Hasil pra-kuesioner dari 30 karyawan PT Promisco Sinergi Indonesia menunjukkan mayoritas responden (53,3%) setuju bahwa mereka menerima gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Namun, 13,3% responden menyatakan ketidaksetujuan, menunjukkan adanya kendala dalam faktor kepuasan kerja. Meskipun begitu, tingkat motivasi karyawan tetap tinggi, sebagaimana tercermin dari data absensi periode Mei-Oktober.

Wawancara dengan karyawan juga mengungkap kepuasan mereka terhadap manajemen yang baik, kesempatan pengembangan diri, izin untuk perkuliahan, lingkungan kerja yang sehat, dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Meskipun demikian, dibandingkan dengan perusahaan di sekitar, karyawan di PT Promisco merasa lebih terbatas dalam kesempatan pengembangan diri. Dengan mempertimbangkan isu-isu di atas, penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, judul penelitian yang diusulkan adalah "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia."

Rumusan masalah pada penelitian ini mencakup aspek-aspek kunci terkait karyawan PT Promisco Sinergi Indonesia. Pertanyaan utama mencakup kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya, penelitian ini akan mengeksplorasi dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dampak motivasi terhadap kinerja karyawan, dan dampak kombinasi kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian adalah untuk memahami dan menganalisis aspek-aspek tersebut secara lebih mendalam:

- A. Menilai tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Promisco.
- B. Menganalisis kinerja karyawan di PT Promisco.
- C. Mengevaluasi motivasi kerja karyawan di PT Promisco.
- D. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- E. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- F. Mengetahui dampak bersama kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia.

II. TINJAUAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Manajemen SDM memiliki tanggung jawab untuk mengelola hubungan, peran, dan kinerja tenaga kerja dengan efektif dan efisien, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Beberapa konsep terkait manajemen SDM yang dapat diidentifikasi melibatkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian nilai-nilai yang dimiliki oleh tenaga kerja.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasibuan (dalam Masruri, 2023) mendefinisikan manajemen SDM sebagai kombinasi ilmu dan seni yang mengelola keterkaitan dan peran tenaga kerja agar berjalan efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi pada tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian nilai-nilai yang dimiliki oleh tenaga kerja.

B. Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan melibatkan perancangan program kepegawaian yang memiliki efektivitas dan efisiensi. b) Pengorganisasian: Menata struktur organisasi untuk seluruh karyawan.
 2. Pengarahan: Memandu karyawan agar bekerja secara efektif.
 3. Pengendalian: Mengawasi agar perilaku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- C. Fungsi Operasional:
1. Pengadaan: Melibatkan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan.
 2. Pengembangan: Upaya meningkatkan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 3. Kompensasi: Memberikan imbalan sesuai dengan kinerja karyawan.
 4. Pengintegrasian: Menyatukan kepentingan perusahaan dan karyawan.
 5. Pemeliharaan: Menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan.
 6. Kedisiplinan: Menjaga kedisiplinan sebagai kunci pencapaian tujuan.
 7. Pemberhentian: Proses berakhirnya hubungan kerja.
 8. Kepuasan Kerja
 9. Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan pandangan individu terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sifat pekerjaan, upah, peluang promosi, dan hubungan dengan atasan.
- D. Pekerjaan itu sendiri:
1. Pemahaman dan pengakuan terhadap tugas dan tanggung jawab individu, mencakup sejauh mana pekerjaan memberikan tantangan yang memotivasi dan pemenuhan pribadi.
 2. Tingkat keterlibatan pekerja dalam tugas dan aktivitas sehari-hari, yang mencerminkan sejauh mana mereka terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka.
 3. Kesesuaian antara keterampilan individu dan tugas yang diemban, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan keberhasilan dalam pekerjaan.
- E. Upah/gaji dan bentuk finansial lainnya:
1. Kepuasan terhadap tingkat kompensasi finansial, termasuk gaji pokok dan bonus.
 2. Manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, cuti, atau insentif lainnya yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai total kompensasi mereka.
- F. Kesempatan promosi:
1. Kesempatan untuk kemajuan dalam karir, yang mencakup promosi dan pengembangan profesional.
 2. Dukungan organisasi untuk pengembangan karyawan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.
- G. Supervisi (atasan):
1. Kualitas hubungan dengan atasan, termasuk tingkat dukungan, komunikasi, dan kepemimpinan.
 2. Adanya pengakuan dan umpan balik yang konstruktif dari atasan terkait kinerja individu.
- H. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja:
1. Faktor psikologis:
 - a. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.
 - b. Kepuasan diri dan prestasi pribadi.
 - c. Persepsi terhadap beban kerja dan tantangan psikologis.
 2. Faktor sosial:
 - a. Hubungan interpersonal di tempat kerja.
 - b. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.
 - c. Budaya organisasi dan nilai-nilai bersama.
 3. Faktor fisik:
 - a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Fasilitas kerja yang memadai.
 - c. Keseimbangan antara beban kerja fisik dan istirahat.
 4. Faktor finansial:
 - a. Keamanan finansial dan stabilitas.
 - b. Keadilan dalam sistem kompensasi.
 - c. Keterlibatan dalam kebijakan keuangan Perusahaan

- I. Dampak Kepuasan Kerja:
1. Kinerja:
 - a. Keterlibatan yang lebih tinggi.
 - b. Produktivitas yang meningkat.
 - c. Kualitas pekerjaan yang lebih baik.
 2. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB):
 - a. Partisipasi sukarela dalam kegiatan organisasi.
 - b. Ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur.
 - c. Keterlibatan positif dalam pengembangan organisasi.
 3. Perilaku menghindar:
 - a. Absensi yang tinggi.
 - b. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi.
 - c. Konflik dan ketidaksetujuan di tempat kerja.
 4. Burnout:
 - a. Kelelahan emosional dan fisik.
 - b. Penurunan motivasi dan minat terhadap pekerjaan.
 5. Kesehatan mental dan fisik:
 - a. Tingkat stres yang lebih rendah.
 - b. Kesejahteraan mental yang lebih tinggi.
 - c. Dampak positif pada kesehatan fisik.
 6. Perilaku kontraproduktif:
 - a. Perilaku negatif terhadap rekan kerja atau organisasi.
 - b. Pelanggaran aturan dan norma organisasi.
 7. Kepuasan hidup:
 - a. Pengaruh positif pada kepuasan hidup secara keseluruhan.
 - b. Hubungan yang lebih baik di luar lingkungan kerja.

J. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pendorong keinginan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Indikator Motivasi Kerja:
 - a. Eksistensi.
 - b. Hubungan.
 - c. Pertumbuhan.
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi:
 - a. Faktor internal (keinginan untuk mempertahankan hidup, memiliki barang, penghargaan).
 - b. Faktor eksternal (lingkungan kerja, kompensasi, kondisi kerja).
3. Teori Terkait Motivasi:
 - a. Hierarchy of Needs (Abraham Maslow).
 - b. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg).
 - c. Self-determination Theory.
 - d. Goal-setting Theory.

K. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencakup pencapaian tugas yang telah diberikan kepada mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Manajemen SDM berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja:

- a. Kemampuan dan keterampilan.
- b. Motivasi.
- c. Lingkungan kerja.
- d. Sistem penghargaan dan pengakuan.
- e. Kepemimpinan.

2. Evaluasi Kinerja:

- a. Penilaian kinerja periodik.
- b. Umpan balik konstruktif.
- c. Pengembangan rencana kinerja individu.

L. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar dapat menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan di masa depan.

1. Metode Pengembangan Karyawan:

- a. Pendidikan dan pelatihan.
- b. Penugasan khusus.
- c. Pembimbingan dan mentoring.
- d. Pengembangan karir.

2. Manfaat Pengembangan Karyawan:

- a. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan.
- b. Peningkatan kinerja.
- c. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.
- d. Pemenuhan kebutuhan pengembangan pribadi.

M. Keseimbangan Kerja-Hidup

Keseimbangan kerja-hidup menjadi penting untuk memastikan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang memperhatikan keseimbangan ini dapat mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh keunggulan dalam merekrut dan mempertahankan bakat.

1. Faktor-Faktor Keseimbangan Kerja-Hidup:

- a. Fleksibilitas waktu kerja.
- b. Program kesejahteraan karyawan.
- c. Dukungan untuk peran ganda (pekerja dan orang tua/rumah tangga).

2. Manfaat Keseimbangan Kerja-Hidup:

- a. Peningkatan produktivitas.
- b. Pengurangan stres.
- c. Retensi karyawan yang lebih baik.
- d. Citra positif sebagai tempat kerja.

N. Diversitas dan Inklusi

Manajemen SDM yang baik juga harus memperhatikan aspek diversitas dan inklusi. Diversitas dalam tim kerja dapat memberikan berbagai perspektif yang berharga, sementara inklusi menciptakan lingkungan di mana semua anggota tim merasa dihargai dan didukung.

1. Manfaat Diversitas dan Inklusi:

- a. Peningkatan kreativitas dan inovasi.
- b. Peningkatan kepuasan dan keterlibatan karyawan.
- c. Pemahaman yang lebih baik terhadap pasar global.
- d. Citra positif di mata masyarakat.

2. Strategi Pengelolaan Diversitas dan Inklusi:

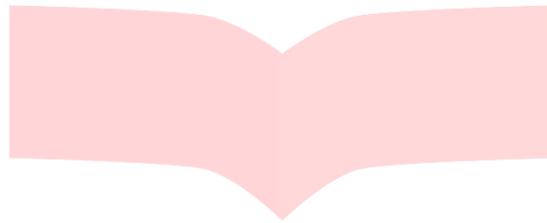
- a. Kebijakan inklusi.
- b. Pelatihan kesadaran diversitas.
- c. Memastikan adanya proses rekrutmen yang adil dan inklusif.

O. Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu Jurnal Nasional

NO	Jenis Penelitian	variabel	Teknis Analisa	Kesimpulan	Perbedaan
1	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja satuan pengamanan (satpam) di kpppratama palu Peneliti Adimat dan liza 2023	Pelatihan (X),kinerja (Y)	penelitian survey dan mereka penelitian kuantitatif	Dapat di simpulkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja satpam	Objek penelitian berbeda dengan yang digunakan penulis
2	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat peneliti Dameria Siregar (2019)	Kepuasan kerja motivasi ,kinerja karyawan	merupakan penelitian kuantitatif,disain dan sample ,pegumpulan data	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel.	Objek penelitian berbeda dengan yang digunakan penulis

3	Pengaruh kompetisi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Peneliti Tanjung 2019	pengaruh kopetisi (X1), motivasi(X2) kinerja pegawai(Y)	Penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif, menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan studi kasus sebagai jenis penelitian utama yang disokong oleh survei.	Berdasarkan evaluasi yang telah diuraikan dalam bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa secara sebagian, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai.	Objek penelitian berbeda dengan yang digunakan penulis
---	--	---	--	--	--



4	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOYOTA SERVICE PT. HADJI KALLA CABANG URIP SUMOHARDJO Peneliti Sudirman(2019)	Motivasi kerja(X1)kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Service PT.	Objek penelitian berbeda dengan yang digunakan penulis
---	---	--	---	---	--

5	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM SUATU PERUSAHAAN/ORGANISASI	Motivasi kerja (X1),kinerja karyawan (Y)	Penelitian menggunakan kuantitatif	Motivasi kerja memiliki dampak besar pada kinerja pegawai; keberadaan	Objek penelitian berbeda dengan yang
---	--	--	------------------------------------	---	--------------------------------------

Peneliti	motivasi	digunakan
Yurnasi 2019	tersebut	penulis
	meningkatkan	
	keyakinan	
	karyawan	
	dalam	
	melaksanakan	
	tugas mereka.	
	Sebaliknya,	
	kinerja	
	karyawan juga	
	memiliki	
	pengaruh	
	signifikan	
	terhadap	
	suksesnya suatu	
	pekerjaan;	
	prestasi kerja	
	yang baik	
	meningkatkan	
	semangat	
	karyawan	
	dalam	
	menjalankan	
	tugas mereka.	

Sumber table : penulis (Internet Source)

P. Kerangka Pemikiran Penelitian

Variabel Independen:

Viral Marketing (X1): Penyebaran cepat informasi produk melalui media sosial. Brand Awareness (X2): Kesadaran konsumen terhadap merek atau produk.

Variabel Dependen: Keputusan Pembelian (Y): Proses pemilihan dan pembelian konsumen. Teori Dasar: Kepuasan Kerja (Locke): Emosi positif dari penilaian terhadap pekerjaan.

Motivasi (Alderfer): Kebutuhan individu terbagi menjadi eksistensi, ketertarikan, dan pertumbuhan. Higiene Herzberg: Kepuasan dan ketidakpuasan kerja sebagai dimensi independen.

Kerangka Pemikiran:

Pengaruh Viral Marketing dan Brand Awareness terhadap Keputusan Pembelian dapat terlihat. Kepuasan Kerja (X1)

berfungsi sebagai penengah pada hubungan antara Viral Marketing dan Keputusan Pembelian. Motivasi Kerja (X2) memoderasi hubungan Brand Awareness dan Keputusan Pembelian.

Q. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan konseptual sebelumnya, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja memiliki dampak pada tingkat kepuasan karyawan. H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada:

Lokasi: PT Promisco Sinergi Indonesia.

Objek: Karyawan PT Promisco Sinergi Indonesia. Periode: Tahun 2023.

Simbol dalam persamaan harus didefinisikan

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausal dengan pendekatan kuantitatif, digunakan untuk mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia.

A. Variabel Operasional dan Skala Pengukuran

1. Variabel Operasional

Variabel penelitian adalah atribut, karakteristik, atau nilai dari objek dan kegiatan yang telah bervariasi, ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki. Hubungan antara kepuasan kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dijelaskan sebagai variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y).

2. Skala Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini merujuk pada panduan kesepakatan yang menentukan panjang interval dalam alat ukur. Peneliti memilih menggunakan skala ordinal dengan skala Likert sebagai instrumen pengukuran.

Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi terkait dengan fenomena sosial yang telah diidentifikasi sebagai variabel penelitian. Fenomena sosial ini dijabarkan menjadi indikator variabel, dan dari situ, dirumuskan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen, seperti pernyataan atau pertanyaan.

Tabel Pengukuran Skala Likert

Sekala	Keterangan
5	Sangat setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju(KS)
2	Tidak Setuju(TS)
1	Sangat Tidak Setuju(STS)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Pada PT Promisco Sinergi Indonesia, karyawan menyatakan tingkat kepuasan yang tinggi terkait kesesuaian minat dengan pekerjaan, pemberian bonus, dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan. Namun, terdapat aspek yang perlu diperhatikan, yaitu kurangnya persaingan dalam pekerjaan.

B. Variabel Motivasi Kerja

Analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Karyawan merespon positif terhadap dorongan untuk bertanggung jawab, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, dan mendapatkan penghargaan. Namun, ada potensi peningkatan pada dorongan untuk berkuasa.

C. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik. Karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia diakui memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas, mencapai target waktu, dan efisien dalam penggunaan teknologi. Meskipun demikian, perlu perhatian khusus pada dimensi bekerja cepat agar target waktu tercapai.

D. Analisis Hubungan Antara Variabel

1. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja, dan hubungan ini bersifat timbal balik.
2. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Tidak terlihat adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, walaupun motivasi kerja hadir, dampaknya tidak terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersamaan: Keduanya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja, ketika dihadirkan bersama-sama, memberikan kontribusi positif yang terukur terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disarikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki hubungan atau keterkaitan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia. Meskipun motivasi kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja.

keberadaannya bersamaan dengan kepuasan kerja memberikan dampak positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi manajemen yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Promisco Sinergi Indonesia", diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan PT Promisco Sinergi Indonesia sangat baik, mencapai persentase 87,8%, menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi di tempat kerja.
2. Kinerja karyawan juga dinilai sangat baik dengan presentase sebesar 87,97%, menandakan bahwa karyawan telah mencapai standar yang diharapkan dalam melaksanakan tugas.
3. Motivasi karyawan di PT Promisco Sinergi Indonesia mencapai tingkat yang baik, dengan persentase 86,66%, menandakan adanya dorongan positif untuk bekerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja mereka. Sebaliknya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja mereka.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan, disarankan agar PT Promisco Sinergi Indonesia dapat melakukan langkah-langkah berikut:

1. Meningkatkan rasa bersaing antar karyawan dengan mengimplementasikan program-program pengembangan karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan.
2. Meninjau kembali kebijakan pemberian penghargaan untuk memastikan pengakuan yang memadai atas prestasi karyawan, sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja.
3. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan PT Promisco Sinergi Indonesia dapat lebih memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

REFERENCES

- AINI, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kinerja Karyawan (Pada PT Astra International, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung).
- DARYANTO, B. D. (2017). MANAJEMEN PENELITIAN KINERJA KARYAWAN. *MANAJEMEN PENELITIAN KINERJA KARYAWAN*.
- Farah Margaretha Leon, R. V. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Manajemen, Keuangan, dan Akuntansi.
- HADIYANTO, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANA PENSIUN TELKOM BANDUNG.
- Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. *JURNAL ILMIAH*.
- ISKANDAR, D. H. (2019). PEMIMPIN BERMAKNA PENGARUH KARAKTERISTIK PEMIMPIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA.
- JAYA, I. M. (2020). METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF.
- LAMINULLAH, P. R. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR GOJEK MANADO. *KARYA ILMIAH*.
- liza, M. r. (2023). pengaruh pelatihan kerja terhadap satuan pegamanan di KPP pratama Palu . *jurnal*.
- MASRURI, A. F. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. XYZ - Dalam bentuk buku karya ilmiah. *KARYA ILMIAH*.

- NURAINI. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo - Dalam bentuk buku karya ilmiah. KARYA ILMIAH.
- PELLA, D. D. (2020). SDM UNGGUL INDONESIA MAJU MANAJEMEN KEPUASAN DAN KETERKAITAN PEGAWAI.
- PRANANDA. (2016). Pengaruh Motivasi Dalam Berorganisasi Terhadap Prestasi Belajar Pengurus HIMA ADBIS Universitas Telkom Periode 2013-2015, 2016) Selatan. Swara Manajemen. 2(2), 177-194.
- PRANANDA, R. A. (2016). Pengaruh Motivasi Dalam Berorganisasi Terhadap Prestasi Belajar Pengurus HIMA ADBIS Universitas Telkom Periode 2013-2015. KARYA ILMIAH.
- PRIANSA, S. D. (2018). MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS. Rahmat, I. (2020). Faktor Kompensasi motivasi , dan disiplin kerja.
- Sudirman, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. jurnal.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. jurnal.
- Tanjung., W. A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang.
- Taruh, F. (2020). Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi).
- WARDANA, F. P. (2023). Pengaruh Program Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Organik PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Surabaya. KARYA ILMIAH.

