

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI CV X BANDUNG**



## **SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh:  
**Ilan Nurilhuda Tumbuan**  
**2011120245**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013  
**BANDUNG**  
**2017**

# **THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE MOTIVATION IN CV X BANDUNG**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Economics

**By  
Ilan Nurilhuda Tumbuan  
2011120245**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013  
BANDUNG  
2017**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KARYAWAN DI CV X BANDUNG**

Oleh:

**Ilan Nurilhuda Tumbuan  
2011120245**



**Bandung, Agustus 2017**

**Ketua Program Sarjana Manajemen,**

**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

**Pembimbing Skripsi,**

**A. Hadisoepadma, Drs., MM**

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Ilan Nurilhuda Tumbuan  
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 09 Oktober 1991  
NPM : 2011120245  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi



Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI CV X BANDUNG**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs., MM

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 7 Agustus 2017

Pembuat pernyataan : Ilan Nurilhuda Tumbuan



(.Ilan.N.T...) )

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di CV X Bandung. CV X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang arsitektur yang sudah berdiri sejak 2008 di Bandung. CV X harus dapat mengatur dan mengelolah sumber daya manusia secara baik untuk mempertahankan usahanya. Namun, CV X memiliki beberapa permasalahan internal. Terdapat banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, karyawan yang sering absen dan karyawan yang meremehkan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penggerak dan pendorong bagi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, maka penting bagi organisasi untuk mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik-baiknya sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai manajemen SDM harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena dapat membuat karyawan nyaman diperusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan akan bersemangat dan bekerja lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan menyebabkan keluarnya karyawan dari perusahaan, seringnya absen karyawan dan membuat motivasi karyawan menjadi rendah. Karyawan yang memiliki motivasi rendah akan cenderung meremehkan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di CV X Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan eksplanatori. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan studi literatur. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 31 responden. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi di CV X Bandung.

Hasil yang didapatkan dari penelitian di CV X adalah tingkat kepuasan kerja karyawan mendapatkan kategori cukup dan tingkat motivasi karyawan mendapatkan kategori cukup. Sedangkan dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.265 mengartikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 26.5% dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga, penulis menyarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan di CV X Bandung.

Kata kunci : kepuasan kerja, motivasi karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan judul ***“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan di CV X Bandung”***. Selama proses penyusunan skripsi, penulis didukung oleh pihak –pihak yang memberikan bantuan untuk penulis, sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Syafrawi Nitiputra Wijaya dan Maulina Utami, selaku orang tua penulis yang selalu memberikan penuh kasih sayang dan mendampingi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Yulisa Afna Sariska, selaku kakak penulis yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu mendukung.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Sarjana Manajemen
5. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing.
6. Bapak Fernando Mulia, S.E., M.Kom, selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Para penguji ahli mata kuliah pembuat skripsi yang sudah memberikan kesempatan untuk sidang.
8. Seluruh dosen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu yang berguna untuk penulis.
9. Bapak Fujito yang selalu memberikan nasihat dan bimbingan dalam masa perkuliahan penulis.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Katolik Parahyangan.
11. Pihak CV X yang sudah menyambut baik dan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
12. Seluruh teman di Universitas Katolik Parahyangan,teman SMP,teman SMA, Barudak Next Community, Barudak Hustle Gym, Barudak Taman, Barudak Click yang telah memberikan persahabatan dan memberikan kenangan baik.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Rumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Tujuan Penelitian. ....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Kegunaan penelitian.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5. Kerangka pemikiran. ....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia. ....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia. ....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2. Aktivitas Utama Manajemen Sumberdaya Manusia. ....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Kepuasan kerja.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.4. Cara mengungkapkan terhadap ketidakpuasan kerja. ....</b>	<b>23</b>
<b>2.3. Motivasi Karyawan. ....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.1. Definisi Motivasi.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.2. Proses Motivasi Dasar.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3.3. Teori Motivasi.....</b>	<b>26</b>
<b>2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi.....</b>	<b>38</b>
<b>BAB 3 METODE &amp; OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
<b>3.1. Metode Penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1.1. Jenis dan Sumber Data. ....</b>	<b>41</b>
<b>3.1.2. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>41</b>
<b>3.1.3. Populasi. ....</b>	<b>42</b>
<b>3.1.4. Operasional Variabel. ....</b>	<b>42</b>
<b>3.1.5. Teknik Pengolahan Data.....</b>	<b>45</b>
<b>3.2. Objek Penelitian. ....</b>	<b>47</b>
<b>3.2.1. Bidang Kerja Perusahaan.....</b>	<b>48</b>
<b>3.2.2. Prosedur Pelaksanaan Proyek.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2.3. Stuktur Organisasi .....</b>	<b>56</b>

3.2.4.	Uraian tugas.....	57
3.2.5.	Peraturan perusahaan.....	58
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
4.1.	Karakteristik Responden.....	60
4.2.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	61
4.3.	Analisis Deskriptif.....	64
4.3.1.	Variabel Kepuasan Kerja.....	65
4.3.2.	Variabel Motivasi Karyawan.....	70
4.4.	Hasil Analisis Data.....	75
4.4.1.	Uji Normalitas.....	75
4.4.2.	Regresi Sederhana.....	77
4.4.3.	Koefisien Determinasi.....	78
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1.	Kesimpulan.....	79
5.2.	Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>83</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>		<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i> Karyawan CV X Periode 2014-2016 .....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan CV X pada Bulan Maret-Mei 2017 .....	3
Tabel 3.1 Jumlah Populasi .....	42
Table 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Karyawan.....	44
Tabel 3.4 Alternatif Jawab Skala Likert.....	45
Tabel 3.5 Kriteria Klarifikasi Skor Rata-rata Tanggapan Responden.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel KepuasanKerja .....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan .....	63
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.9 Skor Tanggapan Responden terhadap <i>Pay</i> .....	67
Tabel 4.10 Skor Tanggapan Responden terhadap <i>Work itself</i> .....	67
Tabel 4.11 Skor Tanggapan Responden terhadap <i>Promotion</i> .....	68
Tabel 4.12 Skor Tanggapan Responden terhadap <i>Supervisor</i> .....	69
Tabel 4.13 Skor Tanggapan Responden terhadap <i>Coworkers</i> .....	70
Tabel 4.14 Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi Karyawan.....	71
Tabel 4.15 Skor Tanggapan Responden terhadap <i>Intrinsic</i> .....	73
Tabel 4.16 Skor Tanggapan Responden terhadap <i>Extrinsic</i> .....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov – Smirnov.....	76
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Sederhana.....	77
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Karyawan <i>Streaming Youtube</i> dalam waktu kerja.....	4
Gambar 1.2 Model Penelitian.....	9
Gambar 2.1 <i>Responses to Dissatisfaction</i> .....	23
Gambar 2.2 Proses Motivasi Dasar .....	25
Gambar 2.3 <i>Maslow Hierarchy of Need</i> .....	26
Gambar 3.1 <i>Rooftop Suite</i> .....	48
Gambar 3.2 <i>Dinner Rooftop</i> .....	48
Gambar 3.3 <i>Seating area</i> .....	48
Gambar 3.4 <i>Bird Eye Three Bunds</i> .....	48
Gambar 3.5 <i>Beach Club Outdoor</i> .....	49
Gambar 3.6 <i>Bird Eye Beach Club</i> .....	49
Gambar 3.7 Pengukuran lapangan .....	50
Gambar 3.8 Desain dan gambar 1 .....	50
Gambar 3.9 Desain dan gambar 2 .....	50
Gambar 3.10 Desain dan gambar 3 .....	50
Gambar 3.11 Desain dan gambar 4 .....	50
Gambar 3.12 Desain dan gambar 5 .....	51
Gambar 3.13 RAB CV X .....	52
Gambar 3.14 MOU CV. X .....	54
Gambar 3.15 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 3.16 Kartu Absensi .....	59
Gambar 3.17 Mesin Absensi .....	59
Gambar 4.1 Pengkategorian Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Gambar 4.2 Pengkategorian Variabel Motivasi Karyawan.....	71
Gambar 4.3 Uji Normalitas .....	76

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Gambaran Variabel Kepuasan Kerja .....	66
Grafik 4.2 Gambaran Variabel Motivasi Karyawan .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner yang disebarakan .....	83
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner .....	90
Lampiran 3. Hasil Wawancara .....	97
Lampiran 2. Hasil SPSS .....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang.**

Pada era globalisasi masa kini, tingkat persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Setiap pelaku usaha ingin perusahaannya dapat bertahan di dunia bisnis. Bertahannya sebuah perusahaan didapatkan dengan berjalannya visi dan misi perusahaan sesuai yang diharapkan dengan strategi perusahaan dengan baik. Visi dan misi perusahaan merupakan sebuah pemikiran yang dirumuskan oleh sekumpulan orang di dalam perusahaan dan strategi merupakan perencanaan yang dijalankan oleh sekumpulan orang di dalam perusahaan. Maka dari itu aspek manusia merupakan aspek penting dalam menjalankan sebuah perusahaan dan perusahaan harus dapat mengelolah sumber daya manusia secara baik dan optimal.

Karyawan merupakan aset perusahaan. Aset merupakan sesuatu yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam pekerjaannya tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, secara otomatis karyawan tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan, karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan suatu pekerjaan. Seseorang tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Masalah kepuasan kerja dan motivasi pada perusahaan harus menjadi perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan haruslah menjadikan karyawan sebagai aset bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Perusahaan harus menciptakan kondisi yang kondusif untuk membuat

karyawan merasa nyaman, senang dan merasa terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi diharapkan membantu perusahaan mencapai visi dan misi perusahaan.

CV X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang arsitektur yang berdiri sejak 2008 di Bandung. Perusahaan CV X pada saat ini sedang mengalami perkembangan sehingga masih rentan terhadap perubahan, khususnya perubahan yang terjadi pada internal perusahaan. Didalam perusahaan CV X peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara terhadap manajemen personalia penulis menemukan *turnover* karyawan cukup tinggi dari periode tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2014 sampai 2016. Penulis menggunakan data dan rumus sebagai berikut :

$$\text{Turnover rate} = \frac{\text{employee separations for the period}}{\text{average number of employees during the period}}$$

**Tabel 1.1 Turnover Karyawan CV X Periode 2014-2016**

Bulan	2014			2015			2016		
	Masuk	Keluar	Total	Masuk	Keluar	Total	Masuk	Keluar	Total
Januari	0	0	31	2	2	31	4	1	32
Februari	0	2	29	1	0	32	0	3	29
Maret	0	0	29	0	0	32	2	0	31
April	1	0	30	0	0	32	2	0	33
Mei	1	0	31	0	0	32	0	1	32
Juni	0	1	30	0	0	32	0	0	32
July	0	0	30	0	0	32	0	0	32
Agustus	0	1	29	0	1	31	1	0	33
September	0	1	28	0	0	31	1	1	33
Oktober	3	0	31	0	1	30	2	0	35
November	0	0	31	0	2	28	0	0	35
Desember	0	0	31	1	0	29	0	0	35
Total keluar		5			6			6	
Rata-rata karyawan			31			30			32
Turnover rate	$\frac{5}{31} = 16.12\%$			$\frac{6}{30} = 20\%$			$\frac{6}{32} = 18.75\%$		

Sumber : CV X

Dari tabel 1.1 diatas diketahui bahwa tahun 2014 CV X memiliki *turnover rate* sebesar 16.12%, di tahun 2015 CV X memiliki *turnover rate* sebesar 20.00% dan di tahun 2016 CV X memiliki *turnover rate* sebesar 18.75%. Tingginya *turnover* karyawan pada CV X dari tahun 2014 sampai 2016 mengindikasikan masalah kepuasan kerja.

Selanjutnya jika ditinjau dari motivasi karyawan CV X, beberapa karyawan memiliki masalah dalam tingkat kehadiran atau absensi. Karyawan seharusnya selalu berupaya untuk masuk kerja dan sedapat mungkin menghindari ketidakhadiran. Namun, kondisi yang sebaliknya terjadi pada kehadiran karyawan CV X. Karyawan pada perusahaan ini kerap tidak masuk kerja dengan berbagai dari periode bulan maret sampai mei dan beberapa karyawan sering tidak datang pada tepat waktunya. Untuk lebih jelasnya tingkat kehadiran karyawan di CV X penulis menggunakan rumus dan data di tabel yang ada sebagai berikut :

$$Absence\ rate = \frac{Workdays\ Lost}{(Average\ Employee\ Population \times Number\ of\ Workdays)}$$

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan CV X pada Bulan Maret-Mei 2017**

Bulan	Absensi	Hari Kerja	Karyawan	Total Hari Kerja
Maret	41	24	31	744
April	36	23	31	713
Mei	29	21	31	651
Total	106	68		2108
Absence Rate	$\frac{106}{(68 \times 31)} = 5.02\%$			

Sumber : CV X

Dari tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa jumlah absensi dalam periode bulan maret sampai mei sebesar 106 hari, CV X memiliki jumlah pekerja sebanyak 31 karyawan dan hari bekerja dalam periode bulan maret sampai mei sebesar 68 hari, sehingga CV X memiliki *absence rate* dalam tiga periode bulan dari bulan maret sampai mei sebesar 5.02%.

Selanjutnya jika dilihat dari perilaku karyawan CV X, terdapat beberapa karyawan yang terlihat kurang bersemangat dalam menjalankan

pekerjaannya. Dari hasil observasi, peneliti melihat bahwa pada saat jam kerja beberapa karyawan sering mengobrol, bercanda, memainkan *smartphone* miliknya, menonton *streaming youtube*, dan membuka media sosial. Gejala seperti ini biasanya menunjukkan bahwa motivasi karyawan CV X tergolong rendah karena karyawan karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung melalaikan dan meremehkan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dan serius dalam pekerjaannya. Akibat dari rendahnya motivasi beberapa karyawan CV X sering mengadu atau komplek kepada manajemen, karyawan sering telat dalam mengerjakan tugasnya bahkan sering terlambat untuk masuk kerja. Apabila hal ini dibiarkan akan merugikan perusahaan karena perusahaan tidak mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal sehingga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Berikut adalah foto mengenai salah satu perilaku karyawan CV X yang digambarkan oleh peneliti seperti di atas :

**Gambar 1.1**

**Karyawan *Streaming Youtube* dalam waktu kerja**



Dengan adanya hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan berdasarkan penjelasan permasalahan pada latar belakang, maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh dengan melakukan penelitian di CV X yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan di CV X Bandung”**.

## **1.2. Rumusan Masalah.**

Dari permasalahan yang ada yang telah diuraikan di CV X, maka didapatkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV X?
2. Bagaimana motivasi karyawan di CV X?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di CV X?

## **1.3. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di CV X
2. Mengetahui tingkat motivasi di CV X
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di CV X

## **1.4. Kegunaan penelitian.**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis, perusahaan dan pembaca :

- Bagi penulis, diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan bagi penulis terutama penerapan teori kepuasan kerja dan motivasi karyawan, mengenai keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan dan penerapan ilmu yang sudah didapat dalam perkuliahan.
- Bagi perusahaan, mengetahui kepuasan kerja dan motivasi karyawan pada perusahaan saat ini dan menjadi bahan informasi yang dapat digunakan untuk pertimbangan perusahaan dalam mengambil langkah untuk melakukan kebijakan.
- Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan berguna bagi pembaca sebagai tambahan informasi, masukan, referensi untuk penelitian lebih jauh mengenai permasalahan yang serupa.

### 1.5. Kerangka pemikiran.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2013:74) “*Job satisfaction is a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics.*”, ungkapan tersebut memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Noe (2003:116) “*Job satisfaction is a pleasurable feeling that result from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values.*”, definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang terpenuhi atau memberikan pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi seseorang. Sedangkan menurut George dan Jones (2003:81) “*job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.*”, definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan mereka tentang pekerjaannya saat ini.

Kepuasan kerja harus dijaga oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan harus dapat mengumpulkan data kepuasan kerja masing-masing karyawannya. menurut Robbins dan Judge (2013:80) untuk mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan *job descriptive index* (JDI) dan komponen-komponen yang terdapat pada JDI tersebut yaitu :

1) Upah (*Pay*).

Upah atau gaji sebagai perwujudan dari bagaimana perusahaan memandang kontribusi yang telah diberikan karyawan.

2) Pekerjaan (*Work itself*).

Pekerjaan dengan tugas-tugas yang menarik dan menantang, adanya kesempatan belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab, perkembangan karir, dan otonomi.

3) Promosi (*Promotion*).

Pemberian promosi merupakan salah satu bentuk pemberian imbalan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

4) Atasan (*Supervisor*).

Kemampuan atasan untuk memberikan bimbingan teknis dan dukungan secara perilaku kepada bawahan.

5) Rekan sekerja (*Coworkers*).

Sikap bersahabat dan mendorong, keramahan, kerja sama dari rekan kerja menjadi sumber dukungan, kenyamanan.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tentunya didorong oleh adanya motivasi tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai atau karena ada harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing setiap individu. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang berbeda-beda. Pengertian motivasi Menurut Robbins dan Judge (2013:202) “*we define motivation as the processes that account for individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*”, ungkapan tersebut memberikan definisi motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut George dan Jones (2003:181) “*work motivation can be defined as the psychological forces within a person that determine the direction of a person’s behavior in a organization, a person’s level of effort, and a person’s level of persistence.*”, definisi tersebut dapat didefinisikan motivasi kerja adalah kekuatan psikologis didalam orang yang menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha seseorang, dan tingkat ketekunan seseorang. Menurut Newstrom didalam buku Wibowo (2012:103) “Motivasi Adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.”.

Menurut Robbins dan Judge (2013:203) terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi karyawan, dari beberapa teori tersebut peneliti menggunakan *Two-Factor Theory* yang dikembangkan oleh Herzberg menjelaskan diantara teori-teori yang berhubungan dengan motivasi terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu

*satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) yang kemudian diistilahkan dengan *motivators* dan *hygienefactors*.

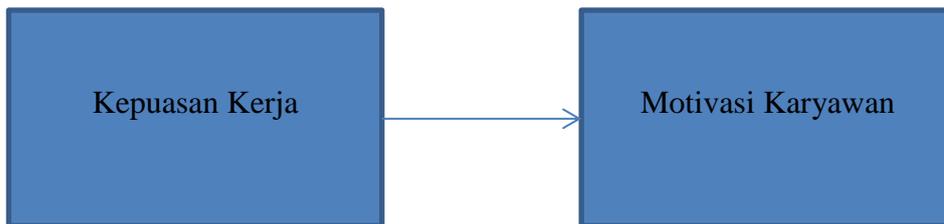
1. *Motivators* atau aspek *intrinsik* adalah kepuasan yang didapat dari pekerjaan dengan indikator :
  - a. Prestasi kerja
  - b. Pengakuan orang lain
  - c. Tanggung jawab
  - d. Peluang untuk maju
  - e. Pekerjaan itu sendiri
  - f. Kemungkinan pengembangan karir
2. *Hygiene* atau aspek *ekstrinsik* adalah kepuasan yang didapat dari kondisi disekitar pekerjaan dengan indikator :
  - a. Upah
  - b. Keamanan dan keselamatan kerja
  - c. Kondisi kerja
  - d. Status
  - e. Prosedur organisasi
  - f. Hubungan interpersonal antara rekan kerja maupun atasan

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan sebagaimana dijelaskan oleh beberapa para ahli dan penelitian sebelumnya. Menurut Kinicki dan Kreitner (2003:125) menyatakan bahwa, “*An individual's work motivation is related to his or her job satisfaction and work-family relationships.*”. Hal ini juga diperkuat dengan ungkapkan oleh Strauss dan Syales dalam Handoko (2002;196) “Bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja yang tercermin dari cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.”. Bahkan menurut penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Kristado (2015:93) menyimpulkan bahwa “Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap motivasi karyawan yaitu sebesar 22.9%. Artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula motivasi karyawan yang bersangkutan.”. Maka dapat dilihat bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

Dari pengertian dan uraian yang telah disampaikan, maka kerangka pemikiran yang akan dilakukan berpegang sebagai berikut :

**Gambar 1.2**  
**Model Penelitian**



Dari kedua variabel yang diuraikan dalam kerangka pemikiran diatas, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel X dan motivasi sebagai variabel Y, maka dalam pelaksanaan penelitiannya, ditetapkan hipotesis penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di CV X Bandung.