

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERATEL PRIMA MPC INDOSAT OOREDOO MICRO CLUSTER MARTAPURA

ABSTRAK

Muhammad Farhan Anwari

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0178

Email : farhananwari2305993@gmail.com

Penelitian ini bertujuan : (1) menganalisis pengaruh kinerja karyawan PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura. Dengan menggunakan pendekatan variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif. Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan model analisis regresi linear berganda dan analisis korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 15 responden atau semua populasi.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Tidak Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura, karena T hitung $>$ t tabel $0.911 > 2.160$ Maka H_01 diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara signifikan. (2) Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura, karena T hitung $>$ t tabel $0.798 > 2.160$ Maka H_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja secara signifikan. (3) Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura, karena Nilai sign f $0.512 < 0.05$ Nilai f hitung $0.512 >$ nilai t tabel 3.81 . Dapat disimpulkan H_03 diterima H_{a3} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan .

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to: (1) analyze the effect of employee performance at PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura. By using a variable approach to motivation and job satisfaction.

This research is a case study using descriptive quantitative analysis method. Data processing using SPSS statistical tools with multiple linear regression analysis models and correlation analysis. The sample used was 15 respondents or all of the population.

The results of the study show: (1) There is no effect of work motivation on the performance of employees of PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura, because T count $>$ t table $0.911 > 2.160$ So H_01 is accepted and H_{a1} is rejected. This means that there is no significant effect of motivation on performance. (2) There is no influence of the work environment on the performance of PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura, because T count $>$ t table $0.798 > 2.160$ So H_02 is accepted and H_{a2} is rejected. This means that there is no significant effect of satisfaction on performance. (3) There is no effect of work motivation and work environment together on the performance of PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura, because the sign f value is $0.512 < 0.05$ The f arithmetic value is $0.512 >$ the t table value is 3.81 . It can be concluded that H_03 is accepted, H_{a3} is rejected. This means that there is no influence of motivation and satisfaction on employee performance .

Keywords: Motivation, Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena itu sumber daya manusia dianggap sebagai objek penting. Persaingan Dunia usaha semakin ketat memaksa perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang handal, dapat bersaing, dan memberi konstribusi bagi perusahaan. Karyawan mempunyai peran dalam memberikan konstribusi untuk performa perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam memberikan daya saing perusahaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh adanya kekuatan dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong itu ini disebut Motivasi kerja. Oleh karena itu perhatian perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang menjadi motivasi penting dari karyawan yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi kerja mereka untuk lebih bersemangat dan inovatif. Karyawan yang termotivasi kerja, akan bekerja dengan sukarela dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan. Dengan ini perusahaan akan

mudah mencapai tujuannya.

Motivasi adalah kegiatan yang dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat bekerja, kemauan, dan kemampuan bertanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi berupa lingkungan kerja, penghargaan, pelatihan kerja, kesejahteraan karyawan dan masih banyak lagi. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan di posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek dimensi kepuasan kerja. Hal ini diharapkan dapat hasil kerja secara kuantitas dan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Selain faktor motivasi, variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhab-kebutuhan

karyawan dari setiap karyawan, agar kepuasan kerja karyawan tercapai. Kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dari setiap karyawan. Hal ini berdasarkan teori dari Wibowo (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selain motivasi kerja, suatu juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan, karena ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, cenderung tidak mampu mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain, seperti, melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dalam mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak kondusif atau kurang disukai.

Karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi. Artinya perusahaan harus memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan

yang diperolehnya dengan kinerjanya yang tinggi, maka perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Menurut Rivai (2015) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti, hasil kerja, target, kriteria yang telah ditentukan dan disepekat bersama.

PT Eratel Prima merupakan perusahaan berbasis IT skala nasional dengan layanan utama di industri *Financial Technology (FinTech)*, khususnya dalam bisnis micro-payment dan travel yang terus berkembang dan berinovasi di sisi teknologi dan layanan sebagai salah satu perusahaan sejalan dengan peningkatan bisnis *FinTech* di Indonesia.

Pada tahun 2014, PT. Eratel prima menjalin kontrak kerja sama dengan Indosat untuk mengelola distribusi barang Indosat ke wilayah kalsel termasuk martapura. Tugasnya mendistribusikan atau menjual produk barang dan jasa milik indosat. Yang berupa kartu, voucher, dan saldo. Kemitra dealer atau toko retail atau konsumen selaku pengguna terakhir.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya

kedalam penulisan skripsi dengan judul PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERATEL PRIMA MPC INDOSAT OOREDOO MICRO CLUSTER MARTAPURA.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penelitian ini bersifat Kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih. asosiatif adalah suatu pernyataan penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. 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). 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil perhitungan uji statistik analisis jalur, dapat disimpulkan dari uji yang dilakukan

Tidak Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura*, karena $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $0.911 > 2.160$ Maka H_01 diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara signifikan.

Tidak ada pengaruh Kepuasan terhadap kinerja karyawan *PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura*, karena $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $0.798 > 2.160$ Maka H_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja secara signifikan.

Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan Kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura*, karena Nilai sign $f \ 0.512 < 0.05$ Nilai $f \text{ hitung} \ 0.512 > \text{nilai } t \text{ tabel} \ 3.81$.Dapat disimpulkan H_03 diterima H_{a3} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Maka menghasilkan temuan bahwa X1 tidak berpengaruh positif terhadap Y. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penurunan semangat kerja. 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.

Maka menghasilkan temuan bahwa X2 tidak berpengaruh positif terhadap Y. menguraikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan ketidakpuasan karyawan 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.

Maka menghasilkan temuan bahwa X1 dan X2 tidak berpengaruh positif terhadap Y. bahwa harus 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.

PENUTUP

kinerja karyawan apabila melalui kepuasan kerja. Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu bagi pihak manajemen Perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dengan memberikan bonus bagi karyawan yang mencapai target dan jaminan bagi karyawan yang telah loyal terhadap perusahaan. Perusahaan dalam hal ini PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura. Agar dapat lebih memperhatikan para karyawannya, perusahaan perlu meningkatkan lagi Motivasi Kerja dan kepuasan untuk para karyawan karena semua hal itu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri apalagi di saat seperti ini (pandemi covid-19).

Hasil temuan ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi untuk bahan evaluasi bagi pihak PT. Eratel Prima MPC Indosat Ooredoo Micro Cluster Martapura. Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan juga untuk meminimalisir berbagai resiko yang mungkin terjadi akan berdampak buruk terhadap perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziri, B. 2011. "Job Satisfaction: A Literature Riview". *Management Research And Practice*. Vol 3 Issue 4, Pp (hal77-86).
- Darsono & Siswandoko. "Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21", Nusantara Consulting : Jakarta, (2011)
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Lemabaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI
- Hariandja. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*.
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. In *BPFE UGM Persada*.

- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara. (2014).
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, (2017)
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lee, Y. K., Nam, J. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees? *Journal of Services Marketing*
- Mangkuprawira, S. Tb. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal iimiah Magister Manajemen*
- Nasution, A. E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Reality Indonesia.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Effect of Individual and Employees Characteristics To Employee Performance at PTPN III (Persero) Medan.
- Porter. “*Professionalism as form of work commitment*”, *Journal of Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. “Manajemen Edisi Kesepuluh”, Samsudin, Sadili. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: Putaka Setia, (2010).*
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Siagian, S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta, (2012).

- Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta Sinuhaji.
2014. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*. Vol. 1, No. 1, Pebruari (2014).
- Sinambela, L. P. (2011). Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi. In *Bumi Aksara*.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta
- Wibowo. “*Manajemen Kinerja*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, (2012)
- Yanti, Y., Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.