

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT PARKLAND WORLD INDONESIA JEPARA

Lia Istiana¹, Dodi Apriadi², Nursia³, Suryaningsih⁴
alyaelfaila04@gmail.com¹, dodiapriadi@borneo.ac.id², nursia_fe@borneo.ac.id³,
suryaningsih@borneo.ac.id⁴

Universitas Terbuka¹, Universitas Borneo Tarakan²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengevaluasi dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf di Divisi Penjualan PT Parkland World Indonesia Jepara. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 responden yang dipilih secara acak. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak atau software SPSS versi 23.0 untuk Windows. Data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan skala likert lima poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the impact of work motivation and job satisfaction on staff performance in the Sales Division of PT Parkland World Indonesia Jepara. This research is a quantitative study with a sample of 60 randomly selected respondents. Data processing was conducted using SPSS version 23.0 software for Windows. Data were collected through a survey using a five-point Likert scale. The results showed that work motivation and job satisfaction significantly affect employee performance.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah elemen krusial yang mengarahkan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Semua perusahaan berupaya keras untuk memperoleh tenaga kerja yang dapat mengaktualisasikan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Kalesaran & Mandey, 2014). Tenaga kerja merupakan aset berharga dan penting bagi suatu entitas, karena kesuksesan operasionalnya sangat bergantung pada kontribusi individu-individu tersebut (Ardana & Mujiati, 2012). Individu, sebagai bagian dari beragam komponen dalam struktur organisasi, menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi seperti visi dan misi yang telah ditetapkan (Notoatmodjo, 2009).

Kinerja karyawan dianggap memiliki dampak yang signifikan karena mencerminkan seberapa efektif mereka dalam memberikan kontribusi positif kepada organisasi. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal memerlukan pemahaman yang baik dari perusahaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, di antaranya motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dianggap sentral dalam operasional suatu organisasi, dan temuan dari berbagai penelitian telah mengonfirmasi hal tersebut (Nisyak, 2016). Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Ivonne tahun 2013 menegaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja dari karyawan, merujuk pada persepsi seseorang terhadap pekerjaannya (Susanto, 2019). Sunyoto (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai ekspresi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan positif terhadap tugas-tugas yang

dilakukan (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam membentuk kinerja dari karyawan, dengan menciptakan suatu lingkungan kerja yang cukup nyaman dan mendukung serta meningkatkan kualitas hidup kerja mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memberi respon yang positif, sementara itu yang tidak puas cenderung menunjukkan respons yang negatif. Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo, dan Ratnawati (2010), menyoroti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan temuan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja.

PT Parkland World Indonesia Jepara merupakan entitas swasta yang fokus pada industri alas kaki, dengan jumlah karyawan saat ini melebihi 10.000 orang. Perusahaan memiliki moto "Orang Baik Budaya Baik Parkland". Dalam upaya membangun motivasi kerja, PT Parkland World Indonesia memberikan pelatihan selama dua minggu yang mencakup metode penjualan dan pengetahuan produk kepada karyawan-karyawannya. Pemimpin perusahaan memperkenalkan wawasan tentang lingkungan bisnis yang kompetitif kepada karyawan, membantu mereka memahami pesaing dan strategi untuk menghadapi tantangan tersebut. Karyawan PT Parkland World Indonesia Jepara rata-rata berusia di bawah 27 tahun, yang menunjukkan tingkat kecemasan dalam bekerja di bawah tekanan. Oleh karena itu, manajemen selalu berusaha membuat lingkungan kerja menjadi nyaman untuk karyawan. Namun, meskipun demikian, motivasi kerja karyawan belum mencapai tingkat optimal, yang berdampak pada fluktuasi kinerja penjualan produk dari bulan ke bulan.

PT Parkland World Indonesia Jepara memberikan prioritas tinggi pada kepuasan kerja dari karyawan. Karyawan yang berhasil mencapai target profit berhak mendapatkan insentif berupa komisi atau bonus. Perusahaan juga menyelenggarakan program intensif dan memberikan tunjangan tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Gaji karyawan selalu dibayarkan tepat waktu pada akhir bulan. Budaya kerja yang diterapkan oleh PT Parkland World Indonesia Jepara bersifat kekeluargaan, yang menciptakan hubungan balik antara rekan kerja dan atasan. Meskipun demikian, data penjualan dari bulan Januari 2024 hingga April 2024 menunjukkan fluktuasi, yang menyebabkan tidak semua karyawan menerima komisi atau bonus. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dari karyawan masih belum memenuhi harapan mereka, yang dapat mempengaruhi stabilitas penjualan produk.

PT Parkland World Indonesia Jepara menegakkan standar kedisiplinan tinggi bagi karyawan-karyawannya sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan daya tarik kepada pembeli. Peraturan-peraturan yang diterapkan di PT Parkland World Indonesia Jepara didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, sehingga para karyawan telah menginternalisasi tingkat kedisiplinan yang tinggi baik dalam mengikuti aturan di perusahaan. Sebelum memulai pekerjaannya, karyawan diwajibkan untuk mengikuti program pelatihan selama dua minggu, yang bertujuan agar kedisiplinan kerja mereka terbentuk dalam aspek pembelajaran dan praktik kerja. Karyawan di Divisi Penjualan PT Parkland World Indonesia Jepara diharuskan mematuhi standar berpakaian dan berpenampilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena hal ini dianggap membantu proses penjualan.

METODOLOGI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga termasuk dalam kategori penelitian eksploratori yang tujuannya untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat

alntalr valrialbel dengaln calral menguji hipotesis. Metode penelitiaannya adalah penelitian kualitatif, alrtinya metode penelitian yang mengkaji fenomena-fenomena yang terjadi pada suatu populasi/sampel dengan menggunakan teknik random sampling, instrumen penelitian, pengumpulan data, dan analisis data kualitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada dan direkomendasikannya. (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Motivasi Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan output. Nilai signifikansi t untuk motivasi kerja, sesuai dengan hasil analisis uji t , adalah 0,016, yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,024 < 0,05$). Hal ini sesuai dengan hasil yang dilaporkan oleh Murty (2012), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Selain itu, penelitian Alpriani dan Hartoyo (2012) juga mendukung gagasan bahwa kinerja karyawan akan meningkat pada organisasi yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Karyawan lebih cenderung berkinerja balik jika mereka merasa terdorong dari dalam diri mereka sendiri atau dari luar, seperti melalui dorongan dari atasannya (Kalsmir, 2016, hlm. 190). Oleh karena itu, motivasi dari dalam dan luar diri karyawan dapat menghasilkan kinerja yang balik, begitu pula sebaliknya. Menurut teori, ada dua jenis motivasi di tempat kerja: intrinsik dan ekstrinsik (George dan Jones, 2011, hal. 159).

Temuan studi ini menunjukkan bahwa tingkat dedikasi karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya mereka dan tingkat usaha mereka dalam melaksanakannya merupakan faktor terpenting dalam memotivasi mereka di tempat kerja. Di sisi lain, tingkat motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah ketekunannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Divisi Sales PT Palring World Indonesia Jepang masih memiliki tingkat motivasi kerja di bawah rata-rata di lingkungan kerja yang tidak mendukung.

B. Kepuasan Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kinerja karyawan dan kebalahgialan kerja. Nilai signifikansi t untuk kepuasan kerja, sebagai minimal ditentukan oleh analisis uji t , adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian Kristianto dkk. (2010) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Senada dengan hal tersebut, penelitian Suwardi dan Utomo (2011) menemukan hubungan yang kuat dan positif antara kinerja karyawan dan kebalahgialan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan di Sri Lanka oleh Perera, Khattabi, dan Nalvartana (2014), yang menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung lebih lanjut oleh penelitian oleh Funmilola, Solal, dan Olusola (2013), yang menemukan bahwa faktor kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh koefisien regresi variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, karyawan di Divisi Penjualan PT Palring World Indonesia Jepang akan memiliki kinerja yang berbeda jika tingkat kepuasan

kerjanya berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan kepuasan kerja karyawan di Divisi Sales PT Parkland World Indonesia Jember akan berpengaruh besar terhadap perubahan kinerja karyawan di divisi tersebut.

Tingkat pengalokasian tampaknya menjadi prediktor terbalik untuk keberhasilan kerja, menurut temuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja merasa puas dengan tingkat pengalokasian yang mereka terima, yang meningkatkan hasil kerja mereka. Sebaliknya, hubungan dengan rekan kerja merupakan prediktor yang paling rendah dalam hal kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan divisi penjualan PT Parkland World Indonesia Jember masih belum puas dengan pekerjaan mereka dalam hal membina hubungan dengan rekan kerja.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Parkland World Indonesia Jember.
2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Parkland World Indonesia Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, D., & Hartoyo, W. (2012). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, 78-86.
- Ardana, K., & Mujiati, W. (2012). *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen (9th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalesaran, F. H., & Mandey, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4*, 184-194.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Nisyaq, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5 No. 4*.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA Vol. 7 No. 1*.