

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manusia sangatlah penting bagi perusahaan, Maka secara tidak langsung sumber daya manusia adalah harta yg sangat berharga bagi perusahaan. melalui sumberdaya manusia, suatu organisasi bisa terus berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan saat ditentukannya sumberdaya manusia. Maka dari itu perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan terbaiknya. Untuk itu konsep pengelolaan karyawan menjadi penting dalam organisasi.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus tercapai dengan sangat efektif dan efisien, pencapaian tersebut dapat terwujud dengan adanya berbagai sumberdaya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan perusahaan membutuhkan fikiran dan tenaga dari sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan aset perusahaan yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan karena manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu pengelolaan dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh perusahaan menjadi mutlak dilakukan. Perusahaan berkewajiban untuk membantu karyawan menyadari potensi yang dimilikinya sehingga diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Melihat pentingnya sumberdaya manusia dalam mendukung kemajuan suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukannya kerjasama dalam organisasi. Namun dengan seiring berjalannya waktu ditemukan beberapa kendala dalam pencapaian tujuan organisasi yang salah satunya adalah kurangnya motivasi dan kepuasan kerja, yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Faktor Motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri individu, yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara positif dan negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi,2007).

Menurut Nawawi (2003:351) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda karena motivasi diperlukan oleh karyawan untuk mendorong mereka agar memiliki semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosioanal karyawan yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kinerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo,2000).

Menurut Nimalathan (2009) kepuasan kerja berhubungan dengan harapan karyawan terhadap atasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Apabila dalam lingkungan kerja karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan, seperti, peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk.

PT. Indorama Synthetics merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dibidang tekstil. PT. Indorama Synthetics didirikan berdasarkan akta notaris Maria Lidwida Indriani Soepojo, SH No.34 tanggal 26 Agustus 1974 yang disahkan oleh keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan akta notaris Maria liswina Indriani Soepojo, SH no.34 tanggal 26 agustus 1974 yang disahkan oleh keputusan Menti Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan surat keputusan No. Y.A.5/2/14 tanggal 3 januari 1975 dan telah didaftarkan dalam buku registrasi di pengadilan Jakarta pada tanggal 24 januari 1975, sertatelah diumumkan dalam berita Negara Republik indonesia N0. 8 tanggal 28 Januari 1975 (sumber arsip PT. Indorama Synthetics Tbk) Anggaran dasar

PT. Indorama Synthetics ditentukan dengan akta pernyataan keputusan rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Indorama Synthetics No. 49 tanggal 28 Januari 1975, dibuat dihadapan A. Partomuan pohan, SH, LLM, di Jakarta. Berikut ini merupakan data hasil kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns):

**Tabel 1. 1 Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Indorama Synthetics Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)**

Penilaian Kinerja	2018		2019		Perubahan
	Target	Hasil	Target	Hasil	
<b>Kuantitas Kerja</b>	100%	85%	100%	90%	5%
<b>Kualitas Kerja</b>	100%	87%	100%	95%	8%

*Sumber : PT. Indorama Tbk Synthetics Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)*

Dilihat dari tabel diatas, pada tahun 2018 dan 2019 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2018 kuantitas kerja mencapai 85% sedangkan pada tahun 2019 kuantitas kerja meningkat menjadi 90%, jadi pada tahun 2018-2019 adanya perubahan sebesar 5% dari kuantitas kerja karyawan.

Pada tahun 2018 kualitas kerja mencapai 87% sedangkan pada tahun 2019 kualitas kerja meningkat menjadi 95%. Jadi pada tahun 2018-2019 adanya perubahan sebesar 8% dari kualitas kerja karyawan. Berikut ini peraturan perusahaan PT. Indorama Synthetics Purwakarta mengenai pemberian gaji, bonus, tunjangan dan yang lainnya:

## **PENGUPAHAN**

### **Pasal 31**

#### **Komponen Upah**

Komponen Upah terdiri dari :

1. Gaji pokok
2. Tunjangan tetap
  - a. Tunjangan jabatan
  - b. Tunjangan prestasi
  - c. Tunjangan perumahan
  - d. Tunjangan perumahan
  - e. Tunjangan kemampuan
3. Tunjangan tidak tetap
  - a. Tunjangan transportasi
  - b. Tunjangan special
  - c. Tunjangan malam
  - d. Tunjangan kehadiran
  - e. Tunjangan lain-lain

### **Pasal 35**

#### **Uang Perjalanan Dinas**

Apabila pekerja dinas keluar kota, perusahaan memberikan uang perjalanan dinas, terdiri dari uang transport, uang makan, uang penginapan, dan uang saku.

## **Pasal 36**

### **Tunjangan Hari Raya**

1. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya keagamaan sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja Nomor 6 Tahun 2016, sebagai berikut:
  - a. Tunjangan hari raya idul fitri bagi pekerja yang beragama islam
  - b. Tunjangan hari raya natal bagi pekerja yang beragama Kristen, katolik dan protestan
  - c. Tunjangan hari raya nyepi bagi pekerja yang beragama hindu
  - d. Tunjangan hari raya waisak bagi pekerja yang beragama budha
2. Perusahaan memberikan insentif kepada pekerja yang bekerja pada 5 (lima) hari periode insentif hari raya idul fitri yang besarnya ditentukan berdasarkan musyawarah antara serikat pekerja dengan perusahaan

## **JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA**

### **Pasal 46**

#### **Bonus kinerja**

1. Perusahaan memberikan bonus kinerja kepada pekerja tetap dengan mengacu kepada keberhasilan produktivitas dan keancaran kinerja, berdasarkan target yang ditentukan oleh pengusaha setiap tahunnya
2. Besarnya bonus kinerja setiap tahunnya dapat berubah berdasarkan kemampuan perusahaan dan menjadi kewenangan perusahaan
3. Pemberian bonus kinerja setiap tahunnya dilakukan menjelang hari idul fitri

PT Indorama syntheticts Tbk Purwakarta merupakan sebuah perusahaan besar yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam upaya peningkatan *output* yang maksimal. PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta memiliki peranan penting dalam meningkatkan kuantitas serta kualitas baik dari sumber daya, maupun *output* yang dihasilkan. Salah satu cara untuk mencapainya yaitu dengan mengatasi dua permasalahan dalam karyawan, yaitu masalah motivasi dan kepuasan kerja yang masih rendah. PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta mendorong karyawannya agar terus mempunyai motivasi yang tinggi serta merasa puas akan pekerjaannya dengan memberikan berupa *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melebihi targer yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam upaya peningkatan motivasi dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kenaikan gaji, upah lemburan, jaminan kesehatan, tunjangan, seragam,sepatu, fasilitas yang memadai dan rekreasi setiap tahunnya merupakan cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara bersama dua orang karyawan dari PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta yaitu Bapak Arif Furkon dan Bapak Dinar, mereka menjelaskan salah satu penyebab menurunnya motivasi tersebut yaitu karyawan tidak bisa bekerja sama dalam tim, karena timbul perbedaan pendapat pada pekerjaannnya yang menimbulkan menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karena, apabila kelompok sulit untuk bekerja sama, maka kelompok tersebut akan sulit untuk mencapai

tujuan perusahaan. Oleh karena itu apabila motivasi karyawan menurun maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena apabila motivasi kerja menurun maka kepuasan kerja pun menjadi menurun yang menimbulkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal sehingga kontribusi terhadap perusahaan pun menjadi kurang maksimal.

Ketika terdapat karyawan yang sulit diajak untuk bekerja sama dan tidak mau menerima masukan dari rekan kerjanya, maka akan menimbulkan rasa yang kurang harmonis dalam organisasi. Dan menyebabkan karyawan yang lain menjadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan memiliki rasa tidak dihargai dan tidak puas akan pekerjaannya. Dan dari kejadian tersebut membuat kinerja karyawan menjadi menurun dan mengakibatkan tujuan dari perusahaan sulit tercapai. Karena, jika karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan akan ikut menurun sehingga akan sangat merugikan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas mengenai permasalahan mengenai pemotivasian dan kepuasan kerja karyawan yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pemberian Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Indorama Synthetics TBK Purwakarta)**



Tabel 1.2 Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Arif Furkon (Personalia)	<p>iya berpengaruh, karena apabila tidak adanya motivasi dalam diri karyawan, kinerja mereka tidak akan maksimal dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.</p> <p>Iya berpengaruh, karena apabila mereka tidak puas akan pekerjaannya, mereka akan pergi mencari pekerjaan lain.</p> <p>Perusahaan memberikan dua kali lipat gaji untuk lemburan, uang THR, angkutan pulang pergi, piknik setiap tahunnya dan lain-lainnya.</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Dinar (supervisor)	<p>Sangat berpengaruh, karena karyawan akan merasa bahagia apabila diberi motivasi dan kerjanya pun jadi semangat.</p> <p>Kepuasan kerja sangat berpengaruh juga pada kinerja karyawan karena tidak sedikit dari karyawan yg tidak memiliki kepuasan kerja cenderung kurang maksimal dalam pekerjaannya seperti, sering absen kerja, terlambat masuk kerja, bahkan sampai keluar dari perusahaan</p>

No	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Asep somatri (humas)	<p>Berpengaruh, karena adanya motivasi dari atasan kepada karyawan membuat karyawan merasa dihargai dan kernyanya pun jadi lebih semangat.</p> <p>Kepuasan kerja itu setiap orang berbeda, tapi setiap orang ingin puas akan pekerjaannya, karena apabila puas maka merka akn mngerahkan seluruh tenaganya untuk bekerja, jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Ada beberapa upaya yg dilakukan oleh perusahaan salahsatunya yaitu adanya THR, uang lemburan, BPJS, dan lain-lainnya.</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Tatang (karyawan)	<p>Berpengaruh ka, karena pada saat saya tidak ada motivasi saya cenderung bekerja tidak maksimal.</p> <p>Berpengaruh juga karena saya akan bekerja dengan nyaman apabila saya puas akan pekerjaan saya.</p> <p>Ada beberapa yg perusahaan berikan seperti upah duakali lipat untuk lemburan, insentif,THR dll.</p>
No	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap</li> </ul>		Berpengaruh, sebab kalau tidak ada motivasi

5	<p>kinerja karyawan di PT Indorama</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Rizal (karyawan)	<p>karyawan kerjanya jadi males-malesan. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja mereka akan cepat bosan dan berfikir untuk pindah pekerjaan. Ada beberapa upaya yang salah satunya diberikan fasilitas yg nyaman dan aman agar karyawan merasa betah.</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Annisa (karyawan)	<p>Kalau menurut saya sih berpengaruh karena ketika motivasi itu tidak ada mungkin karyawan tidak akan ada disini dan lebih memilih diam di rumah. Sama berpengaruhnya karena apabila karyawan tidak puas akan pekerjaannya mereka akan memilih pindah dari perusahaan ini dan mencari perusahaan yg bisa memenuhi kepuasannya. Upaya yang saya rasakan sih uang lemburan dua kali lipat gaji, seragam, THR, dan lainnya.</p>

No	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Dani (karyawan)	<p>Berpengaruh, soalnya kita kerja kan kerja gitu-gitu aja dan cenderung membuat bosan, jadi dengan adanya motivasi bisa menstabilkan kinerja pada karyawan.</p> <p>Berpengaruh juga karena kalau kita puas akan pekerjaan kita, kita kerjapun jadi semangat.</p> <p>Gaji dua kali lipat untuk lembur, insentif, THR dan lainnnya.</p>
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Widya (karyawan)	<p>Bepengaruh, karena seseorang terkadang perlu dorongan supaya kinerjanya terus selalu tetap optimal.</p> <p>Berpengaruh karena apabila seseorang merasa tidak puas maka kinerjanya tidak akan maksimal.</p> <p>Gaji yang sepadan, THR, insentif.</p>
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Nutar (karyawan)	<p>Berpengaruh. Karena apabila seseorang tidak ada motivasi mereka akan mudah bosan.</p> <p>Berpengaruh, karena dia saat karyawan tidak merasa puas pada pekerjaannya mereka akan bekerja semaunya tanpa memperhatikan peraturan yang ada.</p> <p>Gaji yang sepadan, insentif dan THR</p>

No	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorama</li> <li>- Apakah factor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama</li> <li>- Apa saja upaya perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan terus bekerja secara optimal</li> </ul>	Putri azijah (karyawan)	<p>Berpengaruh, karena apabila motivasi tidak ada pada diri karyawan, karyawan akan sulit berkembang dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja pun sama apabila mereka tidak puas akan pekerjaannya maka mereka akan berfikir untuk pindah dari perusahaan ini dan mencari perusahaan yang bisa memenuhi kepuasan dia. Gaji yang sepadan, apabila lembur mendapat gaji dua kali lipat, insentif, thr</p>

### B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada pemaparan diatas, peneliti memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan di PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)
2. Rendahnya motivasi karyawan karena kurangnya pengetahuan (knowledge) dalam melaksanakan tugas-tugas yang berorientasi dengan target sehingga kinerja karyawan di PT Indorama Synthetics Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns) belum sepenuhnya optimal
3. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dari tingkat kehadiran, lamanya waktu kerja dan pulang kerja.

4. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum bisa bekerjasama dan cenderung saling mengandalkan

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)
3. Apakah Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)

#### E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

##### 2. Bagi Akademisi/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

##### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

#### F. Kerangka Pemikiran

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus cakap dalam merangsang pegawai agar terus bekerja keras dan sepenuh hati demi kemajuan perusahaan. Pemenuhan akan kebutuhan materi dan non materi sebagai balas jasa pada karyawan akan memberikan dampak terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Maka apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka timbul motivasi pada diri pegawai, sehingga menumbuhkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan membangkitkan semangat untuk bekerja dengan maksimal.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya dalam memenuhi kepuasan (Robbins 2007). Uraian tersebut mengisyaratkan bahwa peran pegawai didalam suatu organisasi harus selalu di perhatikan. Karena pegawai akan berhubungan langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang rendah akan berakibat langsung pada kinerja pegawainya, sehingga akan berdampak buruk terhadap tujuan organisasi.

Menurut Handoko (1992) dalam Edy Sutrisno (2017: 75) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai yang memandang pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang menjadi tolak ukur dirinya, maka, semakin tinggi penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang dirasa sesuai dengan yang pegawai inginkan, maka semakin tinggi kepuasan pada pekerjaan yang dilakukannya.

Pegawai yang merasa telah mendapatkan kepuasan kerja akan merasakan kesenangan dan akan berdampak positif pada pekerjaan yang dilakukannya, sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas pada pekerjaannya akan cenderung mengurangi daya bekerjanya sehingga akan berdampak negatif



pada pekerjaan yang dilakukannya, sehingga pencapaian tujuan organisasi sulit tercapai.

Menurut Kasmir (2016:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang di capai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk suatu pekerjaan karyawan. Kinerja dapat disimpulkan yaitu sebagai pencapaian pegawai dalam melakukan proses memenuhi tujuan organisasi. Sedangkan kinerja dapat dikatakan baik apabila tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Maka, untuk mencapai hasil kerja yang di harapkan, organisasi atau perusahaan perlu pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi.

**Tabel 1. 3 Penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Adesi Andiyani	Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Pengemasan PT Astra Honda Motor Plan 4 Karawang)	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Pemberian Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja PT Astra Honda Motor Plan 4. Dengan nilai Fhitung sebesar 5,218 dan Ftabel 3,18 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( $5,218 > 3,18$ ) maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

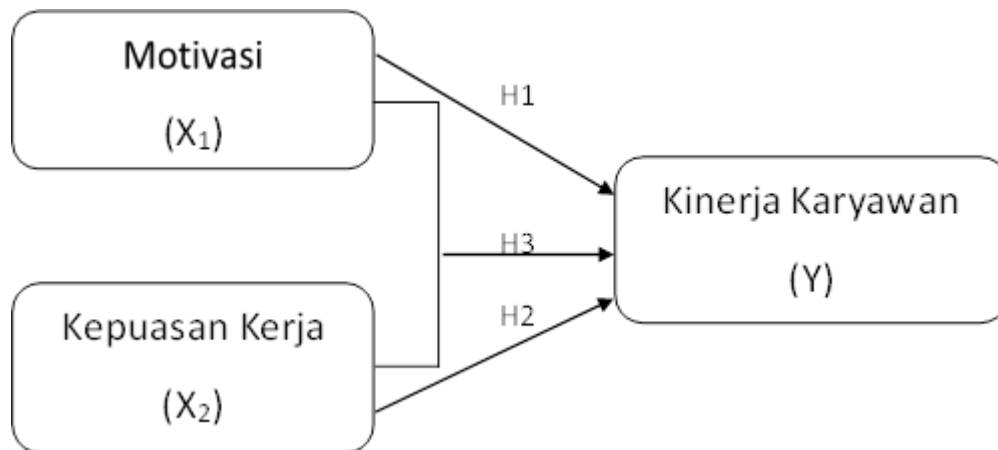
			dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ .
2	Deewar Mahesa	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Keuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia (Central Java))	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja PT Coca-Cola Amatil Indonesia (Sentral Java))
3	Hujaimatul Fauziah	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung
4	Rizka Afrisalia Nitasari	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara

		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus	simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus
5	Reni Anggraeni	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Global Kriya Nusantara Bandung)	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Pemberian Insentif Dan Motivasi Internal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Kriya Nusantara Bandung
6	Budi Juhana	Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Kandatel Ciamis)	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Kandatel Ciamis. Dengan nilai Fhitung 33,915 dan Ftabel 3,20, maka Fhitung > Ftabel yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

7	Ibrianti Kartika Alimuddin	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar. Dengan Fhitung sebesar 25.943 dengan taraf signifikan 0.000 (sig < 0,05)
8	Rahmatullah Burhanuddin Wahab	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Makassar	Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Makassar. Dengan Thitung sebesar 5.632 sedangkan Ttabel sebesar 2.052 dengan demikian Thitung > Ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig < 0,05)

Kerangka berpikir adalah sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu serta konsep dan teori yang telah diuraikan, berikut ini adalah kerangka pemikiran yang digunakan penelitian ini dapat dilihat gambar berikut:





**Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran**

### G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terkait rumusan masalah pada penelitian, yang mana rumusan masalah telah dijabarkan dalam bentuk narasi pernyataan. Dikatakan dugaan sementara karena jawaban yang telah dipaparkan hanya berdasarkan teori yang berkaitan, belum didasari dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D 2009). Hipotesis bisa juga disebut dugaan teoritis yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian, karena belum dijawab secara empiris. Didasari teori-teori serta kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, peneliti membuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh positif motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)

H2 : Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)

H3 : Adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics Tbk Purwakarta Divisi DTY (Draw Textured Yarns)





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG