

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Kalingga Furniture Jepara)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

Widya Ariska Sudrajat
NIM. 12010110141059

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Widya Ariska Sudrajat
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141059
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar yuniawan, SE, Msi.

Semarang, 18 Desember 2015

Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si)

NIP. 19700617 199802 1001

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Mahasiswa : Widya Ariska Sudrajat

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141059

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Telah dinyatakan lulus ujian tanggal 29 desember 2015

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, Msi.

2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.

3. Dr. Fuad Mas'ud.,MIR

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Widya Ariska Sudrajat, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Kalingga Furniture Jepara)** , adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan agagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Desember 2015
Yang membuat pernyataan,

(Widya Ariska Sudrajat)
NIM. 1201011014

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ There can be miracle,when you believe”

“ Kamu tidak akan menjadi hebat karena orang lain “

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tua tercinta,

Kombes Pol. Drs. Koeshartono Arif Soedrajat dan Kristien Tumading

Kakak dan adikku tersayang

Satya Wicaksana Sudrajat Dan Attidhira Citra Sudrajat

Tunanganku,

Ipda. Syarif Muhammad Fitriansyah, S.IK

Sahabat serta teman - temanku

ABSTRACT

An organization expects employees maximum performance results for the achievement of these goals. In achieving its performance is certainly needed positive work attitude of employees. so organizations should consider factors - factors that influence employee attitudes in order to achieve the desired goals of the organization.

This research aims to; a) analyze the effect of incentives on employee job satisfaction; b) analyze the effect of incentives on employee performance; and c) to analyze the effect of job satisfaction on employee performance. The unit of analysis of this research is the employee who is in the production of PT. Kalinga Jati Jeparo with an age range between 20 s / d 50 years and the minimum term of 1 year. Of the provisions of the analysis unit then found a population of some 70 employees, so that all of them were taken as samples through techniques census.

From the results of hypothesis testing with SPSS shows that job satisfaction variable significant positive effect on employee performance. in addition, this study also uses data analysis method path analysis to examine the effect of mediation used Sobel Test. Sobel of the test carried out showed that the intrinsic motivation to work can not be an intervening variable between job satisfaction on performance variables. However, variable extrinsic motivation to work can serve as an intervening variable in order to influence job satisfaction on employee performance.

Keyword: job satisfaction, job motivation intrinsic, extrinsic work motivation and employee performance

ABSTRAK

Suatu organisasi mengharapkan hasil kinerja karyawan yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam pencapaian kinerjanya tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. sehingga organisasi harus memperhatikan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk; a) menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan; b) menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan; dan c) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan produksi yang berada di PT. Kalingga Jati Jepara dengan rentang usia antara 20 s/d 50 tahun serta masa kerja minimal 1 tahun. Dari ketentuan unit analisis tersebut maka didapati populasi sejumlah 70 orang karyawan, sehingga semuanya diambil sebagai sampel penelitian melalui teknik sensus.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan bantuan software SPSS menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. selain itu, dalam penelitian ini juga menggunakan metode analisis data *path analysis* untuk menguji pengaruh mediasi digunakan Uji Sobel. Dari uji sobel yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik tidak dapat menjadi variable intervening antara variable kepuasan kerja terhadap kinerja. Namun demikian, variable motivasi kerja ekstrinsik dapat berfungsi sebagai variabel intervening dalam rangka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Keyword: kepuasan kerja, motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T atas limpahan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. ALLAH S.W.T yang selalu mencurahkan karunia dan rahmatnya kepada penulis.
2. Dr. Ahyar Yuniawan SE. Msi selaku dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, bimbingan, dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.
3. Drs. Prasetyono, Msi. Selaku Dosen wali
4. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. PT. Kalingga Jati Furniture Jepara yang telah mengizinkan penulis untuk menjadikan sebagai objek penelitian serta bantuannya
6. Papa dan Mama tercinta atas doa, kasih sayang, motivasi, bimbingan, dan segalanya sehingga penulis mampu melewati segala sesuatu dalam hidup.

7. Kakak dan adikku yang telah memberikan semangat, doa dan segalanya.
8. Tunanganku yang selalu memberikan semangat, saran dan doa.
9. Anindya, Dini, Devita, ayu, Ghaniyu, Sheila dan Amanda teman terbaikku tersayang yang selalu memberikan saran dan semangat untuk menyelesaikan penulisan ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Semarang, 18 Desember 2015

Penulis,

Widya ariska Sudrajat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
<i>ABSTRAK</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

a. Latar Belakang	1
b. Rumusan Masalah	9
c. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
d. Sistematika Penulisan	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kepuasan Kerja	13
2.1.2 Kinerja	21

2.1.3	Motivasi Kerja	27
2.1.3.1	Model pengukuran Motivasi	33
2.1.3.2	Faktor – Factor Motivasi	34
2.2	Penelitian Terdahulu	38
2.3	Kerangka pemikiran Teoritis	40
2.3.1	Hubungan Antar Variabel	41
2.3.1.1	Hubungan Antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja	41
2.3.1.2	Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (Intrinsic dan Ekstrinsik)	42
2.4	Hipotesis	45
BAB III	METODE PENELITIAN	46
3.1	Variabel penelitian dan definisi Operasional	46
3.1.1	Variabel Penelitian	46
3.1.2	Definisi Operasional Penelitian	48
3.1.2.1	Kepuasan Kerja	48
3.1.2.2	Motivasi Kerja	48
3.1.2.3	Kinerja	50
3.2	Populasi dan Sampel	50
3.2.1	Populasi	50
3.2.2	Sampel	51
3.3	Jenis dan Sumber Data	51
3.3.1	Data Primer	51

3.3.2 Data Sekunder	52
3.4 Metode Pengumpulan Data	52
3.5 Metode dan Alat Analisis Data	53
3.5.1 Metode Analisis Data	53
3.5.2 Alat Analisis Data	55
3.5.2.1 Angka Indeks	55
3.5.2.2 Uji Realibilitas dan Validitas	56
3.5.2.2.1 Uji Realibilitas	56
3.5.2.2.2 Uji Validitas	57
3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik	58
3.5.2.3.1 Uji Normalitas	58
3.5.2.3.2 Uji Linearitas	58
3.5.2.3.3 Uji Multikolinieritas	59
3.5.2.4 Uji Model	59
3.5.2.4.1 Uji Koefisien Determinasi Total (R ²)	59
3.5.2.5 Analisis Jalur	60
3.5.2.6 Uji Hipotesis	60
3.5.2.6.1 Uji Uji Statistik t	60

3.5.2.7 Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)	62
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	64
4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan	64
4.1.2 Lokasi Perusahaan	65
4.1.3 Tujuan Perusahaan	66
4.1.4 Struktur Organisasi dan Tugas	67
4.1.5 Personalia Perusahaan	70
4.1.6 Proses dan Hasil Produksi	71
4.2 Gambaran Umum Responden	73
4.3 Analisis Indeks Jawaban Responden Pervariabel	77
4.3.1 Indeks Variabel Kepuasan	78
4.3.2 Indeks Variabel Motivasi Kerja Intrinsik	79
4.3.3. Indeks Variabel Motivasi Kerja Ekstrinsik	80
4.3.4 Variabel Kinerja	80
4.4 Analisis Data	81
4.4.1 Uji Instrumen Data	81
4.4.1.1 Uji Validitas	81
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	84
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	85

4.4.2.1 Uji Multikoleniaritas	85
4.4.2.2 Uji Normalitas	87
4.4.2.3 Uji Linieritas	87
4.4.3 Analisis Regresi Linear	88
4.5 Pengujian Hipotesis	89
4.5.1 Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	89
4.5.2 Uji Sobel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Intrinsik	90
4.5.3 Uji Sobel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja ekstrinsik	90
4.5.4 Koefisien Determinasi Total (R^2)	93
4.6 Diskusi dan Pembahasan	94
4.6.1 Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	94
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Intrinsik	96
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Ekstrinsik	99
BAB V PENUTUP	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran Saran	103
5.3 Implikasi Manajerial	105

DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN – LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Presentasi Absensi Karyawan PT. Kalingga Jati Jepara	7
Tabel 1.2	Hasil Kinerja Karyawan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 4.1	Tabel Silang Antara Jenis Kelamin, Tk Pendidikan, Umur dan Masa Kerja Responden.....	75
Tabel 4.2	Indeks Jawaban Responden terhadap variable Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.3	Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja Intrinsik.....	79
Tabel 4.4	Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja Ekstrinsik.....	80
Tabel 4.5	Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	81
Tabel 4.6	Nilai KMO dan Bartlett's test.....	82
Tabel 4.7	Loading Factor Variabel penelitian.....	83
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	85
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	86
Tabel 4.10	Uji Normalitas.....	87
Tabel 4.11	Rekapitulasi Uji Linieritas.....	87
Tabel 4.12	Rekapitulasi Nilai t.....	89
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	40
Gambar 4.1	Grafik Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
Gambar 4.2	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Motivasi Intrinsik	91
Gambar 4.3	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Motivasi Ekstrinsik	92

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuisisioner	111
LAMPIRAN B Data Penelitian	119
LAMPIRAN C Analisis Data.....	125
LAMPIRAN D Surat Persetujuan Penelitian	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya globalisasi yang berdampak pada persaingan dalam dunia bisnis sehingga setiap perusahaan berlomba lomba untuk menjadi perusahaan yang kuat dengan memiliki keunggulan pada sumber daya manusia. Lebih jauh lagi, persaingan global memaksa perusahaan besar maupun kecil untuk lebih sadar akan produktivitas kinerja. Sehingga perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaannya.

Kinerja karyawan tidak selamanya stabil karena pada suatu waktu bisa terjadi peningkatan yang berefek pada hasil yang optimal sedangkan yang terburuk yaitu ketika kinerja karyawan mengalami penurunan yang akan menurunkan kredibilitas perusahaan itu sendiri. Berdasarkan permasalahan yang disebutkan di atas maka perusahaan diharuskan memiliki cara untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja dan beberapa cara untuk mencegah dan menanggulangi masalah penurunan kinerja karyawannya. Misalnya, pada pencegahan penurunan kinerja dilakukan evaluasi hasil kerja. Setiap periode yang telah ditentukan oleh perusahaan dilakukan pengevaluasian hasil kerja karyawan dan beberapa perbaikan agar kualitas karyawan itu sendiri terus meningkat.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui pemberian dorongan motivasi kepada karyawan. Steven Robins (2003) mengatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu sendiri untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pemberian motivasi ini diharapkan akan mendorong niat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja perusahaan. Untuk mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menghasilkan hasil terbaik yaitu dengan cara memotivasi yang dimulai dengan mempelajari bagaimana cara mempengaruhi perilaku masing individu dari karyawan tersebut. Pemberian pujian dan diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok kerja oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Misalnya seseorang dalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan perusahaan dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, sehingga yang bersangkutan akan merasa puas dan terciptanya dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Situasi lingkungan yang baik juga akan berpengaruh pada tingkat kepuasan seseorang sehingga mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan yang akan menghasilkan hasil yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Sondang P. Siagian,1994). Setiap

orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Sehingga kepuasan kerja tersebut akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

Robbins (2003) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan. Dari beberapa cara yang telah dijabarkan diatas perusahaan mengharapkan karyawan dapat memaksimalkan kinerja serta tanggung jawabnya.

Salah satu tujuan membentuk organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Ada beberapa tujuan yang dimaksud yaitu salah satunya meningkatkan kinerja organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperusahaan. Pencapaian sebuah tujuan organisasi adalah menunjukkan hasil kerja maupun prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seoseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dengan adanya perkembangan zaman yang berdampak pada terjadinya globalisasi yang berakibat pada persaingan bisnis maka perusahaan diharuskan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Salah satunya pada PT. Kalingga Furniture di Jepara yang memproduksi barang furniture dimulai sejak tahun 1992 sampai sekarang. Kegiatan pemasaran dan penjualan furniture Kalingga ini bukan hanya dilakukan di dalam negeri saja melainkan sudah sampai ke luar negeri.

Produksi barang yang dilakukan secara meluas sampai ke luar negeri mengakibatkan perusahaan harus tetap mempertahankan hasil kinerja perusahaan, sehingga PT. Kalingga harus memfokuskan perhatian kepada sumber daya manusia yaitu pekerjanya.

Produk yang dihasilkan oleh PT. Kalingga Furniture yaitu “Garden Furniture” jika dilihat dari banyaknya pesaing-pesaing lain yang bergerak di bidang yang sama, maka itu akan menjadi suatu permasalahan yang akan menggeser keberadaan perusahaan Kalingga.

Dalam hal ini PT. Kalingga seharusnya dapat mengolah sumber daya manusia yang ada dengan memberikan perhatian yang lebih pada kinerjanya.

Banyak perusahaan yang mengalami masalah dalam kelangsungan produksinya, PT. Kalingga furniture termasuk salah satunya. Permasalahan yang terjadi kemungkinan besar adalah menurunnya kinerja karyawan, ketika dilihat dari jumlah kuantitas target barang produksi, maka hasil yang terlihat adalah tidak terealisasinya target barang produksi tersebut. Hal ini terjadi karena beberapa indikator salah satunya yaitu menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Gomes (2000) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan diukur berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu salah satunya *Quantity of work, dependability* yang berarti jumlah kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan dan kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu indikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari data yang ada, tingkat absensi karyawan yang tergolong cukup tinggi merupakan beberapa permasalahan yang terdapat di perusahaan Kalingga tersebut.

Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal. Terjadinya pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan produksi, misalnya masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, mangkir dan bahkan pulang lebih awal dari jam ketentuan pulang kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya kepuasan karyawan pada hasil kerja yang telah dikerjakannya yang mengakibatkan menurunnya minat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya tidak ada rasa kepuasan, sehingga dapat mengurangi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan menghasilkan hasil yang baik. Permasalahan lainnya yaitu ketidakstabilannya pendapatan yang terjadi hal ini dilihat dari tidak tercapainya target penjualan.

Fenomena keterkaitan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja ini seperti dalam studi Nancy (2007) bahwa “berdasarkan hasil uji korelasi kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, didapatkan nilai r hitung sebesar 0,964 dan nilai r tabel 0,361, dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian,

dapat disimpulkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja dari karyawan yang bersangkutan. Dengan berbekal motivasi kerja yang tinggi hal tersebut dapat dijadikan potensi bagi peningkatan kinerja dari karyawan perusahaan. Hal ini sebagaimana studi Rahardja (2008) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

Adapun data mengenai tingginya tingkat absensi (Terlambat, karyawan pulang lebih awal) pada karyawan produksi, sebagaimana tabel di bawah dengan standar kehadiran 90%.

Data Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Kalingga Jati Furniture
2011 – 2013

BLN	2011			2012			2013		
	kehadiran	terlambat	awal	kehadiran	terlambat	awal	kehadiran	terlambat	awal
Jan	97,7%	23 orang	20 orang	89,5%	29 orang	28 orang	88,3%	20 orang	25 orang
Feb	92%	22 orang	25 orang	92,4%	22 orang	30 orang	85,7%	29 orang	32 orang
Mar	93,9%	29 orang	26 orang	89,9%	16 orang	26 orang	87,4%	19 orang	30 orang
April	94,3%	25 orang	22 orang	91,2%	21 orang	27 orang	86,9%	20 orang	29 orang
Mei	92%	15 orang	16 orang	95,4%	23 orang	24 orang	91,2%	25 orang	25 orang
Juni	94,3%	16 orang	24 orang	93,3%	18 orang	30 orang	86,9%	15 orang	28 orang
Juli	95%	17 orang	21 orang	94,5%	17 orang	21 orang	91,2%	22 orang	27 orang
Agt	93,2%	21 orang	22 orang	94,2%	27 orang	22 Orang	86,9%	29 orang	25 orang
Sept	93,2%	11 orang	18 orang	93,7%	24 orang	28 orang	91,6%	20 orang	29 orang
Okt	89,7%	16 orang	15 orang	94,5%	29 orang	11 orang	86,2%	32 orang	19 orang
Nov	92%	16 orang	14 orang	93,3%	20 orang	19 orang	86,9%	23 orang	21 orang
Des	94,3%	18 orang	18 orang	91,6%	26 orang	20 orang	87,4%	27 orang	23 orang
TOTAL		229 orang	241 orang		272 orang	286 orang		281 orang	313 orang

Sumber : PT. Kalingga Jati Furniture Jepara

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan yang tinggi, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan dan karyawan yang datang kerja terlambat.

Berdasarkan peraturan pada perusahaan karyawan yang tidak hadir selain hari cuti di anggap absen.

Absensi dalam perusahaan merupakan suatu masalah karena akan mengurangi jam kerja, proses kerja karyawan sehingga akan memperlambat terselesainya tugas tersebut dan terjadi penurunan kinerja. Tingkat absensi yang tinggi akan mengurangi kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan kerugian pada perusahaan (Robins, 2006).

Selain melakukan evaluasi terhadap data absensi, perusahaan juga melakukan evaluasi pada target kinerja karyawan dengan presentase 85% - 90%.

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Karyawan PT. Kalingga Jati jepara
2011 – 2013

Bulan	2011			2012			2013		
	hasil	target	keterca paian (%)	hasil	target	keterca paian (%)	hasil	target	keterca paian (%)
Jan	285	300	95%	285	300	95%	287	300	95%
Feb	290	300	96,6%	293	300	97,6%	296	300	98%
Mar	270	300	90%	289	300	96,3%	300	300	100%
Apr	300	300	100%	300	300	100%	255	300	85%
Mei	288	300	96%	300	300	100%	227	300	75%
Jun	290	300	96,7%	299	300	99,6%	280	300	93%
Jul	278	300	92,6%	288	300	96%	277	300	93%
Agt	275	300	91,6%	253	300	84,3%	225	300	75%
Sep	299	300	96,6%	288	300	96%	293	300	97%
Okt	298	300	99,3%	265	300	88,3%	248	300	83%
Nov	290	300	96,6%	278	300	92,6%	295	300	98%
Des	287	300	95,6%	268	300	89,3%	252	300	84%

Sumber : PT. Kalingga Jati Furniture Jepara

Dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa target yang telah dicapai karyawan per 3 tahun terakhir terjadi ketidakstabilan disetiap tahunnya.

Target kerja yang telah dicapai karyawan berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, jika terjadi banyaknya target kerja yang belum tercapai menandakan bahwa karyawan belum maksimal dalam bekerja atau karena dipengaruhi oleh faktor lain misalnya, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, terjadinya karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal diidentifikasi karena suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kurangnya hubungan yang baik antar karyawan sehingga tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman. Hal ini tidak saja berdampak kepada absensi karyawan tetapi akan berdampak pula kepada kinerja karyawan.

Masalah tidak tercapainya kinerja karyawan bagian produksi sebagaimana yang diharapkan manajemen PT. Kalingga di atas setidaknya segera mendapatkan solusi, agar kinerja perusahaan dapat kembali meningkat sehingga mampu mempertahankan eksistensinya. Adapun salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Kalingga Jepara memiliki tingkat kehadiran yang cukup tinggi meskipun terjadi

kenaikan ketidakhadiran pada tahun 2013.

Presentasi kehadiran tertinggi pada bulan januari 2011 sebesar 97,7% sedangkan presentase terendah ditunjukkan pada bulan oktober 2013. Selain itu masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Presentase tertinggi pulang lebih cepat dan datang terlambat terjadi pada bulan yaitu bulan mei 2011 dan februari 2013.

Sedangkan jika dilihat dari pencapaian kinerja karyawan pertahunnya terjadi ketidakstabilan kinerja karyawan yaitu naik turunnya presentasi kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel diatas. Walaupun terlihat bahwa ada beberapa bulan yang sudah mencapai target standar kinerja perusahaan yaitu 85% - 95% tidak dipungkiri masih terjadi penurunan kinerja karyawan yang drastic yang masih terjadi. Fenomena naik turunnya kehadiran dan kinerja karyawan diperusahaan terkadang dapat dipengaruhi oleh kurangnya kepuasan kerja dan motivasi kerja dari lingkungan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian kepuasan kerja, yang meliputi; upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta penyesuaian *salery* dengan beban pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Sedangkan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian bonus untuk pekerjaan yang melebihi target yang dibebankan perusahaan. Diharapkan dengan adanya peningkatan kedua aspek sumber daya manusia di atas, maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun pada kenyataannya, upaya-upaya di atas tidak dijalankan oleh PT. Kalingga,

sehingga aspek kinerja karyawan masih saja dalam kondisi stagnan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kalingga Furniture Jepara ?
2. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. kalingga Furniture Jepara melalui motivasi kerja sebagai variable intervening?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pemberian motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta intepretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.