

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. PUTERA DASRIM**

SKRIPSI



OLEH

YANCE NGADU OLI

2017120185

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD PUTRA DASRIM**

Yance Ngadu Oli 1) , Elly Lesatari. SE.,MSM 2), Rizki Aprilia Dwi Susanti, SE.,MM 3)
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi
Malang 2021
Email: yancengaduoli@gmail.com

RINGKASAN

Adanya kegiatan manajemen perusahaan merupakan salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan kepuasan mutu kerja perusahaan. Agar bisa mengetahui perubahan produktivitas perusahaan diperlukan tolak ukur, yaitu dengan adanya strategi kerja dan motivasi kerja agar perusahaan bisa mengambil keputusan yang tepat dalam menjalankan operasionalnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa perubahan kerja karyawan dan untuk memprediksi pengaruh keuntungan perusahaan. Teknik yang digunakan dalam penelitian tersebut dengan teknik pengumpulan data, mengolah data, menganalisis data, dan menyajikan data. Tempat penelitian dilaksanakan di UD. Putera Dasrim. UD. putera Dasrim salah satu kegiatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang bekerja dibidang produksi ornament (batu cetak). Data yang diambil dalam penelitian tersebut dengan melakukan pengamatan, dokumentasi, dan wawancara. Data dianalisis dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. dan metode analisis data menggunakan metode kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian dinyatakan dengan kepuasan kerja karyawan yang akan berubah apabila di setiap karyawan bekerja dengan giat dalam mewujudkan perusahaan yang bermutu.

Kata Kunci: Motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan Produktivitas

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di masa industri, industri mengalami peningkatan yang cukup, di mulai dari industri mikro, menengah, dan makro. dengan banyaknya perusahaan yang dibangun dari berbagai macam produksi merupakan salah satu bentuk peningkatan di dunia industri. Di masa industry juga perusahaan diharuskan untuk bisa bertahan dan bisa meningkatkan produksi supaya tidak kalah saing dengan perusahaan lain, juga mampu mengelolah usaha dengan baik serta menunjukkan skillnya dengan memunculkan produk baru yang bisa di terima di khalayak umum. Apabila produk yang dihasilkan sudah dapat diterima dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, makanya perusahaan dapat lebih cepat berkembang (Cahyono Adi Nugroho, 2008).

Menurut Berkembangnya perusahaan dipengaruhi oleh hasil produksi yang semakin meningkat karena banyaknya permintaan dari konsumen. Apabila perusahaan mengalami peningkatan produksi, maka perusahaan pasti memperoleh keuntungan lebih. Dengan demikian perusahaan bisa meningkatkan aktivitas produksi. Baik penghasilan jasa dan barang harus bisa membuktikan keahlian jasa dan barangnya supaya mampu mengatasi persaingan yang ketat. Keahlian-keahlian yang dimiliki tetap ditingkatkan dan diperbaiki. Kemudian kekurangan-kekurangannya harus diperbaiki atau dimusnahkan. Hal tersebut harus dilaksanakan supaya kegiatan pencapaian utama perusahaan yang direncanakan berjalan dengan baik (Isnaini Nurohmah, 2015).

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan, maka SDM yang dimiliki perusahaan harus dimanfaatkan dengan maksimal. Bidang SDM tidak bisa

dibiarkan, dikarenakan sumber daya manusia adalah cara pertama yang dilakukan dalam membangun kinerja tenaga kerja dan SDM yang bermutu (Hadari Nawawi, 2003)

Berbicara tentang sumber daya manusia pasti berkaitan dengan pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Perusahaan salah memilih pegawai dan berpengaruh pada proses produksi perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan disuatu perusahaan, maka bagian manajemen wajib memperhatikan hal-hal yang mempengaruhinya. Pengelolaan manajemen merupakan suatu tempat untuk bisa meningkatkan aktivitas produksi. Kegiatan-kegiatan yang dijalankan dan mewujudkan hubungan yang setara antar pegawai, bawahan dengan *leader*. Faktor internal perusahaan juga berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas produksi antara lain gaji yang dikasih untuk pegawai, tunjangan kerja, keadaan kerja, pengawasan, penghargaan, dan pengakuan (Veithzal Rivai, 2004)

Jika hal-hal tersebut diatas bisa dijalankan dan diterapkan mampu membuat pegawai merasa menjadi suatu bagian dari perusahaan tersebut, dan menjadi lebih giat juga aktivitas produksi menjadi lebih bagus. Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan dan dijalankan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan lebih baik. Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari wajib memberikan penilaian terhadap seluruh pegawai di bagian produksi yang aktivitas produksinya sedang terjadi penyusutan jika bagian manajemen memprediksi kurangnya aktivitas produksi kerja pegawai dilihat dari segi jumlah serta mutu, dengan demikian diperlukan untuk segera mempertimbangkan dengan adanya kerja secara bergantian pada tiap pegawai yang aktivitas produksinya terjadi penurunan, dengan maksud bisa menciptakan pengaruh tambah terhadap perusahaan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Aktivitas kerja pegawai yang bekerja didalam perusahaan sangatlah berarti dalam pencapaian yang maksimal, dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan. Pekerja bisa dibilang puas dalam pekerjaannya jika pekerja nyaman, senang, dan merasa bahwa kegiatannya adalah bakat. Seseorang pekerja mempunyai pendidikan cukup dan berusaha mengutamakan pekerjaannya.

Hal lain yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan terkait menjaga serta mengelola semangat pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya supaya meningkat serta tertuju pada apa yang diharapkan oleh perusahaan. Semangat pekerja sangat diperlukan, karena keberadaannya bisa menjadi roda di setiap individual dan menjadi landasan dasar karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Ketidakpuasan karyawan didalam bekerja terjadi diantaranya terjadinya ketidakadilan dalam pemberian upah, peringatan, sanksi, serta minim dalam pemberian pengakuan atau penghargaan bisa menurunkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Adanya kepuasan dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan utama perusahaan. Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah *feedback* dari perasaan pekerja dengan apa yang dikerjakannya. Berdasarkan uraian tersebut penulis mencoba mengangkat judul “ pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. putera dasrim ”

1.2 Rumusan masalah

Dari Latar Belakang di atas bisa diangkat beberapa permasalahan, sbb:

- a. Apakah Kepuasan Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Putera Dasrim?
- b. Apakah Motivasi Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Putera Dasrim?
- c. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Putera Dasrim?

1.3 Tujuan penelitian

Dari permasalahan diatas, penelitian tersebut bertujuan:

- a. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Putera Dasrim
- b. Untuk Mengetahui Motivasi Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Putera Dasrim
- c. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan di UD. Putera Dasrim

1.4 Manfaat penelitian

Ada beberapa Manfaat dari penelitian tersebut AL:

1. bagi peneliti
 - a. Membandingkan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada didalam UD. Putera Dasrim.

b. Menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai dunia kerja dimasa mendatang.

2. Bagi UD. Putera Dasrim

a. Penelitian ini dapat menjadi acuan meningkatkan motivasi belajar.

b. Memberikan gambaran yang jelas tentang Produktivitas Kerja Karyawan.

c. Menjadikan salah satu peluang kerjasama yang akan saling bermanfaat dan menguntungkan.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian menjadi salah ilmiah dan referensi di Perpustakaan untuk memperluas wacana dan bisa menjadi dorongan bagi pihak-pihak agar melakukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan tersebut.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

diharapkan bagi peneliti selanjutnya mampu Menyempurnakan maupun memperbaiki kekurangan yang terdapat di hasil penelitian tersebut dengan variabel yang terdapat pada penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Adwiranata dan Sutanto. M. Eddy. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intanf Lumajang. J. Agora Vol 2, No. 4*
- Akmal Umar. 2011. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada UD.Putera Dasrim Di Kota Malang. Aplikasi Manajemen Vol 10, No 2*
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya AGORA Vol. 1, No. 3*
- Agriawan, dkk, 2015. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam Kaliwutu Rafting. Kota Batu, Jawa Timur. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.*
- Agung, Wahyu Handura, 2012. *Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intense Turnover Pada Devisi PT Jamsostek. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3. No. I, 2012*
- Ayu Desi Indrawati. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol 7, 136. No 2, Tahun 2013.*
- Candraningtiyas, dkk. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Universitas Brawijaya Malang, Vol 6. No 2, Tahun 2015.*

George, Jennifer M. dan Greth R, Jones. 2012. *Understanding and managing organizational behavior*. 6 ad. prentice hall.

Gunawan, C 1. 2017. *Analisis Manajemen Strategis*. PT. Semen Indonesia Tbk Refrensi ,Vol,No 1.

Hendra Indy H.Dr. Segarhondoyo. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madium*.Vol. 2 No. 2 Agustus 2013, Jurnal Psikologi Industry dan Organisasi: Universitas Airlangga.

Inaray, J dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.Vol. No. 02.

Wijaya, M.2012. *Faktor Yang Mempengaruhi pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar diBursa Efek indonesia*.Jurnal Ilmiah mahasiswa akuntansi vol 1,No 1,januari 2012.

Kuncoro,M.(2009).*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta:Arlangga.

Robbins, S.p., dan Judge,T(2011) *Organizational Behavior* (14th ed).New Jersey:Prentice Hall.

Setrisno,E.(2012) *Sumber Daya manusia*.Surabaya:Gramedia.

George,J.M.dan Jones.G.R.(2005).*Understanding and Managing organizational Behavior* (4 th ed.).New jersey:Upper Saddle river.

Sugiyono,(2010) *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat penerbit Alfabeta,Bandung.

- Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Ridwan, M. 2018 *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pekerja Proyek pada PT. Arilum)*. Jurnal Ilmiah manajemen Formakamma. Vol 1, No 3 Mei (2018).
- Djarwanto, dkk, (2014) *Pokok-pokok Analisis Laporan keuangan*. Yogyakarta : BFEE-Yogyakarta.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior* (10 th ed). New York: McGraw-Hill.
- Sedarmayanti (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Selemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. (2012). *Dasar-dasar Perbankan*. Haji Masagung: Jakarta.
- Tjiptono, dkk. (2012). *Service Quality Satisfiotion*. Edisi Tiga. Andi: Jakarta.
- Kotler dan Keller. (2012). *Prinsip-prinsip pemasaran*. Edisi 12, Jilid 1, Jakarta: Arlangga.
- Tanjung Sari, P. (2011). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia*. (Persero). Bandung. Vol 1, No 1, Maret 2011. Universitas Komputer Indonesia.