

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai setiap tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan atau PTPN III (Persero) Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa pada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggrisnya performance Usman (2010;112).

Menurut Wibowo, (2014:98), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa permasalahan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, terutama kinerja pegawai yang kurang maksimal. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan motivasi

kerja dan kepuasan kerja. Belum maksimalnya pemberian motivasi dari perusahaan kepada para pegawai, seperti adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja dengan jarang melakukan inspeksi di lapangan, sehingga masih ditemukan praktik-praktik pekerjaan dilapangan yang tidak sesuai dengan Standard Operasional Procedure (SOP) perusahaan yang berlaku. Hal ini ditandai dengan masih adanya tandan buah kelapa sawit matang yang tidak dipanen dan berondolan buah kelapa sawit yang tidak dikutip seluruhnya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Menurut Sutrisno (2016:76), motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Riyadi & Mulyapradana (2017:116) yang memberi kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala

potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap kinerjanya.

Menurut Prayogi et al (2019:17), disaat karyawan merasakan kepuasan kerja, maka karyawan akan cenderung bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Pekerjaan yang menarik dan menantang juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja. Hal ini didukung dari beberapa penelitian salah satunya Paparang et al (2021:123) yang menyatakan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Masalah lain yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu adanya hubungan yang kurang baik antar pegawai, namun para pegawai sebisa mungkin untuk tetap profesional dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Dari hasil pendapat diatas menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja diciptakan oleh perusahaan untuk perusahaan itu sendiri dengan cara bisa membuat kenyamanan bagi seluruh SDM pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan fakta dan hasil yang diperoleh dari pengamatan yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik mengadakan penelitian ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja dengan jarang melakukan inspeksi di lapangan.
2. Masih ditemukan praktik-praktik pekerjaan di lapangan yang tidak sesuai dengan Standard Operasional Procedure (SOP) perusahaan yang berlaku.
3. Masih kurangnya hubungan harmonis antar pegawai

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis merasa bahwa permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Penulis membatasi penelitian ini pada motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Penulis dapat menambah pengetahuan dalam bidang SDM, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terhadap kinerja pegawainya, terutama pada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.5.3 Bagi Orang Lain**

Sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan Universitas Islam Sumatera Utara, serta dapat dijadikan sebagai penambah wawasan dan dapat menjadi bahan referensi untuk acuan peneliti bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:23).

Menurut Muslih & Pratama, (2022:09), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Menurut Bangun, (2012:07), mengatakan kinerja adalah ” hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sinambela & Tanjung, 2018).

### **2.1.1.2 Indikator – Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Bangun(2012:08), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
3. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Menurut Wibowo (2007:10), indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai yaitu:

#### **1. Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

## 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Prawirosentono dalam Riyadi & Mulyapradana (2017:09) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibatnya yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil

yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang) Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selain itu ada pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak dalam Mukrimaa et al., (2016:13).

1. faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.

Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

#### **2.1.1.4 Tujuan Kinerja Pegawai**

Menurut V. Rivai (2010:65), tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian pengertian dari motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dengan adanya motivasi diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan dari sendiri.

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk bertindak dan berperilaku secara tertentu sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang diharapkan Supriadi (2017:22).

Memotivasi (motivating) adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang dipengaruhi yang didasarkan atas pengetahuan tentang apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan”. Indikator motivasi yang digunakan adalah keuletan bekerja Presensi, Kemajuan, Pencapaian

prestasi Harmiansyah Oki (2021:16).

Sedarmayanti (2018:35) juga mengungkapkan bahwa “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dari beberapa pengertian diatas, pada hakekatnya, motivasi merupakan daya dorong , keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada dasarnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri sendiri yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

#### **2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja**

Terdapat pendapat beberapa ahli mengatakan, menurut Farida & Hartono, (2018:16) indikator motivasi dapat diukur sebagai berikut :

1. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu.
3. Membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja.
5. Mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama.
6. Mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk

meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas.

#### 7. Mencukupi sarana dan prasarana.

Selain itu, terdapat pendapat lain yang mengemukakan indikator motivasi kerja itu sendiri, menurut Rivai dalam Rozalia, N.A., Utami, H.N., & Ruhana, (2015:18) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu :

1) Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.

2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain

3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

#### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Adapun beberapa pendapat para ahli yang menyatakan faktor-faktor motivasi diantaranya, Menurut Sunyoto (2010:45) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Afandi dalam Farisi et al., (2020:08) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Kebutuhan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
2. Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

#### **2.1.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik Hasibuan (2014:54). Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal memotivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain : mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

#### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

### **2.1.3.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pegawai memiliki bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan Indrasari (2018:76).

Menurut Wexley dan Yukl dalam Bahri & Nisa (2017:13) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan..

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya Mandasari et al., (2023:05)

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang

menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pegawai yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Adapun pendapat beberapa ahli yang menyatakan terdapat beberapa indikator kepuasan kerja dapat diukur dalam berbagai hal, menurut Rivai, H. Veithzal dan Sagala (2018:15) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang

sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasai saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

Adapun pendapat lainnya yang menyatakan indikator kepuasan kerja, menurut Indrasari (2018:78) indikator kepuasan kerja dapat diukur dari :

1. Hubungan baik dilingkungan akademik
2. Kemampuan utilitas
3. Kebijakan kesejahteraan

### **2.1.3.3 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Indrasari (2018:80) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. *Mentally Challengeing Work*, menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.

2. *Equitable Reward*, pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan.
3. *Supportive Working Conditions*, pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.
4. *Supportive Collagues*, pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata, bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Adapun pendapat lain Menurut Sedarmayanti (2018:14) faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.
3. Organisasi dan manajemen yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan maju yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
5. Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
6. Rekan kerja yaitu hubungan yang dirasai saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerjayang nyaman dan hangat.

7. Kondisi pekerjaan yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

Tabel 2.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017:117)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan.	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru RA di Kota Pekalongan.
2.	Alisha Maisan Falah dan Hani Gita Ayuningtias (2020:999)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
3.	Supriadi (2017:58)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemimpin Sebagai Variabel Moderating Pada Universitas Islam Sumatera Utara.	Dari hasil penelitian menunjukkan secara simultan : - Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Sumatera Utara. - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Sumatera Utara.

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2012:44) mendeskripsikan kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori. Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Terhadap variabel tetap yaitu Kinerja Pegawai ( $Y_1$ ) yang dilakukan oleh Pegawai.

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, karena motivasi akan menjadi penyebab serta mendukungnya seseorang agar giat dalam berkerja guna mencapai tujuan yang diinginkan dan perusahaan. Suatu perusahaan harus memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, dimana motivasi yang diberikan akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan Mandasari et al. (2023:09).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri Bahri & Nisa (2017:08).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya Mangkunegara (2018:57).

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan

yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator Falah & Ayuningtias (2020:11).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Falah & Ayuningtias, 2020) dan (Susanto, 2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Indrasari, 2018).

Pendapat lain mengatakan, Menurut (Robbins & Judge, 2008) dalam Prayogi et al., (2019:07) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Susanto, 2019) dan (Desi Indrawati, 2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

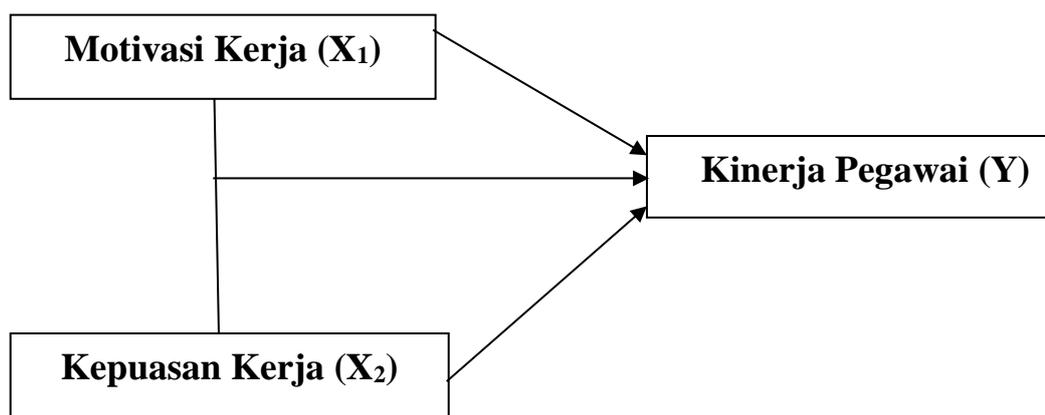
Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak dan berperilaku dalam cara-cara tertentu. Seorang pemimpin yang cakap harus dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan

baik untuk mencapai semua tujuan organisasi.

Motivasi kerja akan mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan mendapatkan pengakuan sebagai profesional sehingga akan menimbulkan kebanggaan diri untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang bawahan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (H. Rivai et al., 2018). Adapun hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.