

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi CoViD-19

The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance During the CoViD-19 Pandemic

Gabrielle Ghaniyyu Nafinoor¹, Iskandar Ali Alam²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung
Email: gabrielle.18011065@student.ubl.ac.id¹, iskandar@ubl.ac.id²

Abstract

The Covid-19 pandemic period had a very bad impact on society and also companies in Indonesia. One of them is an employee at Auto 2000 Way Halim. The decrease in employee work motivation results in a less satisfied sense of working for the employees. In this study we used qualitative and quantitative methods. We collect information using a questionnaire. This study uses a questionnaire as an instrument. With a population of 72 people. The sample is 42 respondents. The object is the employee at the Auto 2000 Sales Operation Way Halim branch. Based on the results of inferential data analysis, the conclusion we get is that motivation and job satisfaction have an influence on the performance of Auto 2000 employees at Way Halim Branch. In this case we can mean that the higher the motivation and job satisfaction, the higher the employee's performance. 1. Employees need high work motivation which must be given by company leaders in order to grow maximum performance in the continuity of working for the company. 2. The existence of a sense of employee satisfaction at work is needed to increase employee performance in the company. Leaders are required to pay more attention to the level of job satisfaction of employees in the future.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, and Performance.

Abstrak

Masa pandemi CoViD-19 sangat membuat dampak yang buruk pada masyarakat dan juga perusahaan- perusahaan di Indonesia. Salah satunya karyawan di Auto 2000 Way Halim. Turunnya motivasi kerja karyawan berakibat pada kurang puasnya rasa bekerja para karyawan tu. Pada penelitian ini kami memakai metode kualitatif dan kuantitatif. Kami mengumpulkan informasi dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Dengan populasi sebanyak 72 orang. Sampel sebanyak 42 responden. Dengan objeknya yaitu karyawan di Auto 2000 Sales Operation cabang Way Halim. Berdasarkan hasil analisis data secara inferensial, kesimpulan yang kami dapatkan adalah motivasi serta kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan Auto 2000 Cabang Way Halim. Dalam hal ini kami bisa mengartikan bahwa makin tinggi motivasi dan kepuasan kerja, makin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. 1. Karyawan membutuhkan motivasi kerja tinggi yang harus diberikan oleh pimpinan perusahaan demi menumbuhkan kinerja yang maksimal dalam keberlangsungan bekerja terhadap perusahaan. 2. Adanya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja sangat diperlukan demi meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Pimpinan diharuskan lebih memperhatikan lagi tingkat kepuasan pada kerja para karyawan di kedepannya.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Pandemi CoViD-19 saat ini punya dampak yang sangat mempengaruhi

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi CoViD-19

Gabrielle Ghaniyyu Nafinoor¹, Iskandar Ali Alam²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.286>

keadaan ekonomi masyarakat, terutama para karyawan di Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim. Segala aktivitas berubah dengan drastis dari biasanya. Konsumen yang tiap bulannya datang 15 bahkan sampai 20 orang, saat pandemi mengalami penurunan. Berkenaan dengan hal ini, muncul pandangan bahwa mobilitas karyawan di Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim menurun akibat bermacam-macam faktor, seperti motivasi bekerja karyawan yang menurun akibat dari ketakutan dalam bertemu dengan berbagai konsumen bahkan bertemu dengan rekan kerja kantor. Turunnya motivasi kerja karyawan ini berakibat pada kurang puasnya rasa bekerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan munculnya pandemi CoViD-19 ini, pimpinan perusahaan Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim mengkhawatirkan dampak yang membuat kinerja karyawan turun oleh beberapa faktor dengan pengaruh pada kinerja karyawan khususnya apabila berasal dari rendahnya motivasi kerja dan kurangnya rasa kepuasan dalam bekerja. Mengingat pentingnya motivasi serta kepuasan dalam bekerja para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim perlu menjaga tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan punya semangat kerja tinggi dalam situasi dan kondisi apapun.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Merupakan sikap dan nilai-nilai yang bisa memberikan pengaruh terhadap tiap individu dalam mencapai hal yang ingin dicapai. Seseorang mempunyai motivasi yang tinggi jika orang tersebut punya alasan yang cukup kuat untuk menggapai yang diinginkan. Motivasi kerja dianggap sebagai dorongan yang bisa digunakan untuk melakukan kegiatan yang punya kaitannya dengan pekerjaan tertentu. Alam (2015) menyatakan bahwa motivasi ialah bentuk dari dorongan dengan sifat internal dan eksternal saat mengerjakan suatu tindakan tertentu. Apabila dikaitkan dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi bisa bangkit apabila ada suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penentu dari suatu keberhasilan pada pengendalian organisasi atau perusahaan adalah kegiatan yang dapat memberikan hasil dan guna dari sumber daya manusianya.

Kepuasan Kerja

Pengertiannya adalah ukuran dari tingkat kepuasan dari pekerja yang mempunyai jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari suatu tugas yang dikerjakannya, seperti hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang didapat, perasaan lega serta menyukai pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Alkemega (2015) kepuasan kerja seseorang pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu dorongan untuk hasil karyawan atau organisasinya. Hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya dalam memberikan hal yang dinilai penting merupakan nilai dari Kepuasan Kerja tersebut.

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan. Mangkunegara (2013) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai setelah menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Semua perusahaan pasti berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Agar perusahaan bisa mencapai tujuan tersebut, mereka butuh pegawai dengan kinerja yang baik. Kinerja ialah hasil suatu kerja yang secara kualitas maupun kuantitas harus didapatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diperoleh dan diberikan demi kemajuan organisasi atau perusahaan.

METODE

Kami melakukan penelitian secara kuantitatif kualitatif dengan menggunakan 42 responden dari 72 populasi. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan Auto 2000 Toyota Sales Operation Way Halim diketahui dengan cara mengumpulkan informasi melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden di penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim. Penyebaran kuesioner dimulai sejak tanggal 2 Januari 2022 sampai dengan 4 Januari 2022, yang dilakukan dengan mendatangi langsung Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim. Jumlah responden yang diambil ialah sebanyak 42 orang dari total populasi 72 karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan 2 karakteristik yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan bidang pekerjaan.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi kerja (X1)

Tabel 4.1
Distribusi Data Motivasi Kerja (X1)

No	Kategori	Skor interval kelas	frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	10-17	13	31
2	Baik	18-25	29	69
3	Cukup Baik	26-33	0	0
4	Tidak Baik	34-41	0	0
5	Sangat Tidak Baik	42-49	0	0
Jumlah			42	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak 13 responden atau 31% menyatakan Motivasi dalam kategori sangat setuju, 29 responden atau 69% menyatakan motivasi dalam kategori setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan motivasi dalam kategori ragu-ragu, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi CoViD-19

Gabrielle Ghaniyyu Nafinoor¹, Iskandar Ali Alam²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.286>

Tabel 4.2
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pernyataan dan Kriteria Jawaban Atas Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Skor Max	Total Skor	(%) Skor	Kriteria
1	Pekerjaan saya kerjakan sesuai dengan SOP perusahaan	210	173	82,38	Setuju
2	Saya melayani konsumen sesuai dengan urutan kedatangan	210	171	81,43	Setuju
3	Pekerjaan saya kurang sesuai dengan harapan saya	210	170	80,95	Setuju
4	Fasilitas dari perusahaan membuat saya kurang puas karena kurang mendukung pekerjaan saya	210	176	79,52	Setuju
5	Pengalaman kerja dan pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan ini	210	165	78,57	Setuju
6	Saya menjaga hubungan baik dengan karyawan dan pelanggan.	210	171	81,43	Setuju
7	Perlakuan terhadap saya atas pekerjaan saya adil dan baik	210	175	83,33	Setuju
8	Saya menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan	210	175	83,33	Setuju
9	Atasan yang kurang mau dengar kritik dan saran serta pendapat karyawannya membuat saya kurang puas	210	173	82,38	Setuju
10	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan menjadikan saya bertanggung jawab atas pekerjaan	210	174	82,86	Setuju
Rata-rata		210	171,4	81,6	Setuju

Tabel 4.2 menyatakan nilai jawaban tertinggi responden 83,33% dengan kriteria “setuju” terdapat pada pernyataan “Saya diperlakukan dengan baik dan adil atas pekerjaan saya” dan “Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis”. Lalu nilai jawaban terendah responden sebesar 78,57 dengan kriteria “setuju” terdapat pada pernyataan “Pengalaman kerja dan pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan ini”. Jawaban responden untuk seluruh pertanyaan tentang Motivasi kerja 171,4 (81,6%) dengan kriteria “Setuju”. Secara umum responden memberikan penilaian setuju terhadap variabel Motivasi kerja, artinya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan sudah diberikan secara maksimal.

Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4. 3
Distribusi Data Kepuasan Kerja (X₂)

No	Kategori	Skor interval kelas	frekuensi	Presentase(%)
1	Sangat Baik	10-17	20	48
2	Baik	18-25	22	52
3	Cukup Baik	26-33	0	0
4	Tidak Baik	34-41	0	0
5	Sangat Tidak Baik	42-49	0	0
Jumlah			42	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak 20 responden atau 48% menyatakan Kepuasan kerja dalam kategori sangat setuju, 22 responden atau 52% menyatakan Kepuasan kerja dalam kategori setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Kepuasan kerja dalam kategori ragu-ragu, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pernyataan dan Kriteria Jawaban atas Kepuasan kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skor Max	Total Skor	(%) Skor	Kriteria
1	Saya kurang menerima gaji yang sesuai dengan harapan dan kompetensi saya	210	181	86,19	Sangat Setuju
2	Saya kurang mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	210	164	78,10	Setuju
3	THR yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	210	177	84,29	Sangat Setuju
4	Pekerjaan ini menarik dan sangat menantang buat saya	210	176	83,81	Sangat Setuju
5	Tanggung jawab dari pekerjaan saya saat ini baik untuk saya	210	172	81,90	Setuju
6	Saya gembira karena setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan dan dilakukan dengan baik	210	176	83,81	Sangat Setuju
7	Saya kurang suka dengan adanya bentuk penilaian untuk promosi yang didasarkan pada prestasi dan hasil kerja karyawan	210	174	82,86	Setuju
8	Kurang adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan membuat saya kurang puas	210	178	84,76	Sangat Setuju

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi CoViD-19

Gabrielle Ghaniyyu Nafinoor¹, Iskandar Ali Alam²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.286>

9	Saya kurang suka dengan adanya dasar yang digunakan oleh perusahaan sebagai bagian dari promosi atau kenaikan jabatan	210	171	81,34	Setuju
10	Pimpinan kurang memberikan pengarahan kepada karyawan termasuk saya dalam bekerja.	210	174	82,86	Setuju
Rata-rata		210	174,3	83	Setuju

Tabel 4.4 di atas menyatakan bahwa nilai jawaban tertinggi responden sebesar 86,19 dengan kriteria “sangat setuju” terdapat pada pernyataan “Saya kurang menerima gaji yang sesuai dengan harapan dan kompetensi saya”. Lalu nilai jawaban terendah responden sebesar 78,10 terdapat pada pernyataan “Saya kurang mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang Kepuasan kerja 174,3 (83%) dengan kriteria “Setuju”. Secara umum responden memberikan penilaian “setuju” terhadap variabel Kepuasan kerja, artinya karyawan belum mendapatkan kepuasan kerja sesuai yang diharapkan oleh para karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5
Distribusi Data Kinerja Karyawan (Y) Secara Keseluruhan

No	Kategori	Skor interval kelas	frekuensi	Presentase(%)
1	Sangat Baik	10-17	20	48
2	Baik	18-25	22	52
3	Cukup Baik	26-33	0	0
4	Tidak Baik	34-41	0	0
5	Sangat Tidak Baik	42-49	0	0
Jumlah			42	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak 20 responden atau 48% menyatakan Kepuasan kerja dalam kategori sangat setuju, 22 responden atau 52% menyatakan Kinerja Karyawan dalam kategori setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Kinerja Karyawan dalam kategori ragu-ragu, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pernyataan dan Kriteria Jawaban Atas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Max Skor	Total Skor	(%) Skor	Kriteria
1	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab	210	181	86,19	Sangat Setuju

	bersama				
2	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	210	164	78,10	Setuju
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	210	177	84,29	Sangat Setuju
4	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat.	210	176	83,81	Sangat Setuju
5	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan	210	172	81,90	Setuju
6	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.	210	176	83,81	Sangat Setuju
7	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	210	174	82,86	Setuju
8	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	210	178	84,76	Sangat Setuju
9	Saya selalu tepat waktu untuk kehadiran di kantor	210	171	81,34	Setuju
10	Selain lembur saya selalu pulang sesuai dengan jadwal jam kerja kantor	210	174	82,86	Setuju
	Rata-rata	210	174	82,86	Setuju

Tabel 4.6 menyatakan jawaban tertinggi responden 86,19 dengan kriteria “sangat setuju” terdapat pada pernyataan “Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama”. Lalu nilai jawaban terendah responden sebesar 78,10 dengan pernyataan “Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien”. Jawaban responden untuk seluruh item pertanyaan tentang Kinerja Karyawan sebesar 174 (82,86%) dengan kriteria “Setuju”. Dari hal tersebut dapat disimpulkan artinya kinerja karyawan sudah sesuai dengan bidang pekerjaannya.

KESIMPULAN

Dari uraian dan analisis tersebut, saya menyimpulkan bahwa:

1. pemberian motivasi karyawan Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim di masa pandemi sudah sesuai dengan yang diberikan diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya tetap Ternyata masih ada beberapa yang merasa kurang puas dengan pemberian motivasi.
2. pemberian rasa Kepuasan kerja karyawan Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim di masa pandemi belum ada, sehingga rasa kepuasan kerja karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan perusahaan sedikit sesuai dengan presentase kuesioner tersebut.
3. Kinerja Karyawan Auto 2000 Toyota Sales Operation cabang Way Halim di masa pandemi termasuk dalam kategori setuju, ini berarti Kinerja Karyawan telah sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi CoViD-19

Gabrielle Ghaniyyu Nafinoor¹, Iskandar Ali Alam²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.286>

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Iskandar Ali L. T. M., 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 2015, P. 23.
- Alkemega, s., 2015. Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Pandan Sari Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Volume 5, P. 21.
- Kaswan, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, P. 20.
- Melia Wati, R. ., & Ali Alam, I. . (2022). Pengaruh Persepsi Harga Dan Promosi Penjualan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1727-1738. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.230>
- Mangkunegara, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, Volume 3, P. 8.
- Yudhia, R. ., & Ali Alam, I. . (2022). Pengembangan Usaha Butik Pada Masa Pandemi Covid-19 di Wu&Wilson Bandar Lampung. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 47-60. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i1.141>
- Zhabhet Iskandar, E. ., & Ali Alam, I. . (2022). Pengembangan Usaha Kuliner Pada Masa Pandemi Covid-19 di Fudgy Brownies Lampung. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 61-68. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i1.142>