

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Gambaran PT XYZ

PT XYZ adalah *dealer* resmi sepeda motor Honda yang menawarkan penjualan tunai dan kredit kendaraan baru. Didirikan pada tahun 1996, di Welahan-Jepara, Jawa Tengah, dengan nama “Jaya Motor” Welahan. motto perusahaan adalah “menjadi yang terbaik” dan akan selalu memberikan pelayanan terbaik. PT XYZ pada tahun 2011 telah mempunyai 23 cabang di sejumlah provinsi yang mencakup beberapa kota:

1. Jawa Tengah : Semarang, Ungaran, Demak, Welahan, Pecangaan, Kudus, Rembang, Mranggen
2. Jawa Timur : Sidoarjo
3. Sulawesi : Gowa, Manado
4. DKI Jakarta : Tangerang, Tanjung Priok, Cililitan
5. Jawa Barat : Bandung, Bekasi, Cibitung, Purwakarta, Depok, Bogor
6. Bali : Tabanan
7. Sumatera : Palembang, Lampung (*Sumber: hondamitrajaya.com , 2024*).

Bapak Sumitro adalah pendiri PT XYZ. Beliau memiliki latar belakang bisnis otomotif sejak tahun 1978. Bisnis pertamanya adalah transportasi bus antar kota antara Welahan, Jepara dan Kudus di Jawa Tengah. Bapak Sumitro dibantu oleh kedua putranya:

1. Bapak Rxxx Cxxxxxx dan
2. Bapak Txx Wxxxxxxxx.

Mereka benar-benar berkomitmen untuk memiliki dan mengembangkan perusahaan yang dapat bertahan lama dengan reputasi Astra International Honda *Sales Operation*.

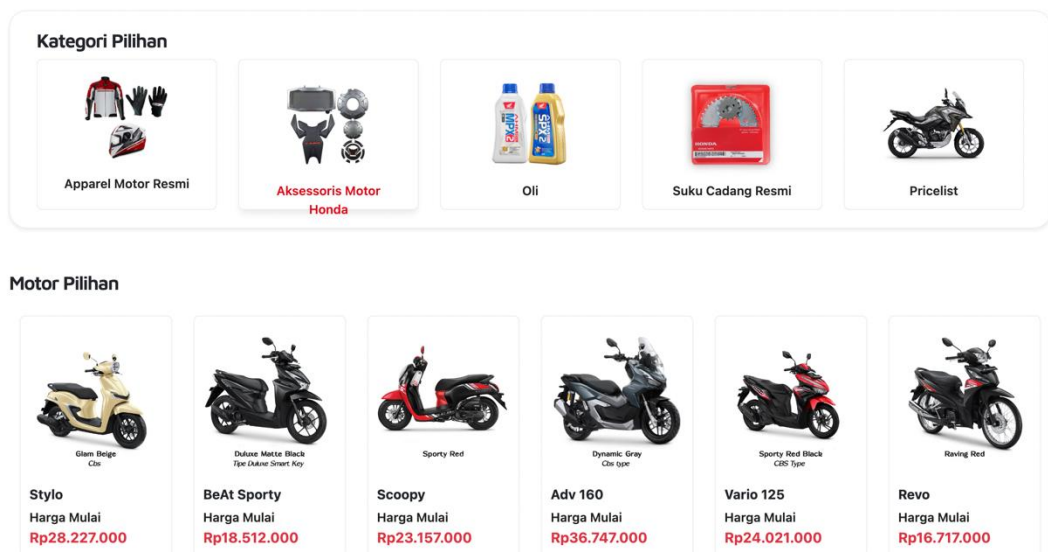
Berikut adalah bagan *Corporate Value* dari PT XYZ yang terdiri dari:



Gambar 1.1 *Corporate Value* Mitra Jaya Group

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

Dibawah ini adalah beberapa contoh produk yang ditawarkan oleh PT XYZ:



Gambar 1.2 Produk dari PT XYZ

Sumber: hondamitrajaya.com (2024)

Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa PT XYZ menawarkan berbagai macam produk selain produk otomotif beroda dua.

1.1.2. Logo Perusahaan

Dibawah ini merupakan gambaran Logo dari PT XYZ:



Gambar 1.3 Logo PT XYZ

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

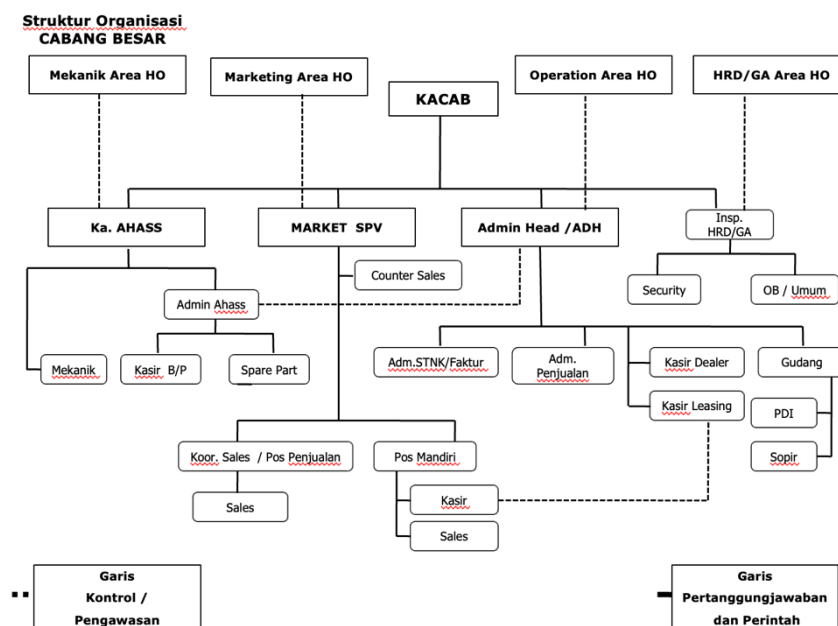
Visi dari PT XYZ adalah *To Become a Company that*

1. *Has Value*
2. *Always Grows Healthy*
3. *Provides Sustainable Prosperity*

Misi dari PT XYZ adalah “*Provides excellent service to customer based on the right process.*”

1.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Dibawah ini merupakan struktur organisasi perusahaan dari PT XYZ:



Gambar 1.4 Struktur Organisasi Cabang *Large*

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

1.2. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan industri otomotif, baik domestik maupun ekspor, sejatinya menjadi lokomotif perekonomian nasional. Berbagai kebijakan dan regulasi yang diterapkan pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian (Kememperin) terbukti menjadi stimulus positif bagi peningkatan penjualan kendaraan dalam negeri dan kinerja ekspor yang kuat (goodnewsfromindonesia, 2021). Yang mana data dari pertumbuhan sektor otomotif di Indonesia tercatat dalam Badan Pusat Statistik seperti pada Gambar 1.7 – Gambar 1.9 dibawah ini:

Jenis Kendaraan Bermotor	Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)		
	2015	2016	2017
Mobil Penumpang	12.304.221	13.142.958	13.968.202
Mobil Bis	196.309	204.512	213.359
Mobil Barang	4.145.857	4.326.731	4.540.902
Sepeda motor	88.656.931	94.531.510	100.200.245
Jumlah	105.303.318	112.205.711	118.922.708

Gambar 1.7 Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)
Pada Tahun 2015-2017

Sumber: Badan Pusat Statistik (2017)

Jenis Kendaraan Bermotor	Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)		
	2018	2019	2020
Mobil Penumpang	14.830.698	15.592.419	15.797.746
Mobil Bis	222.872	231.569	233.261
Mobil Barang	4.797.254	5.021.888	5.083.405
Sepeda motor	106.657.952	112.771.136	115.023.039
Jumlah	126.508.776	133.617.012	136.137.451

Gambar 1.8 Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)
Pada Tahun 2018-2020

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Jenis Kendaraan Bermotor	Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)	
	2021	2022
Mobil Penumpang	16.413.348	17.168.862
Mobil Bis	237.566	243.450
Mobil Barang	5.299.361	5.544.173
Sepeda motor	120.042.298	125.305.332
Jumlah	141.992.573	148.261.817

Gambar 1.9 Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)
Pada Tahun 2021-2022

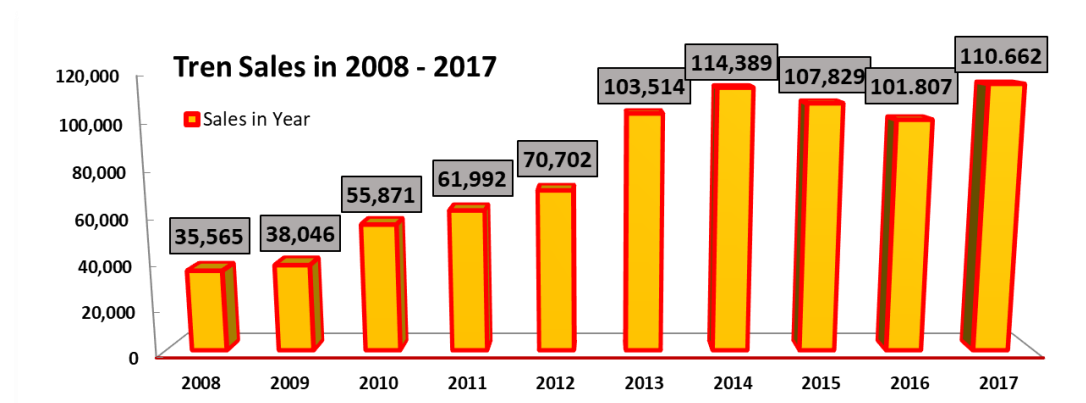
Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan data pada Gambar 1.7 hingga Gambar 1.9 di atas, diketahui bahwa jumlah kendaraan bermotor di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan, di mana jumlahnya meningkat dari 88.656.931 unit pada tahun 2015 menjadi 125.305.332 unit pada tahun 2022. Data ini menunjukkan adanya pertumbuhan yang pesat dalam jumlah kendaraan bermotor di Indonesia. Kondisi ini tentunya mendorong pertumbuhan industri otomotif di Tanah Air. Hal tersebut menimbulkan kekhawatiran bagi PT XYZ, salah satu perusahaan penyedia kendaraan bermotor roda dua di Indonesia, untuk terus berinovasi dalam meningkatkan pelayanan serta volume penjualan produk-produk yang mereka tawarkan. Dalam menghadapi persaingan dengan para kompetitor, PT XYZ berkomitmen untuk terus mengoptimalkan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan aset penting perusahaan, guna mendukung berbagai program peningkatan kualitas dan daya saing Perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al., (2021) Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada banyak faktor, dan sumber daya manusia hanyalah salah satu faktornya. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau infrastruktur, tetapi juga oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia tetap menjadi pusat perhatian dan landasan utama dalam membangun bisnis di era globalisasi ini. Tanpa SDM, perusahaan tidak akan dapat menyelesaikan

aktivitasnya, meskipun dilengkapi dengan fasilitas dan infrastruktur modern (Sagita dan Sutianingsih, 2023). Regen et al., (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan. Secara umum, pimpinan organisasi mengharapkan setiap pegawai menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi

SDM di PT XYZ dilatih untuk selalu cekatan, bekerja sama, memahami kebutuhan konsumen serta melakukan penjualan, hingga menjaga ketersediaan produk sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang tercermin dalam akronim MITRA (*Maximizing market share & profit, Integrity, Team work, Reliable & Adcanve*). Hal ini bertujuan agar perusahaan tetap dapat bersaing dengan kompetitor lain. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, yang output-nya berkontribusi dalam memperkenalkan dan menawarkan produk dari PT XYZ. Berikut adalah data dari *product sales* PT XYZ:



Gambar 1.10 Tren Sales Tahun 2008-2017

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

Berdasarkan Gambar 1.10 di atas, dapat diamati secara jelas bahwa terjadi peningkatan penjualan yang sangat signifikan selama kurun waktu yang ditunjukkan. Pada tahun 2008, jumlah total penjualan tercatat sebesar 35.565 unit, dan pada tahun 2017 jumlah tersebut meningkat drastis menjadi 110.662 unit. Kenaikan ini menunjukkan adanya peningkatan yang luar biasa dalam hal volume penjualan selama periode sembilan tahun. Peningkatan ini juga merupakan indikasi bahwa kinerja para karyawan berada dalam kondisi yang sangat baik, karena mampu mencapai pertumbuhan penjualan yang konsisten dan berkelanjutan setiap

tahunnya selama lebih dari satu dekade. Hal ini mencerminkan efektivitas strategi penjualan diterapkan dengan baik oleh para karyawan dan juga kolaborasi yang optimal antar cabang.



Gambar 1.11 Tren *Sales* Tahun 2019-2023

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

Dari Gambar 1.11 di atas, dapat diamati bahwa volume penjualan produk dari PT XYZ mengalami penurunan yang cukup signifikan selama periode tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2017, total produk yang berhasil terjual mencapai 110.662 unit, yang merupakan jumlah yang cukup tinggi. Namun, pada tahun 2023, jumlah tersebut menurun menjadi hanya 78,438 unit, yang mana penurunan ini terlihat terutama jika dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan performa dalam penjualan selama lima tahun terakhir, tepatnya dari tahun 2019 hingga 2023.

Terlihat pada Gambar 1.10, di mana volume penjualan justru meningkat secara signifikan antara tahun 2008 hingga 2017. Dalam perbandingan tersebut, terlihat jelas bahwa terdapat perbedaan mencolok dalam pencapaian kinerja, di mana performa karyawan pada periode sebelumnya menunjukkan pertumbuhan yang konsisten, sementara pada periode yang lebih baru, performa karyawan justru

mengalami tren penurunan yang perlu dianalisis lebih lanjut guna menemukan faktor-faktor penyebabnya.

Kinerja setiap individu dalam suatu organisasi menjadi kunci peningkatan produktivitas, kinerja adalah hasil kerja sama antara orang-orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil akhir berdasarkan tingkat dan standar kualitas yang ditetapkan (Ratnasari et al., 2021). Dalam penelitian yang dilakukan Anggrani et al., (2023) menyebutkan bahwa masalah kinerja karyawan dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk ketidaksesuaian antara keterampilan dan tugas yang ada, pencapaian hasil yang optimal dapat terhambat jika pegawai tidak memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Indiyati (2021) ditemukan hasil kinerja karyawan sebesar 83,09% termasuk dalam kategori sangat memuaskan, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi indikator kualitas hasil kerja, yaitu ketelitian, kerapian, pencapaian target secara tepat, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pengelolaan waktu yang efektif, tingkat kehadiran yang tinggi, serta kemampuan bekerja secara mandiri

Keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja anggotanya. Oleh karena itu, setiap unit kerja harus dievaluasi agar penilaian kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan secara objektif (Hilamaya et al., 2021). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Fauzan et al., (2020) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Persada (2023) ditemukan hasil bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) Kompensasi, 2) Status Kepegawaian, 3) Gaya Kepemimpinan serta variabel Kepuasan yang menjadi variabel mediasi pun berpengaruh positif dan signifikan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya berprestasi, karena karyawan dengan kinerja tinggi memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan. Selain itu, keberadaan karyawan berkinerja tinggi mendukung kelancaran kinerja organisasi secara keseluruhan (Winarsih dan Hidayat, 2022).

Penilaian kinerja di PT XYZ terbagi atas 3, yaitu: 1) *Star*: Luar biasa, 2) *Average*: Rata-rata dan 3) *Prospective*: Dipertimbangkan. Dibawah ini adalah data

keseluruhan kinerja karyawan dengan total 516 dari berbagai cabang dengan jabatan yang berbeda, yang menunjukkan data Kinerja karyawan di PT XYZ:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT XYZ

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Pencapaian	Total
1.	2019	243	<i>Prospective</i>	487
		98	<i>Average</i>	
		146	<i>Star</i>	
2.	2020	220	<i>Prospective</i>	440
		132	<i>Average</i>	
		88	<i>Star</i>	
3.	2021	231	<i>Prospective</i>	462
		92	<i>Average</i>	
		139	<i>Star</i>	
4.	2022	245	<i>Prospective</i>	489
		98	<i>Average</i>	
		147	<i>Star</i>	
5.	2023	258	<i>Prospective</i>	516
		156	<i>Average</i>	
		103	<i>Star</i>	

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

PT XYZ membagi karyawan ke dalam tiga kategori berdasarkan potensi dan kinerja yaitu *prospective*, *average* dan *star*. Dapat dilihat dari data diatas bahwa karyawan dengan penilaian *porspective* atau di pertimbangkan kelanjutannya di PT XYZ selalu berada diangka 200 disetiap tahun.

Sedangkan untuk standar kinerja dari PT XYZ yaitu:

1. *Star* = 35%
2. *Average* = 40%%
3. *Prospective* = 15%

Terjadi fenomena penurunan kinerja, dilihat dari angka karyawan yang mendapat penilaian *porspective* yang meningkat di setiap tahunnya, bahkan melebihi standar angka *prospective* dari PT XYZ itu sendiri, yaitu 15%. Penilaian kinerja tersebut sebaiknya harus dianalisis untuk melihat apa yang mempengaruhi peningkatan dari tingginya angka kinerja *porspective*.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan, diperlukan analisis yang mendalam untuk mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi karyawan secara spesifik. Analisis ini harus mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan yang dimiliki, akses terhadap fasilitas dan sumber daya pendukung, serta keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan pribadi. Melalui evaluasi menyeluruh, perusahaan dapat mengembangkan program pengembangan yang tepat, seperti pelatihan yang sesuai, pemberian insentif yang memotivasi, atau dukungan yang mendukung peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Karyawan yang termotivasi melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dengan kemampuan terbaik, untuk meningkatkan performa mereka (Adinda et al., 2023). Sedangkan menurut Sutrisno et al., (2022) Motivasi kerja merupakan pendorong kemampuan seseorang untuk bekerja dengan baik, juga merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya banyak hal, serta merupakan energi emosional yang sangat penting dalam suatu pekerjaan baru. Dengan demikian, motivasi bersifat terarah dan tidak terjadi tanpa sebab. Istilah-istilah seperti "kebutuhan", "keinginan", dan "dorongan" sangat terkait erat dengan konsep dasar motivasi (Periyadi et al., 2024).

Hasil dari penelitian yang dilakukan Zubizaretta et al., (2024) menyebutkan bahwa ditemukan hasil yang tinggi untuk variabel “peningkatan penjualan” yang terkait dengan tingkat motivasi eksternal yang tinggi dan motivasi internal yang rendah. Suatu organisasi dapat mencapai efisiensi jika dapat mencapai tujuannya secara optimal, pencapaian tujuan yang optimal dipengaruhi oleh keberadaan pegawai yang berkompeten sehingga meningkatkan kinerja (Yosodipuro et al., 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adriani (2024) karyawan dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan pekerjaan,

salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya alasan konkret untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Mulyadi dan Pancasati (2022) Semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut berbanding terbalik dengan problematika yang sedang dihadapi oleh PT XYZ yaitu cukup tingginya tingkat absensi oleh karyawan, tingkat absensi karyawan ini tentunya di pengaruhi oleh kurangnya motivasi dari karyawan itu sendiri, dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan data absensi karyawan di PT XYZ:

**Tabel 1.2 Data Absensi Keseluruhan Karyawan
PT XYZ Tahun 2019-2023**

Tahun	Total Keseluruhan Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan / Tahun				Terlambat	
			Alfa	Izin	Total	%	Total	%
2019	487	260	36	13	49	9,86%	38	7,8%
2020	440	260	WFH	WFH	WFH	WFH	WFH	WFH
2021	462	260	WFH	WFH	WFH	WFH	WFH	WFH
2022	489	260	30	23	53	10,84%	48	9,83%
2023	516	260	23	38	61	10,26%	40	7,75%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

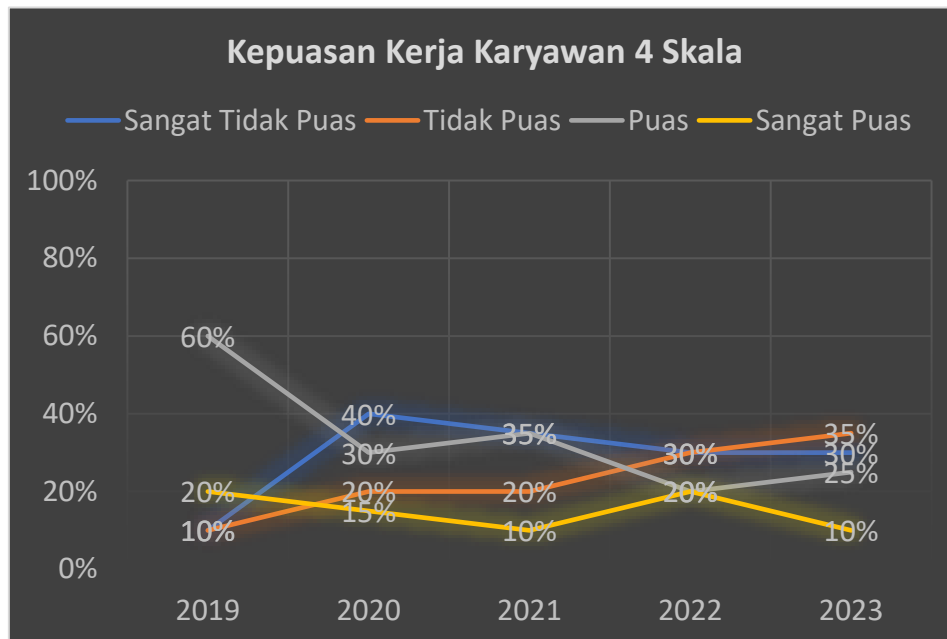
Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan berada pada persentase yang cukup tinggi. Pada tahun 2019, tingkat absensi mencapai 13%. Selama tahun 2020-2021, terjadi pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan di Indonesia dan seluruh dunia menerapkan sistem kerja “*Work From Home*”. Pada tahun 2022, tingkat absensi sedikit menurun menjadi 12,8%, namun kembali meningkat pada tahun 2023 hingga mencapai 14,6%.

Sedangkan untuk standar dari PT XYZ untuk absensi harus berada di angka 10%, serta untuk keterlambatan berada diangka 5%, namun terjadi fenomena dari

data pada tabel diatas untuk absensi di dua tahun terakhir sudah melebihi 10% serta terlambat sudah melebihi 5% bahkan hamper menyentuh angka 10%.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020) didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa 51% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, sementara 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andika dan Darmanto (2020) di temukan faktor lain yaitu pemberdayaan, motivasi instrinsik, dan komitmen organisasi yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dumilah et al., (2023) ditemukan dua variabel lain yaitu: 1) variabel disiplin dan 2) variabel lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

Tentunya kepuasan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan mendorong angka penjualan dari produk PT XYZ, hal tersebut didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman dan Sugiarto (2024) yang berpendapat bahwa ketika kepuasan karyawan tercapai maka kinerja karyawan pun meningkat, kepuasan kerja karyawan memainkan peran penting karena mempengaruhi operasi organisasi secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu; motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dimana motivasi kerja diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menuntut, dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Safitri et al., 2022). Kurniawanto et al., (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi pekerjaan. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaan, penilaian dilakukan sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan.mDibawah ini merupakan data dari survey kinerja karyawan yang dilakukan di PT XYZ dari tahun 2019 hingga tahun 2023 oleh Bagian SDM:



Gambar 1.12 Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2019 - 2023

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2024)

Dari Gambar 1.12 diatas terlihat angka yang cukup tinggi menunjukkan “**Puas**” yang mencapai 60% pada tahun 2019, lalu menurun menjadi 25% di tahun 2023. Pada tahun 2020 terlihat angka 40% yang menunjukkan “**Sangat Tidak Puas**”, lalu menurun menjadi 35% di tahun 2021 dan konstan di angka 30% di tahun 2022 dan 2023. Terlihat grafik “**Tidak Puas**” dengan angka 10% di tahun 2019 lalu naik menjadi angka 20% di tahun 2020 dan 2021, lalu naik menjadi angka 30% di tahun 2020 dan di tahun 2023 naik lagi di angka 35%. Lalu untuk grafik “**Sangat Puas**” cukup fluktuatif dimana pada tahun 2019 berada di angka tertinggi menyentuh 20% lalu turun di tahun 2023 menjadi 10%.

Sedangkan untuk standar dari PT XYZ yaitu:

4. Sangat Tidak Puas = 15%
5. Tidak Puas = 15%
6. Puas = 45%
7. Sangat Puas = 25%

Data pada Gambar 1.12 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT XYZ bersifat fluktuatif namun cenderung rendah serta tidak memenuhi standar penilaian kepuasan di PT XYZ itu sendiri, sehingga

menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas penjualan produk dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Fenomena ini mengindikasikan adanya potensi masalah yang perlu segera ditangani, terutama terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya (Yuniarti et al., 2023).

Dengan adanya data pertumbuhan pengguna roda dua, sales, kinerja, absensi dan data kepuasan kerja diatas serta uraian dari penelitian terdahulu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA: STUDI KASUS PADA PT XYZ”**. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih efektif terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dilihat dari data kinerja karyawan pada tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan penurunan volume penjualan dibandingkan dengan data volume penjualan yang terus meningkat pada tahun 2008 hingga 2017. Data absensi karyawan menunjukkan angka persentase yang cukup tinggi hingga menyentuh angka 14,6% serta data kepuasan karyawan yang fluktuatif namun cenderung rendah yang menyentuh angka 35% “Tidak Puas” ditahun 2023. Dengan begitu penulis ingin meneliti hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja pada PT XYZ dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA: STUDI KASUS PADA PT XYZ”**. Maka dengan begitu pertanyaan dalam penelitian ini akan seperti:

1. Bagaimana motivasi kerja di PT XYZ?

2. Bagaimana kepuasan kerja di PT XYZ?
3. Bagaimana kinerja di PT XYZ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
7. Bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT XYZ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di PT XYZ.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja di PT XYZ.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja di PT XYZ.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT XYZ.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 aspek yaitu:

1.5.1. Aspek Teoritis

1. Mengembangkan Teori Motivasi Kerjadan Kinerja Karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.
2. Menambah Wawasan tentang Model Mediasi, dengan mengidentifikasi peran kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian ini dapat

memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang proses mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen SDM.

3. Meningkatkan Pemahaman Terhadap Faktor-faktor Kinerja Karyawan, Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya bagaimana motivasi kerja berinteraksi dengan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi.

1.5.2. Aspek Praktis

1. Bagi Manajemen PT XYZ, Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen PT XYZ dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2. Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia (SDM), Manfaat praktis lain adalah memberikan panduan bagi pihak HR dalam memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.
3. Bagi Karyawan, Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi karyawan untuk memahami bagaimana faktor-faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja serta perkembangan karier mereka, sekaligus memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meraih tujuan profesional.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ Jl. Jend. Sudirman 99 Kranji Bekasi, Jawa Barat.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis

c. BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Mencakup metode penelitian, pendekatan, teknik pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

d. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

e. BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.