

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV KURNIA
AGUNG CABANG BANDUNG**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 11/2024



Proposal Skripsi Oleh:

Dwilisallam Musyary Fayiz

01011281722104

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASA KERJA KARYAWAN CV
KURNIA AGUNG CABANG BANDUNG**

Disusun Oleh :

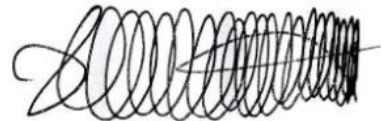
Nama : Dwilisallam Musyary Fayiz
Nim : 01011281722104
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Untuk Digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 11 / 2024
FAKULTAS EKONOMI MI U

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASA KERJA
KARYAWAN CV KURNIA AGUNG CABANG BANDUNG**

Disusun Oleh :

Nama : Dwilisallam Musyary Fayiz
Nim : 01011281722104
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 09 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitian Ujian Komprehensif

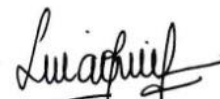
Palembang, 09 Januari 2024

Ketua

Anggota



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwilisallam Musyary Fayiz
NIM : 01011281722104
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung.

Pembimbing:

Ketua : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 09 Januari 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat saya pertanggung jawabkan.

Indralaya, 09 Januari 2024



Pembuat pernyataan

Dwilisallam Musyary Fayiz

01011281722104

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“hidup adalah tentang mengatasi diri sendiri berulang kali “ – Friedrich
Nietzsche**

Skripsi Ini Saya Persembahkan untuk :

- **Kedua Orang tua dan Keluarga**
- **Teman-teman**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, sehingga penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkannya

Palembang , 9 Januari 2024



Dwilisallam Musyary Fayiz

UCAPAN TERIMA KASIH

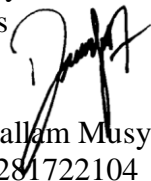
Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terimakasih pada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan dan anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Keluarga saya yang telah memberikan banyak perhatian, pengertian, dukungan, cinta kasih yang luarbiasa, serta sudah mendoakan yang terbaik selama masa perkuliahan maupun saat penyelesaian skripsi ini
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam , S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan dosen pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, dan dosen penguji yang telah membantu dan sudah bersedia memberikan masukan dan saran yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dessy Yunita, S.E., M.M, MBA selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan

8. Pimpinan dan seluruh karyawan pada CV Kurnia Agung Cabang Bandung yang telah memberi izin penelitian serta membantu saya melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
9. Bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman selama masa perkuliahan
10. Seluruh staf fakultas ekonomi universitas sriwijaya, khususnya untuk Kak Helmi, Mba Ambar dan staf lainnya yang telah membantu selama masa perkuliahan.
11. Seluruh staff laboratorium manajemen perkantoran dan kesekretariatan yang sudah banyak membantu dan memberikan pelayanan terbaik selama perkuliahan.
12. Seluruh teman-teman saya Igo,Prima,Rehan,Dwik,Toriq yang tergabung dalam CLF yang telah menemani saya dan juga memberikan saya semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini
13. Semua teman-teman saya. Andi,Evan,Oki,Glocok,Faris,Futhe,Ferdy,Jauhari yang tergabung dalam grup koran sindo, karena telah menemani dan memberikan kenanga-kenangan yang indah selama masa perkuliahan
14. Semua teman seperjuangan Angkatan 2017 Manajemen Universitas Sriwijaya
15. Kepada anime Gurren Lagann yang telah membentuk karakter saya seperti saat ini sehingga saya dapat menjalani perkuliahan dan kehidupan secara umum dengan lebih percaya diri.

Indralaya, 9 Januari 2024

Penulis


Dwilisallam Musyary Fayiz
01011281722104

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 11/2024
FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama : Dwilisallam Musyary Fayiz

Nim : 01011281722104

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung

Telah kami periksa secara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua

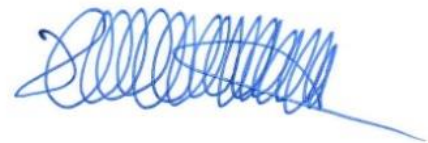


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 11/2024
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV KURNIA AGUNG CABANG BANDUNG

Oleh:

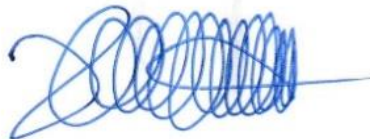
Dwilisallam Musyary Fayiz

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV Kurnia Agung Cabang Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung yang berjumlah 71 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sehingga sampel berjumlah 71 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan menggunakan *software SPSS* sebagai alat analisisnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, M.M

NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, M.M

NIP 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 11/2024
FACULTAS EKONOMI UIN U

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF CV KURNIA AGUNG BANDUNG BRANCH

By:

Dwilisallam Musyary Fayiz

This studi aim to determine the effect of work motivation on job satisfaction in employees of CV Kurnia Agung Bandung Branch. The population in this study were all of the employees at CV Kurnia Agung Bandung Branch, amounting to 71 employees. Sampling in this study used saturated sampling method (census) where the entire population was used as a sample so the sample amounted to 71 employees. This study uses primary data obtained through questionnaires. This reseacrh method uses simple liniear regression analysis and uses spss software. the result of this study show that work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction in employees of CV Kurnia Agung Bandung Branch.

Keyword : Work Motivation, Job Satisfaction

Advisor

Chairman of The Management Departmen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dwilisallam Musyary Fayiz
NIM : 010112817221004
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal lahir : Bandung, 3 September 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Sultan Mahmud Badarudin II,
Kec.Lubuklinggau Selatan II
Email : dwilifayiz12@gmail.com
No. Hp : 085380404920

Pendidikan Formal

TK : RA Asy Syifaa Babakanjati Bandung
Sekolah Dasar :SDN 219 BabakanJati kota Bandung
SDN 55 Lubuklinggau
SLTP : SMPN 2 Lubuklinggau
SLTA : SMAN 4 Lubuklinggau
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
a. Manfaat teoritis	7
b. Manfaat praktis	7
BAB II Studi Kepustakaan	8
2.1 Studi Kepustakaan	8
2.1.1 Motivasi Kerja	8
2.1.2 Kepuasan kerja	11

2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka konseptual	21
2.4 Hipotesis.....	21
BAB III Metode Penelitian	22
3.1 Metode Penelitian.....	22
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.3 Rancangan Penelitian.....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.4.1 Jenis Data.....	23
3.4.2 Sumber Data	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Populasi dan Sampel.....	24
3.6.1 Populasi	24
3.6.2 Sampel	25
3.7 Uji Instrumen Penelitian	25
3.7.1 Metode Suksesif Interval (MSI)	25
3.7.2 Uji Validitas	26
3.7.3 Uji Reliabilitas	26
3.8 Teknik Analisis Data	27
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	27
3.8.2 Koefisien Korelasi (r).....	27
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	28
3.8.4 Uji t.....	28
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	29
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33

4. 1. 1 Profil CV Kurnia Agung Cabang Bandung	33
4. 1. 2 Visi dan Misi CV Kurnia Agung Cabang Bandung	33
4. 1. 3 Struktur Organisasi.....	34
4. 2 Hasil Penelitian.....	34
4. 2. 1 Deskripsi Profil Responden	34
4. 2. 2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	38
4. 2. 3 Uji Instrumen Penelitian 4. 2. 3. 1 Hasil Uji Validitas Instrmen Penelitian.....	59
4. 2. 4 Hasil Analisis Data.....	63
4. 2. 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	66
4. 2. 6 Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V Kesimpulan dan Saran.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data Ketidakhadiran Karyawan CV Kurnia Agung Tahun 2022	3
Tabel 1 2 Data Ketidakhadiran Karyawan CV Kurnia Agung tahun 2023	3
Tabel 1 3 Data Turn Over Karyawan CV Kurnia Agung Tahun 2022	4
Tabel 1 4 Data Turn Over Karyawan CV Kurnia Agung tahun 2023	4
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3 1 Penilaian Skala Likert	24
Tabel 3 2 Tingkat Hubungan Korelasi	28
Tabel 3 3 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 4 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	36
Tabel 4 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	37
Tabel 4 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	38
Tabel 4 5 Distribusi Frekuensi Status Responden	39
Tabel 4 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)	40
Tabel 4 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)	49
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)	58
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	60
Tabel 4 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	61
Tabel 4 11 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 4 12 Interval Koefisien Korelasi (r)	64
Tabel 4 13 Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4 14 Hasil Analisis Uji Signifikansi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4 1 : Struktur organisasi CV Kurnia Agung Cabang Bandung	36

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRANI.....	79
LAMPIRANII.....	86
LAMPIRANIII.....	98
LAMPIRANIV.....	110
LAMPIRANV.....	111
LAMPIRANVI.....	111
LAMPIRANVII.....	112
LAMPIRAN VIII.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar belakang

Pada era persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian penting yang memastikan organisasi berjalan dengan lancar, salah satu hal yang penting untuk diperhatikan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta hubungannya dengan situasi kerja, kerja sama dengan sesama karyawan, penghargaan yang diberikan di tempat kerja, dan pertanyaan-pertanyaan mengenai faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang merasa puas, cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangat penting untuk perusahaan karena kepuasan kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan ingin berhenti atau keluar dari perusahaannya Adriana et al (2023). Oleh karena itu organisasi perlu memahami pentingnya menjaga kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya Siregar et al (2019). sebagai

sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Warr dan Inceoglu (2018) Kepuasan kerja adalah pengalaman positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya yang mencakup aspek-aspek seperti pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan variasi pekerjaan. Salah satu faktor yang berpengaruh penting dan harus diperhatikan dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan.

Cara untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, Motivasi diartikan sebagai konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi menimbulkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu Rifqi et al (2024).

Motivasi merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi sejauh mana kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ketika karyawan merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka mereka cenderung akan lebih puas dengan pekerjaannya, sebaliknya ketika karyawan tidak termotivasi atau memiliki motivasi yang rendah dalam pekerjaannya maka mereka akan merasa tidak puas dengan apa yang dilakukannya, yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif. Hasil berdampak pada produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sahir et al (2022) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana seseorang termotivasi untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan dan sasaran organisasi tertentu serta terpenuhinya beberapa kebutuhan. Besarnya motivasi kerja menentukan kepuasan kerjanya. Sedangkan menurut Daniel Pink (2018) motivasi kerja adalah kemauan intrinsik untuk melakukan tugas yang menantang, mempengaruhi, dan bermakna yang datang dari dalam diri individu itu sendiri.

CV.Kurnia Agung adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dan distribusi. Perusahaan ini memiliki fokus pada penjualan dan distribusi berbagai produk konsumen, seperti alat tulis sekolah dan kantor. CV.Kurnia Agung memiliki beberapa toko yang ritel yang tersebar di berbagai lokasi di Bandung, serta memasarkan produk-produknya melalui kanal online. Karena CV.Kurnia Agung bergerak pada penjualan dan distribusi, motivasi dari para pegawai merupakan hal yang penting untuk di perhatikan demi menjaga tingkat kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang akan berdampak pada pencapaian target dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, motivasi dan kepuasan kerja pegawai CV.Kurnia Agung dirasa belum optimal, dikarenakan tingkat kehadiran karyawan yang tidak stabil dan belum optimal dalam kurun waktu 2022 sampai 2023 dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1 1 Data Ketidakhadiran Karyawan CV Kurnia Agung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja X Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase
Januari	47	25	1175	45	3.8%

Februari	53	22	1166	46	3.9%
Maret	49	26	1274	70	5.5%
April	55	25	1375	40	2.9%
Mei	58	22	1276	45	3.5%
Juni	51	25	1275	56	4.3%
Juli	57	24	1368	50	3.6%
Agustus	63	26	1638	54	3.3%
September	60	26	1560	65	4.1%
Oktober	54	25	1350	47	3.4%
November	56	26	1456	67	4.6%
Desember	51	26	1326	71	5.4%

Sumber : CV.Kurnia Agung Cabang Bandung Jawa Barat 2023

Tabel 1 2 Data Ketidakhadiran Karyawan CV Kurnia Agung tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja X Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase
Januari	54	26	1404	70	5,0%
Februari	56	24	1344	19	1,4%
Maret	59	27	1593	59	3,7%
April	69	25	1725	119	6,9%
Mei	70	27	1890	70	3,7%
Juni	65	24	1560	59	3,8%
Juli	68	24	1632	72	4,4%
Agustus	74	26	1924	62	3,2%
September	72	25	1800	58	3,2%
Oktober	71	26	1846	54	2,9%

Sumber : CV.Kurnia Agung Cabang Bandung Jawa Barat 2023

Pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 terlihat bahawa absensi karyawan CV. Kurnia Agung cabang Bandung mengalami naik turun dari tahun 2022 sampai dengan 2023 dengan tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan April 2023 yaitu sebesar 6.9%. hal ini dapat disebabkan karena cuti,izin, sakit atau tanpa keterangan.

Tingkat absensi karyawan yang naik turun setiap bulannya menunjukkan tingkat absensi yang tidak stabil dan belum maksimal. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan mengalami kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Tabel 1 3 Data Turn Over Karyawan CV Kurnia Agung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase
-------	-----------------	-----------------	-----------------	------------

	Masuk	Keluar		
Januari	5	3	47	6.3%
Februari	9	5	53	9.4%
Maret	1	0	49	0%
April	6	2	55	3.6%
Mei	5	9	58	15.5%
Juni	2	1	51	1.9%
Juli	7	3	57	5.2%
Agustus	9	5	63	7.9%
September	2	6	60	10%
Oktober	0	1	54	1.8%
November	3	10	56	17.8%
Desember	5	7	51	13.72%

Sumber : CV.Kurnia Agung Cabang Bandung Jawa Barat 2023

Tabel 1 4 Data Turn Over Karyawan CV Kurnia Agung tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase
Janunari	10	9	54	16.66%
Februari	11	8	56	14.28%
Maret	11	8	59	13.55%
April	18	33	69	47.82%
Mei	34	13	70	18.57%
Juni	8	2	65	3%
Juli	5	2	68	2.9%
Agustus	8	7	74	9.4%
september	5	4	72	5.5%
oktober	3	3	71	4.2%

Sumber : CV.Kurnia Agung Cabang Bandung Jawa Barat 2023

Dilihat dari tabel 1.3 dan tabel 1.4 menunjukkan tingkat turnover karyawan CV.Kurnia Agung Cabang Bandung yang tidak stabil dengan tingkat turnover paling tinggi terjadi pada bulan April 2023.

Ketika karyawan merasa pekerjaannya cocok, ia bekerja secara maksimal, tugas-tugasnya dilaksanakan dengan semangat sehingga membuahkan hasil yang baik, sedangkan karyawan merasa pekerjaannya kurang sesuai, ia merasakan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan. berhenti bekerja, lalu pergi dan mencari pekerjaan. mana yang lebih baik atau lebih cocok. Dengan demikian,

turnover dapat menggambarkan ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan memiliki hasil yang berbeda, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Vanessa dan Nawawi, Wulandari dan Mathori, Walpindri dan ratnawili) menunjukkan bahwa motivasi memiliki hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Olleh et al, Paais dan Pattiruhu, harahap dan Khair) menunjukkan bahwa motivasi memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan harapan penelitian ini dapat memberikan masukan seputar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Kurnia Agung Cabang Bandung Jawa Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Kurnia Agung Cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Kurnia Agung Cabang Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penelitian dalam ilmunbidang sumber daya manusia. serta penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi bahan referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan bagi CV.Kurnia Agung Cabang Bandungpada saat pengambilan keputusan dalam bidang motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H., & Makmur. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Reset*, 2(3), 34–46.

Afandi, M. B. A., Rejeki, A., & Rahayuningsih, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT X Malva Bonnie Almira Afandi, Asri Rejeki 2, Idha Rahayuningsih 3 Universitas Muhammadiyah Gresik. 16, 99–106.

Aftariansyah, W., & Ratnawili, R. (2023). PENGARUH STRES KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. Central Elektro. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 237–244. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4502>

Ammanah, P. S., Andriana, I., & Siregar, L. D. (2023). The Effect of Employee Job Satisfaction on Turnover Intention at PT Sarana Baja Perkasa Site OKI. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2420-2435.

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.

Apriliyani, W. D., Karnati, N., Sugiarto, S., & Ifnuari, M. R. (2022). The Positive Impact of Leadership and Work Motivation on Job Satisfaction of Honorary School Administration Staff. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 168–180. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.37239>

Arcaya Maniko Tama. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 52–62. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.606>

Busro, M. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>

Damayanti, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, 31(2), 207–226.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.

Fadhilah, A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work Study Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 126–131.

Hadjri, M. I., Perizade, B., & Zunaidah, Z. (2019). Compensation, Spiritual Motivation, And Job Satisfaction: A Case Study Of Sumsel Babel Sharia Bank. *Sriwijaya International Journal Of Dynamic Economics And Business*, 73-92.

Hamdan, Amarul, & Gentari, R. E. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110–125. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5686>

Kristinae, V. A. P. M. K. dan L. K. T. K. K., & Raya), (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 2, No.2, O. 2018. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.

Kurniawan, J., Budi Eko Soetjipto, & Agus Hermawan. (2022). the Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction and Organizational Commitment and Their Impact on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Management and Informatics*, 1(3), 23–35. <https://doi.org/10.51903/jmi.v1i3.144>

Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Idustri: perspektif tenaga kerja*. Makasar: Nas Media Pustaka

Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). engaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Paperclip Cabang Kota

Kasablanka). *Kinerja*, 3(02), 213–229. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1548>

Mubaroqah, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222.

Muhammad Muslim. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Karya Utama Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 167–176. <http://repository.unmuhjember.ac.id/6020/>

Olle, A. T., Kamase, J., Gani, A., & Azis, N. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(4), 483–486. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.388>

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1(2), 153–163. <https://doi.org/10.25105/mrbm.v6i3.1048>

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

Prasetyawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4), 43–58. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>

Pratama, M. G., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>

Rifqi, M. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 735–748.

Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Eidi; Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat

Rochma, A. N. (2020). pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>

Sahir, S. H. dkk. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis

Saputra, A. A. G. D., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2565. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p11>

SAPUTRA, M. P. P., & ADNYANI, I. G. A. D. (2019). Made Pradnya Paramita Saputra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul , sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai t. 8(1), 6961–6989.

Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(4), 185-192.

Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suprpti, Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, sulis diah, Astuti, rulyta yuli, Sudargini, Y., & Khasanah, noor eva. (2020). the Effect of Work Motivation, work environment, Work Discipline on Employee satisfaction and public health center performance. *JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING &*

MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR), 1(2), 153–173.
<https://doi.org/10.25139/sng.v1i2.4158>

Suputra, I. K. A. D., & Sadiartha, A. A. N. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarrodi Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata* , 3(3), 473–480.

Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>

Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>

Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>

Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>