

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin

Jhony Fahrin Sapar
STIE Pancasetia, Banjarmasin
Email: Jhonyfahrin.stiepan@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an emotional state that is pleasant or unpleasant for employees to view their work. Organizations that are not able to provide job satisfaction to their employees, will face the risk of productivity, increased turnover and high levels of employee absenteeism and allows increased work accidents, decreased physical and mental health of employees. Therefore, business organizations need to try to minimize the possibility of risk due to job dissatisfaction. The study tries to describe the actual situation regarding job satisfaction and motivation affect the performance of employees of PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. The research population is the entire subject to be studied. The subjects studied here are all employees of PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin, totaling 80 (eighty) people. While the samples taken were 76 (seventy six) people. Employee job satisfaction affects performance while the factors that influence it are socially, physically and financially, the most influential factor is the financial factor because employees really hope that the company provides bonuses and incentives, the measurement of SPSS data processing uses a Likert scale to measure social factors , physical factors. From the results of the analysis that has been obtained from calculations on SPSS, it can be described employee perceptions of motivation, including:

a. Social

The total of all respondents means that almost all employees have a good perception of social factors at PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.

b. Physique

Respondents have a good perception of physical factors, the better the employee's perception of the company, meaning that employees are satisfied with the physical condition of the PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin

c. Financial

Employees' perception of financial factors is good. The employees did not choose STS at all (strongly disagree) so the presentation for GOOD and VERY GOOD statements increased.

Keyword : *Job satisfaction, employee motivation and performance*

Abstrak

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya turnover dan tingginya tingkat absensi karyawan serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu organisasi bisnis perlu berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja. Penelitian mencoba menggambarkan keadaan yang sebenarnya mengenai Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Subjek yang diteliti disini adalah semua karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin yang berjumlah 80 (delapan puluh) orang. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 76 (tujuh puluh enam) orang. Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja adapun faktor yang mempengaruhinya adalah secara sosial, secara fisik dan secara finansial, faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor finansial dikarena karyawan sangat berharap agar perusahaan memberikan bonus dan insentif, pengukuran pengolahan data SPSS menggunakan skala likert untuk mengukur dari faktor sosial, faktor fisik.

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dari perhitungan pada SPSS dapatlah digambarkan persepsi karyawan terhadap motivasi antara lain:

a. Sosial

Total keseluruhan responden artinya hampir keseluruhan karyawan mempunyai persepsi yang baik terhadap faktor sosial pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.

b. Fisik

Responden mempunyai persepsi yang baik terhadap faktor fisik semakin baik persepsi karyawan terhadap perusahaan, artinya para karyawan merasa puas dengan keadaan fisik bangunan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin

c. Finansial

Persepsi karyawan terhadap faktor finansial adalah baik. Para karyawan tidak ada sama sekali memilih STS (sangan tidak setuju) sehingga presentasi untuk keterangan BAIK dan SANGAT BAIK meningkat.

Keyword : Kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan

©2022 *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya turnover dan tingginya tingkat absensi karyawan serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena

itu organisasi bisnis perlu berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja.

Untuk dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi maka tuntutan adanya kepuasan kerja semakin meningkat seiring dengan persaingan organisasi bisnis lain. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung.

Dalam usaha peningkatan kinerja Sumber daya manusia, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama atasan. Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan.

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang akan selalu menginginkan keadaan sedapat mungkin bisa memberikan kepuasan bagi dirinya. Dengan sendirinya ia akan dapat bekerja dengan lebih bergairah dan lebih bersemangat, serta dapat mencurahkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat.

Apakah keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output

yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi. Begitu juga karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mencoba menggambarkan keadaan yang sebenarnya mengenai :

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. International Tbk Daihatsu Banjarmasin

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang harus hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan.

Lebih lanjut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2015), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau

imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan

karyawan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2015:442), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut Hasibuan (2017 : 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja karena harapan karyawan akan besaran kompensasi terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi, maka akan diwujudkan dalam sikap karyawan terhadap kinerjanya

Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Pendapat Hasibuan (2017:119) menjelaskan terkait definisi dari kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena

membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kemudian Handoko (2014:155) menerangkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Selanjutnya menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Kemudian Marwansyah (2016:269) menjelaskan definisi Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Widodo (2016:157), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Memperoleh personalia yang qualified
- b) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
- c) Menjamin keadilan.
- d) Menghargai perilaku yang diinginkan
- e) Mengendalikan biaya-biaya.
- f) Memenuhi peraturan-peraturan lega

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku :

- 1) Asas adil Besarnya kompensasi harus sesuai dengan pr estasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
- 2) Asas layak dan wajar Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

- a. karakteristik situasi,
 - b. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, dan
 - c. tujuan-tujuan penilaian kinerja, sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.
2. Sikap Para Karyawan Dan Manajer Terhadap Evaluasi

Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan unjuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi sejauh mana kualitas seorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi untuk itu Kinerja (*performance*) adalah suatu tolak ukur atas hasil kerja setiap orang, bila seorang karyawan dikatakan berhasil dapat dilihat dari kinerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. suatu organisasi yang harus ditingkatkan. Salah satu untuk meningkatkannya adalah melalui penilaian kenerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi, tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk deskriptif yang merupakan jenis penelitian yang mengobservasi data sampel dilapangan, yang kemudian diambil sampel acak.

Dalam pengukuran variabel kepuasan kerja yang terdiri dari :

- 1) faktor kepuasan finansial mengenai kebijakan dalam memberikan bonus karyawan yang memiliki prestasi tinggi dan kesempatan mendapatkan promosi.
- 2) faktor kepuasan fisik karyawan bisa bekerja jam kerja yang ditetapkan juga bersedia lembur
- 3) faktor kepuasan sosial karyawan mempunyai hubungan baik dengan teman sekerja
- 4) faktor psikologi karyawan merasakan senang bekerja pada pekerjaan saat ini

Cara yang akan penulis gunakan untuk membuat kuesioner. Untuk mengukur variabel-variabel pada kepuasan kerja maka digunakan skala sikap dari skala *Likert* (Sugiono 2011:86) dengan skala *likert* 1-5 pilihan, dengan gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS), berikut ini tingkatannya. Adapun cara untuk menentukan skor dari kuesioner yang dibagikan menggunakan cara sebagai berikut, tiap pertanyaan mempunyai 5 kemungkinan jawaban yang skornya berkisar antara 1-5.

1. Sangat Setuju (SS).
2. Setuju (S).
3. Ragu-ragu (RG).
4. Tidak Setuju (TS).
5. Sangat Tidak Setuju (STS).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Subjek yang diteliti disini adalah semua karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin yang berjumlah 80 (delapan puluh) orang. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 76 (tujuh puluh enam) orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.

Karakteristik dalam penelitian ini yaitu dengan berdasarkan atas umur dari PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin Karakteristik Responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
 Daftar Responden Karyawan
 PT. Astra International Tbk Daihatsu
 Banjarmasin

No.	Kelompok Umur	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	0	0
2	20 – 35 Tahun	31	40,8
3	> 35 Tahun	45	59
Total		76	100

Sumber : Kuisisioner (Diolah Penulis)

Tabel 1 Tersebut Menunjukkan Bahwa Responden Yang Berada Pada Rentang Umur < 20 Tahun Sebanyak 0(Nol) Orang. Artinya Tidak Ada Responden Yang Berumur < 20 Tahun. Responden Yang Berada Pada Rentang Umur 20 – 35 Tahun Adalah Sebanyak 30(Tiga Puluh) Orang, Sedangkan Responden Yang Berada Pada Rentang Umur > 35 Tahun Adalah Sebanyak 45 Orang. Sehingga dapat diketahui Dengan Jelas bahwa kebanyakan dari Responden Adalah Orang Yang Berumur 35 Tahun.

A. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.

Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja, Adapun Faktor Yang Mempengaruhinya Adalah Secara Sosial, Secara Fisik Dan Secara Finansial, Faktor Yang Berpengaruh Adalah Faktor Finansial Dikarenakan Karyawan Sangat Berharap Agar perusahaan memberikan bonus dan insentif, pengukuran pengelahan pengelohan dan SPSS menggunakan *skala likert* untuk mengukur variabel sosial, faktor fisik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Sosial

Tabel 2
 PT. Astra International Tbk Daihatsu
 Banjarmasin Persepsi Karyawan Terhadap
 Faktor Sosial

Keterangan	Jumlah	Prosentasi	Valid
------------	--------	------------	-------

	Persentase		
STS	1	1,3	17,1
TS	5	6,6	
RR	7	9,2	
S	26	34,2	
SS	37	48,7	
	76	100	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Sumber : Data Diolah, 2022

Skala 1
Persepsi Karyawan Terhadap Faktor Sosial

STS	TS	RR	S	SS
- 1	2	8	4	5 +
1	5	7	26	37orang

2. Fisik

Tabel 3
PT. Astra International Tbk Daihatsu
Banjarmasin Persepsi Karyawan Terhadap
Faktor Fisik

Keterangan	Jumlah	Prosentasi	Valid Persentase
STS	2	2,6	19,7
TS	7	9,2	
RR	6	7,9	
S	20	26,3	
SS	41	54	
	76	100	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Skala 2
Persepsi Karyawan Terhadap Faktor Fisik

STS	TS	RR	S	SS
- 1	2	8	4	5 +
2	7	6	20	41 orang

3. Finansial

Tabel 4
PT. Astra International Tbk Daihatsu
Banjarmasin
Persepsi Karyawan Terhadap
Faktor Finansial

Keterangan	Jumlah	Prosentasi	Valid Persentase
STS	0	-	2,6
TS	1	1,3	
RR	1	1,3	
S	19	25	
SS	55	72,4	
	76	100	100

Skala 3
Persepsi Karyawan Terhadap
Faktor Finansial

STS	TS	RR	S	SS
- 1	2	8	4	5 +
0	1	1	19	55orang

B. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dapat di gambarkan persepsi karyawan terhadap motivasi adalah :

1. Sosial

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa data tersebut merupakan data gabungan dari data mengenai persepsi karyawan terhadap faktor Sosial. Dari gabungan data di atas dapat di ketahui bahwa 76 orang dari total keseluruhan responden, 63 orang (82,9%) responden menjawab persepsi karyawan terhadap faktor sosial secara umum adalah baik, seperti yang terlihat pada skala1 bahwa nilai karyawan cenderung kearah kanan dengan nilai skor sebesar empat (26 orang/34,2%) dan lima (37 orang/48,7%), yaitu mengarah ke titik positif, artinya hampir keseluruhan karyawan mempunyai persepsi yang baik terhadap faktor sosial pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.

2. Fisik

Dapat dilihat tabel 3 diatas bahwa sebagian besar responden mempunyai persepsi yang baik terhadap faktor fisik yaitu sebanyak 61 orang/80,3% dari 76 orang responden dapat dilihat dari skala 2 bahwa semakin banyak karyawan memilih nilai ke kanan dengan nilai skor sebesar empat (20 orang/26,3%) dan lima (41 orang/54%), maka akan semakin baik persepsi karyawan terhadap perusahaan, artinya para karyawan merasa puas dengan keadaan fisik bangunan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin

3. Finansial

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa persepsi karyawan terhadap faktor finansial adalah baik. Para karyawan tidak ada sama sekali memilih STS (sangat tidak setuju) sehingga presentasi untuk keterangan BAIK dan SANGAT BAIK meningkat. Pada skala 3 para karyawan cenderung memilih nilai ke kanan yang menunjukkan bahwa nilai tersebut adalah positif dengan skor empat (19 orang/25%) dan skor lima (55 orang/72,4%) artinya Sebagian besar karyawan merasa puas dengan adanya faktor finansial dari PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja adapun faktor yang mempengaruhinya adalah secara sosial, secara fisik dan secara finansial, faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor finansial dikarenakan karyawan sangat berharap agar perusahaan memberikan bonus dan insentif, pengukuran pengolahan data SPSS menggunakan skala likert untuk mengukur dari faktor sosial, faktor fisik.
2. Dari hasil analisis yang telah diperoleh dari perhitungan pada SPSS dapatlah digambarkan persepsi karyawan terhadap motivasi antara lain:
 - a. Sosial
Total keseluruhan responden artinya hampir keseluruhan karyawan mempunyai persepsi yang baik terhadap faktor sosial pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin.
 - b. Fisik
Responden mempunyai persepsi yang baik terhadap faktor fisik semakin baik persepsi karyawan terhadap perusahaan, artinya para karyawan merasa puas dengan keadaan fisik bangunan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin
 - c. Finansial
persepsi karyawan terhadap faktor finansial adalah baik. Para karyawan tidak ada sama sekali memilih STS (sangat tidak setuju) sehingga presentasi untuk keterangan BAIK dan SANGAT BAIK meningkat.

Saran

1. PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin terus lebih lagi meningkatkan

kepuasan kerja agar karyawan merasa sangat terlindungi bekerja di perusahaan.

2. Faktor sosial, fisik dan finansial dalam penelitian ini sudah baik perusahaan tetap harus berusaha agar lebih meningkatkan kualitasnya untuk meningkatkan kadar kepuasan karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko. T. Hani, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepersonalisan, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno,Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media, Yogyakarta.
- Marwansyah, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan Alfabeta, Bandung.
- Dessler 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14, Salemba Empat, Jakarta
- Wibowo, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono, 2011, Metode Penelitian, Rajawali Press, Jakarta.
- Sedarmayanti,2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja, Penerbit PT.Refika Aditama,Bandung.
- Simamora,2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIEY Yogyakarta.