Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan
Volume. 5, Nomor.1 Maret 2025
E-ISSN : 2809-9893; P-ISSN : 2809-9427, Hal 433-440
DOI: https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6484
Available Online at: https://researchhub.id/index.php/jimek

Dampak Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Dinamika Perilaku Organisasi Karyawan UD Esa Jaya Surabaya

Adinda Eka Rahmawati[1*], Sentot Imam Wahjono[2]
[1,2] Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia
Email : eka.adin657@gmail.com[1*], sentotimamwahjono@um-surabaya.ac.id[2]

Alamat : Jl. Raya Sutorejo No.59, Dukuh Sutorejo, Kec. Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur
Korespondensi penulis : eka.adin657@gmail.com

Abstract*: Successful organizations rely not only on physical resources and technology, but also on human resources, which play a key role in driving organizational processes. One of the key factors that influence the quality and effectiveness of employee performance is job satisfaction and motivation. This study aims to evaluate the influence of job satisfaction and motivation on the organizational behavior dynamics of employees at UD Esa Jaya. The research method used is qualitative with an economic approach. Data collection was conducted through observation and in-depth interviews with employees and management. The data obtained were analyzed using qualitative descriptive methods to explore the relationship between job satisfaction, motivation, and organizational behavior. The results of the study indicate that job satisfaction and motivation have a significant impact on employee behavior, including in terms of productivity, loyalty, and social interaction in the workplace. These findings provide important contributions to management in developing policies that can enhance job satisfaction and motivation, thereby creating a more efficient and conducive organizational environment.*

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Behavior, Work Motivation, UD Esa Jaya*

Abstrak. Organisasi yang sukses tidak hanya bertumpu pada sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga pada sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak utama proses organisasi. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kualitas dan efektivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap dinamika perilaku organisasi karyawan di UD Esa Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan ekonomi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi serta wawancara mendalam dengan karyawan dan manajemen. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif guna menelusuri keterkaitan antara kepuasan kerja, motivasi dan perilaku organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan, termasuk dalam aspek produktivitas, loyalitas, serta interaksi sosial di lingkungan kerja. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kepuasan serta motivasi kerja, guna menciptakan lingkungan organisasi yang lebih efisien dan kondusif.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Perilaku Organisasi, Motivasi Kerja, UD Esa Jaya

1. LATAR BELAKANG

Organisasi yang sukses tidak hanya bertumpu pada sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga pada sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak utama proses organisasi. Dalam konteks ini, karyawan menjadi aktor sentral dalam pencapaian tujuan perusahaan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kualitas dan efektivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua variabel ini secara langsung berdampak terhadap dinamika perilaku organisasi, yang mencerminkan sikap, nilai, serta pola interaksi yang berkembang di lingkungan kerja.

Received: Mei 17, 2025; Revised: Mei 31, 2025; Accepted: Juni 14, 2025; Published: Juni 16, 2025

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, hingga sistem penghargaan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu perilaku kontraproduktif, seperti ketidakhadiran, konflik internal, hingga tingkat turnover yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai tingkat kepuasan kerja menjadi penting untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan kondusif.

Motivasi kerja, di sisi lain, berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Teori-teori motivasi klasik seperti Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, dan aktualisasi diri menjadi landasan bagi karyawan dalam mengarahkan perilaku mereka di tempat kerja (Ningtyas et al., 2022). Motivasi yang tinggi biasanya tercermin dalam semangat kerja, komitmen terhadap tugas, dan kemauan untuk berkembang. Tanpa adanya motivasi, karyawan akan kehilangan arah dan tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan perilaku organisasi bersifat dinamis. Perilaku organisasi mencakup berbagai aspek seperti komunikasi, kerjasama tim, adaptabilitas, serta integritas individu dalam bekerja. Dinamika perilaku organisasi akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya (Devia & Putrib, 2025). Di perusahaan yang mampu membangun kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi, perilaku organisasi cenderung positif dan produktif. Sebaliknya, apabila kepuasan dan motivasi tidak diperhatikan, maka dinamika organisasi menjadi tidak stabil, penuh konflik, dan minim inisiatif (Oley et al., 2022).

UD Esa Jaya merupakan usaha perseorangan yang bergerak dibidang elektronik dan aksesoris handphone, yang berhasil menjual secara luas di seluruh Indonesia melalui saluran online maupun offline. Dalam period persaingan bisnis semakin ketat sumber daya manusia(SDM) memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan merupakan elemen kunci yang berpengaruh terhadap dinamika perilaku organisasi, termasuk dalam hal produktivitas, loyaltas, dan hubungan sosial di lingkungan kerja. Perusahaan yang mampu membangun suasana kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih unggul sehingga perusahaan dapat mencapai target pasar yang diinginkan.

Pelatihan yang sesuai, relevan dan berkelanjutan diyakini dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan UD Esa Jaya, baik dari segi keterampilan teknis seperti pencetakan *Hydrogel* dan *Tempared Glass*, pelayanan *client* secara online dan perakitan *handsate*, maupun dalam aspek manajerial serta pengelolaan bisnis. Di sisi lain, motivasi kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan semangat dan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Melihat pentingnya kedua faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kepuasan dan motivasi kerja memengaruhi dinamika perilaku organisasi karyawan UD Esa Jaya. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali persepsi karyawan melalui observasi wawancara mendalam sehingga, dapat memberikan rekomendasi strategi bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan motivasi bagi perusahaan- perusahaan sejenisnya, khususnya di sector elektronik dan aksesoris handphone, dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM untuk mencapai keberlanjutan bisnis.

2. KAJIAN TEORITIS

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang terus berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat guna membantu manajer dan masyarakat pada umumnya untuk memahami manusia secara lebih baik sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas. Perilaku Organisasi adalah kajian mengenai berbagai faktor yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta cara organisasi dalam mengelola interaksinya dengan lingkungan sekitarnya (Hidayat et al., 2024).

Kepuasan Kerja

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. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer (Salsabilla & Suryawan, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar

mereka mau melaksanakan sesuatu yang di tetapkan. Motivasi Kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Putra & Fernos, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah agar memperoleh data dengan cara kegunaan tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis dampak kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (Sugiyono, 2021). Pengumpulan data ialah observasi, wawancara, serta dokumentasi (Bado, 2021). Subyek Penelitian menggunakan teknik purposive dengan teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, serta jurnal ilmiah. Pengumpulan data meliputi reduksi data, verifikasi data, dan penyajian atau penarikan kesimpulan (lexy J Moleong, 2021). Analisis data artikel ini ialah deskriptif, yaitu metode analisis yang cenderung menggunakan kata-kata untuk menjelaskan fenomena atau informasi yang diperoleh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja di UD Esa Jaya Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan organisasi, motivasi tidak bersifat statis, melainkan merupakan proses yang terus berlangsung. Terdapat tiga elemen utama dalam proses ini, yaitu kebutuhan, dorongan untuk bertindak, dan tujuan. Ketika seseorang merasa ada kekurangan atau kebutuhan yang belum terpenuhi, maka muncul dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak.

Proses motivasi dimulai dari kesadaran individu akan adanya kebutuhan, yang memunculkan rasa tidak nyaman atau ketidakseimbangan. Ketidakseimbangan ini menstimulasi dorongan atau hasrat untuk bertindak sebagai upaya pemenuhan kebutuhan tersebut. Selanjutnya, individu menetapkan tujuan yang dianggap mampu mengatasi kekurangan tersebut, lalu berusaha mencapainya melalui tindakan tertentu. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor kunci dalam memahami perilaku individu di dalam organisasi, karena berpengaruh langsung terhadap inisiatif, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja.

Penelitian ini menekankan bahwa dorongan yang muncul dari motivasi tidak hanya mendorong individu untuk bertindak, tetapi juga menentukan arah dan intensitas perilaku. Arah perilaku berkaitan dengan pilihan tindakan spesifik yang diambil untuk memenuhi kebutuhan,

sementara intensitas merujuk pada besarnya usaha serta konsistensi individu dalam mengejar tujuan tersebut. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya memicu tindakan, tetapi juga mempengaruhi kualitas dan ketekunan dalam pelaksanaannya.

Motivasi berperan sebagai penggerak utama dalam aktivitas manusia, termasuk dalam konteks kerja dan organisasi. Ia memberikan arah yang jelas serta menopang keberlangsungan tindakan, sehingga individu mampu bertahan dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi tantangan. Dalam lingkungan organisasi, pemahaman terhadap motivasi menjadi penting karena berdampak langsung pada kinerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian di atas diperkuat oleh hasil studi Arifin & Mardikaningsih (2022), kepuasan kerja karyawan dapat dicapai secara optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja terbukti berkontribusi signifikan dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki dorongan internal yang kuat, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung lebih puas dalam menjalani tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Penerapan Kepemimpinan Motivasi Dan Motivasi Kerja UD Esa Jaya Surabaya

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di UD Esa Jaya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan dipandang sebagai hubungan yang bersifat saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikut dalam rangka mencapai tujuan bersama di situasi tertentu. Artinya, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada pemberi perintah, tetapi juga sebagai pendorong yang mampu menciptakan sinergi dan arah yang jelas bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, motivasi juga memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Motivasi dipahami sebagai kombinasi dari sikap dan nilai-nilai yang dimiliki individu, yang menjadi pendorong internal dalam bertindak. Sikap dan nilai tersebut bersifat fleksibel, artinya dapat berubah sesuai situasi dan pengalaman, namun tetap berperan sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku secara konsisten dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat menjadi dua faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan di UD Esa Jaya. Tingginya kepuasan kerja, yang mencakup faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan peluang pengembangan karir, berdampak positif terhadap komitmen, kejujuran, serta sikap

proaktif karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja-baik yang bersifat intrinsik seperti rasa pencapaian dan penghargaan diri, maupun ekstrinsik seperti insentif dan bonus—turut mendorong perilaku positif dalam organisasi.

Karyawan yang merasa puas dan termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas tinggi, kreativitas dalam bekerja, dan tingkat kehadiran yang stabil. Hal ini menjadikan motivasi dan kepuasan kerja sebagai elemen penting dalam pembentukan perilaku organisasi yang sehat. Oleh karena itu, manajemen UD Esa Jaya disarankan untuk menerapkan strategi yang mendukung peningkatan kondisi kerja, memperkuat hubungan antara pegawai, serta menyediakan sistem insentif yang adil dan transparan. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk lebih loyal dan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian di atas diperkuat oleh hasil studi Ananda et al., (2023), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan. Namun, di antara keduanya, motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

5. KESIMPULAN

Kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor krusial yang memengaruhi perilaku organisasi karyawan di UD Esa Jaya. Kepuasan kerja berdampak langsung terhadap semangat dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai harapan, mendapatkan apresiasi yang layak, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, maka mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Kondisi ini mendorong terciptanya budaya kerja yang stabil, menurunkan angka turnover, serta memperkuat keberlangsungan usaha secara menyeluruh.

Di sisi lain, motivasi kerja memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan semangat tinggi, inisiatif, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas serta menghadapi tantangan. Mereka juga lebih adaptif terhadap perubahan serta memiliki kecenderungan untuk berkolaborasi secara efektif dalam tim. Kombinasi antara kepuasan dan motivasi kerja yang optimal akan menciptakan lingkungan

kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks usaha seperti UD Esa Jaya, kondisi ini menjadi fondasi penting bagi kelangsungan operasional dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kami ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya kami bisa menyelesaikan artikel ini dengan judul "*Dampak Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Dinamika Perilaku Organisasi Karyawan UD Esa Jaya, Surabaya*". Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada manajemen serta para pegawai UD Esa Jaya, yang dengan penuh kesediaan telah berpartisipasi sebagai responden dan menyediakan data serta informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian ini.

Penulis turut mengucapkan penghargaan yang tulus kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan sejawat atas berbagai saran serta masukan yang membangun selama proses penulisan berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak institusi yang telah memberikan dukungan berupa fasilitas dan kesempatan, sehingga penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

DAFTAR REFERENSI

Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, 5(2), 131. https://doi.org/10.47201/jamin.v5i2.138

Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 5(2), 98–106. https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476

Bado, B. (2021). Model pendekatan kualitatif: Telaah dalam metode penelitian ilmiah. Dalam Pengantar metode kualitatif.

Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi tentang peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Jurnal Simki Economic, 4(1), 89–98. https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97

Devia, S., & Putrib, T. N. (2025). Strategi menciptakan budaya dan iklim organisasi yang positif. Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan, 2(1), 315–321. https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/index

Hidayat, A., Putroaji, B. C., Wati, B., Utami, D. R., & Diana, N. (2024). Perilaku organisasi pendidikan Islam. Jurnal Pendidikan Berkelanjutan, 5(4), 165–172. https://ejurnals.com/ojs/index.php/jpb

Moleong, L. J. (2021). Metode penelitian kualitatif. (Ed. revisi). Remaja Rosdakarya. (Jika nama penerbit belum tersedia, tambahkan)

Ningtyas, D. T., Farida, N. A., & Firadilah, A. (2022). Implementasi teori motivasi Abraham Maslow dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam. Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah, 5(2), 166–172. http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/tapis/index

Oley, M. F., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. H. (2022). Peranan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mendorong kinerja karyawan PT Empung Jaya Abadi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(2), 983. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40910

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2), 617–629. https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79

Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137–146. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kualitatif. Alfabeta.