

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN

KAREL TIAHJADI

STIE Trisakti
kareltjahjadi@yahoo.com

Abstract : *The research objective was to obtain empirical evidence of the factors that affect motivation. These factors are the results of Employment, Wages, Opportunity for Advancement, Trust and Responsibility and Working Conditions and Environment. Data collection using questionnaire survey. Research ideal determine factors that motivate employees to work. The sample in this research is as many as 65 employees of XYZ randomly selected will be given a questionnaire about the influence of motivational factors. The results showed that (1) there is a relationship between the results of work and motivation, (2) there was no correlation between salary Received and motivation, (3) there is no relationship between the Opportunity for Advancement and motivation, (4) there is a relationship between the Trust and Responsibility responsibility and motivation, (5) there is no relationship between the Working Conditions and Environment and Motivation.*

Keywords : Motivation, results of Employment, Wages, Opportunity for Advancement, Trust and Responsibility and Working Conditions and Environment.

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor tersebut adalah Hasil Pekerjaan, Gaji, Kesempatan untuk Maju, Kepercayaan dan Tanggung Jawab serta Kondisi dan Lingkungan Kerja. Pengumpulan data menggunakan survei kuisisioner. Penelitian menentukan faktor-faktor ideal yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan PT XYZ yang dipilih secara acak akan diberikan kuisisioner mengenai pengaruh faktor-faktor motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan antara Hasil Pekerjaan dan Motivasi, (2) tidak terdapat hubungan antara Gaji yang Diterima dan Motivasi, (3) tidak terdapat hubungan antara Kesempatan untuk Maju dan Motivasi, (4) terdapat hubungan antara Kepercayaan dan Tanggung Jawab dan Motivasi, (5) tidak terdapat hubungan antara Kondisi dan Lingkungan Kerja dan Motivasi.

Kata kunci : Motivasi, Hasil Pekerjaan, Gaji, Kesempatan untuk Maju, Kepercayaan dan Tanggung Jawab serta Kondisi dan Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Adanya pengurangan karyawan ini diharapkan pekerjaan yang dilakukan lebih efisien, sehingga dapat mengurangi biaya operasional perusahaan. Pengurangan karyawan diatur sedemikian rupa sehingga diharapkan agar karyawan yang ada tidak menjadi resah, karena kekurangan pekerjaan dan juga tidak kewalahan akibat kapasitas pekerjaan diperbesar. Walaupun pengurangan karyawan ini telah diperhitungkan dengan cukup matang, namun hal yang menarik terjadi yaitu dirasakan motivasi kerja karyawan bukannya bertambah, namun sebaliknya motivasi kerja justru menurun.

Menurunnya motivasi kerja karyawan PT XYZ tentu saja sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut untuk mengetahui dengan jelas faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhinya. Mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT XYZ sangat penting karena berkurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja tentu saja mempengaruhi kinerja PT XYZ itu sendiri. Penelitian ini tidak berhenti sampai mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling mempengaruhi motivasi kerja, tetapi dikembangkan juga untuk mengetahui hubungan faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan PT XYZ?

MOTIVASI

Robins mendefinisikan Motivasi sebagai kemauan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menggambarkan seseorang berperilaku dengan cara yang berlainan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian Motivasi difokuskan kepada tujuan organisasi agar dapat mencerminkan minat tunggal perilaku masing-masing individual yang berkaitan dengan hubungan kerja. Terdapat 3 (tiga) faktor kunci keberhasilan motivasi upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

Faktor upaya mencerminkan ukuran intensitas. Jika seseorang termotivasi untuk berbuat sesuatu, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapainya. Akan tetapi usaha yang kuat belum tentu dapat menghasilkan kinerja yang menguntungkan organisasi, kecuali upaya tersebut diarahkan demi kemajuan dan tujuan organisasi. Upaya yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, melibatkan berbagai pihak dalam organisasi perusahaan, dalam hal ini pimpinan dan karyawan.

Suatu Kebutuhan yang tak terpuaskan akan menyebabkan adanya dorongan dorongan didalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku untuk mencari tujuan tertentu yang jika tercapai dapat mengurangi tekanan yang ditimbulkan akibat dorongan tersebut.

Dapat dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan berusaha untuk mencapai tingkat keberhasilan dan prestasi yang tinggi. Setiap karyawan berkepentingan terhadap perilaku kerja yang termotivasi. Pemenuhan kebutuhan individu masing-masing karyawan yang dapat memotivasi perilaku kerja harus sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. Setiap orang menghabiskan hampir separuh waktunya untuk bekerja, suatu kenyataan yang memperlihatkan betapa pentingnya mempelajari motivasi dan hubungan dengan perilaku individu dalam masyarakat.

Kepuasan Kerja

Terdapat 2 aspek kepuasan kerja Pertama disebut dengan Kepuasan Bagian (*facet satisfaction*) yaitu merupakan tendensi seorang pekerja untuk lebih atau kurang puas dengan berbagai pekerjaan. Kepuasan Bagian ini dapat jelas dimengerti apabila kita mendengar seorang mengatakan "Saya menyukai pekerjaan saya, namun sangat membenci atasan saya" atau "Gaji di perusahaan ini sangat kecil, namun teman kerja saya sangat berpotensi untuk maju dan berkembang". Dalam teori seseorang dapat menjumpai ratusan dari bagian pekerjaan yang dapat menyebabkan mereka menyukai atau membenci pekerjaan mereka mulai dari lahan

parkir yang disediakan, ruang kerja, rekan kerja sampai warna ruang kantor.

Dalam Teori Kepuasan Bagian, kita dapat merumuskan suatu kepuasan menyeluruh, yang merupakan indikator keseluruhan dari sikap seseorang atas pekerjaan mereka. Pernyataan mengenai "secara garis besar saya sangat menyukai pekerjaan saya, namun beberapa aspek perlu ada peningkatan seperti gaji dan ruang kantor" mengindikasikan adanya kepuasan kerja secara keseluruhan. Pada kenyataannya, kepuasan kerja keseluruhan merupakan rata-rata atau penjumlahan sikap atas berbagai bagian pekerjaan.

Imbalan dan Kontribusi

Hubungan timbal balik antara individu dengan perusahaan, individu akan memberikan kontribusi atau sumbangan atau usaha kerja kepada perusahaan/organisasi dan sebagai gantinya perusahaan akan memberikan imbalan bagi individu tersebut.

Individu dan perusahaan akan merasakan pertukaran yang adil apabila terjadi keseimbangan antara kontribusi dan imbalan. Keinginan individu adalah apabila imbalan yang diberikan perusahaan lebih besar dari kontribusi yang diberikan. Sebaliknya, perusahaan berkeinginan kontribusi yang diberikan individu lebih besar dari pada imbalan yang diberikan. Konsep keseimbangan kontribusi dan imbalan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Apabila mengacu pada Teori Motivasi dan Teori Kebutuhan terlihat bahwa imbalan dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat memenuhi dorongan internal akan kebutuhan. Semakin besar kebutuhan seseorang, maka semakin besar dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan perkataan lain, bahwa kebutuhan dapat membangkitkan motivasi seseorang untuk memenuhinya. Semakin besar motivasi seseorang, usaha yang dilakukan akan semakin besar. Semakin besar motivasi seseorang maka kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya semakin besar dan semakin cepat

tercapai. Semakin banyak kebutuhan seseorang terpenuhi maka orang tersebut akan semakin puas.

METODA PENELITIAN

Pengumpulan data menggunakan survei kuisioner. Penelitian menentukan faktor-faktor ideal yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan PT XYZ yang dipilih secara acak akan diberikan kuisioner mengenai pengaruh faktor-faktor motivasi. Masing-masing pertanyaan diberi nilai, dimulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju) dengan menggunakan Skala *Likert*. Jumlah pertanyaan 32 dengan perincian masing-masing variabel berikut Motivasi terdiri atas 12 pertanyaan, Hasil Pekerjaan terdiri atas 4 pertanyaan, Gaji terdiri atas 4 pertanyaan, Kesempatan untuk Maju terdiri atas 4 pertanyaan, Kepercayaan dan Tanggung Jawab terdiri atas 4 pertanyaan, Kondisi dan Lingkungan Kerja terdiri atas 4 pertanyaan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengisian kuisioner tersebut di atas diketahui, bahwa faktor Prestasi, Pengakuan/Aktualisasi, Kepercayaan dan Tanggung Jawab, Kesempatan untuk Maju, Kebijakan Perusahaan, Hubungan dengan Atasan, Kondisi dan Lingkungan Kerja, Gaji, Keluarga dan Status Pribadi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT XYZ.

Faktor motivasi berupa Gaji, Kesempatan untuk Maju, Kepercayaan dan Tanggung Jawab serta Kondisi dan Lingkungan Kerja secara berurutan memiliki pengaruh motivasi tertinggi. Sedangkan faktor Hubungan dengan Rekan Kerja dan Rasa Aman tidak merupakan faktor dominan (penilaian kualitatif: "Netral") yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT XYZ. Berikut statistik deskriptif untuk setiap variabel :

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI	37,2000	3,7840	65
HKERJA	29,8615	3,6266	65
GAJI	23,0923	2,7711	65
KSEMPAT	19,8308	3,7814	65
TGJAWAB	29,5692	3,4549	65
KONDISI	34,3077	2,6335	65

Korelasi Motivasi dan Hasil Pekerjaan didapat angka probabilitas 0,000 lebih kecil 0,05 maka terdapat hubungan antara Hasil Pekerjaan dan Motivasi. Korelasi Motivasi dan Gaji yang Diterima didapat angka probabilitas 0,184 lebih besar 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Gaji yang Diterima dan Motivasi. Korelasi Motivasi dan Kesempatan untuk Maju didapat angka probabilitas 0,117 lebih besar 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kesempatan untuk Maju dan Motivasi. Korelasi Motivasi dan Kepercayaan dan Tanggung Jawab didapat angka probabilitas 0,012 lebih kecil 0,05 maka terdapat hubungan antara Kepercayaan dan Tanggung Jawab dan Motivasi. Korelasi Motivasi dan Kondisi dan Lingkungan Kerja didapat probabilitas 0,059 lebih besar 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara Kondisi dan Lingkungan Kerja dan Motivasi.

PENUTUP

Hasil penelitian berdasarkan kuisioner terhadap faktor-faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT XYZ secara berurutan adalah sebagai berikut Gaji, Kesem-

patan untuk Maju, Keluarga, Kondisi dan Lingkungan Kerja, Pengakuan/Aktualisasi, Kepercayaan dan Tanggung Jawab, Prestasi, Hubungan dengan Atasan, Status Pribadi, Kebijakan Perusahaan, Hubungan dengan Rekan Kerja, Rasa Aman.

Hasil penelitian mengenai faktor yang paling memotivasi kerja karyawan sesuai dengan urutan tersebut di atas, terdapat suatu ciri yang sesuai dengan ukuran dan skala perusahaan kecil, seperti PT XYZ. Gaji merupakan faktor yang paling dominan, sedangkan Hubungan dengan Rekan Kerja bukan merupakan hal yang penting. Kesempatan untuk Maju diyakini oleh karyawan sebagai hal yang tidak begitu penting karena perusahaan tidak memiliki jenjang karier yang luas. Hal yang terpenting dan memotivasi mereka adalah Penghasilan yang Memuaskan.

Perusahaan harus memberikan Motivasi yang cukup besar terhadap keadaan karyawan atas Kepuasan Kerja mereka. Sebagian besar karyawan merasakan keadaan Netral dengan Kepuasan Kerja. Hasil Pekerjaan merupakan faktor yang paling mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan dan juga berhubungan erat dengan tingkat Kepuasan Kerja. Perusahaan dapat meningkatkan Nilai Kepuasan Kerja karyawan dengan menjalankan kebijakan melalui indikator Motivasi Kerja. Gaji yang Diterima, Kepercayaan dan Tanggung Jawab, Kesempatan untuk Maju serta Kondisi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan, namun tidak berhubungan erat dengan tingkat Kepuasan Kerja.

REFERENSI :

- Baron, Robert A. dan Greenberg Jerald. 1991. *Behaviour In Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Third Edition. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Baily, John, et al. 1991. *Managing Organizational Behaviour*, Second Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Cherrington, David J. 1994. *Organizational Behaviour: The Management of Individual and Organizational Performance*, Second Edition, Massachussets.
- Johns Gary. 1992. *Organizational Behaviour: Understanding Life at Work*, Third Edition. New York: Harper Collins Publisher Inc.
- Keller, Gerald, et al. 1994. *Statistics for Management and Economics*, Third Edition. California: Wadsworth Publishing Company.
- Levin, Richard I. & Rubin, David S. 1998. *Statistics for Management*, Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. 1993. *Organizational Behaviour*, International Edition. New Jersey: Prentice Hall Intenational.