
Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. "X"

The Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction of employees of PT. "X"

Istighfar Fauza Maulina Asya

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: istighfar.19204@mhs.unesa.ac.id

Desi Nurwidawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

Abstrak

Ketidakpuasan dalam bekerja mengakibatkan timbulnya perilaku agresif dan sikap menarik diri dari lingkungan kerja atau lingkungan sosial seorang karyawan. Hal ini dapat berpengaruh dalam perkembangan perusahaan untuk kedepannya. Tercapainya tujuan perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan karena semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. "X". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan Subjek penelitian sebanyak 50 karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT. "X". Penelitian ini menggunakan dua instrumen, yaitu skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja. Terdapat nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,802 untuk motivasi kerja dan koefisien reliabilitas sebesar 0,823 untuk kepuasan kerja. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Product Moment Pearson* yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar $<0,001$ ($<0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,531 sehingga berdasarkan syarat pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. "X".

Kata kunci : Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Karyawan.

Abstract

Dissatisfaction at work results in aggressive behavior and withdrawal from the work environment or social environment of an employee. This can affect the development of the company in the future. The achievement of company goals needs to pay attention to work motivation and job satisfaction felt by an employee because the better the motivation given to employees, the employee job satisfaction will increase. This study aims to determine the relationship between work motivation and job satisfaction of employees at PT. "X". The method used in this research is a quantitative method with 50 research subjects who have worked for at least 1 year at PT. "X". This study used two instruments, namely the job satisfaction scale and the work motivation scale. There is a reliability coefficient value of 0.802 for work motivation and a reliability coefficient of 0.823 for job satisfaction. The analysis used in this study is the Pearson Product Moment correlation test which shows a significance result of <0.001 (<0.05) and a correlation coefficient of 0.531 so that based on the test conditions it can be concluded that there is a relationship between work motivation and employee job satisfaction at PT. "X".

Key word : Work Motivation, Job Satisfaction, Employee.

Article History	
<i>Submitted : 08-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 08-07-2023</i>	
<i>Accepted : 08-07-2023</i>	<i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Perusahaan pada saat ini selalu dihadapkan dengan persaingan dengan perusahaan lain yang semakin kompetitif, untuk menghadapi suatu persaingan yang ketat tidak bisa hanya mengandalkan teknologi yang canggih saja dalam menjalankan perusahaan. Teknologi yang canggih juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang baik atau berkualitas, sebab sebaik apapun teknologi yang digunakan oleh sebuah perusahaan apabila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten maka hal tersebut sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan yang bersangkutan bahkan dapat menghambat kelancaran sebuah perusahaan. Hal itu membuat sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai sebuah kesuksesan perusahaan. Karyawan memiliki peran kunci dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Kualitas karyawan dituntut untuk semakin meningkat sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan berbagai cara perbaikan supaya kualitas karyawan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat berkembang dan mempunyai keunggulan tersendiri dalam persaingan yang ada di dunia bisnis. Sebuah perusahaan terdapat manager yang memiliki wewenang untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang kedepannya akan menciptakan sebuah perusahaan yang memiliki daya saing tinggi. Semua keunggulan pada sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu yang di perlukan saat ini, yaitu sumber daya manusia yang dapat memahami teknologi dan menyadari potensi atau langkah apa yang harus di kembangkan agar perusahaan dapat terus berkembang.

Perusahaan yang selalu memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan dapat mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan. Semua karyawan yang bekerja pasti mempunyai harapan untuk dapat memperoleh kepuasan kerja tersendiri dalam diri masing-masing karyawan dari perusahaan tersebut sehingga perusahaan memberikan tanggung jawab untuk mengatur karyawannya kepada seorang manager, sehingga seorang manager dituntut agar dapat menjaga keseimbangan dan kestabilan roda perusahaan serta dapat memahami langkah apa yang perlu dilakukan untuk mewujudkan sebuah kepuasan kerja bagi karyawannya karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi daya produksi, kreativitas dan kualitas dalam perusahaan. Munculnya beberapa sikap karyawan terhadap pekerjaan menunjukkan perilaku yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Pekerjaan yang terasa menyenangkan saat dikerjakan akan memperoleh kepuasan bagi karyawannya, jika pekerjaan terasa tidak menyenangkan saat dikerjakan akan memperoleh ketidakpuasan bagi karyawan sehingga pada saat melakukan pekerjaan yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja dan rasa ikhlas dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah penting yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja setiap karyawan. Kurangnya perhatian dari perusahaan dalam kepuasan kerja karyawan akan menimbulkan ketidaknyamanan dan rasa kurang dihargai yang menyebabkan karyawan tidak mampu meningkatkan segala kemampuan atau potensi yang di miliki. Menurut Panggabean (2004) Kepuasan kerja pada hakikatnya bergantung pada apa yang

diperlukan seorang karyawan dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan perlu diamati dengan baik oleh perusahaan karena kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawan agar karyawan yang telah mendapatkan kepuasan dari apa yang diperoleh serta kinerjanya yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam penelitian Zuryani (2021) berpendapat bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, tidak akan memiliki kepuasan psikologis dan menimbulkan sikap negatif yang menyebabkan karyawan frustrasi dan berperilaku agresif. Perilaku atau sikap negatif tersebut seperti berhenti dari perusahaan secara mendadak, sering tidak masuk kerja dan perilaku lain yang menunjukkan perilaku menarik diri atau menghindar dari kegiatan perusahaan. Bentuk perilaku agresif seperti secara sengaja melakukan kesalahan saat bekerja, melakukan tindakan sabotase, melawan pimpinan hingga aksi pemogokan kerja. Menurut Soetrisno E. (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : Faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik, serta Faktor finansial. Faktor psikologis sangat penting bagi kinerja pegawai di sebuah perusahaan dalam dunia pekerjaan. Faktor-faktor psikologis dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu motivasi, persepsi, proses belajar, kepercayaan dan sikap Meilinda. E (2018).

Menurut Sukma R. S. (2022) Aspek dari kepuasan kerja yaitu, salah satunya *Work if it self* atau sebuah pekerjaan tersebut, *Workers* atau lingkungan kerja yang suportif, *Supervision* atau pemimpin dan *Pay* yang didapatkan dari fasilitas kerja. Fasilitas kerja sendiri merupakan suatu sarana atau prasarana yang digunakan karyawan sebagai penunjang pelaksanaan pekerjaan agar dapat membantu menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Sebuah perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan kepercayaan diri bagi karyawan, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kerja. Memotivasi para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan sehingga perlu adanya motivasi kerja kepada karyawan yang mengalami penurunan kinerja pada saat melaksanakan tugasnya.

Tujuan dari pemberian motivasi agar karyawan merasa nyaman bekerja sehingga tujuan dari suatu perusahaan itu dapat tercapai dan juga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan tersebut . Setiap perusahaan pasti memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Motivasi dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dikelola agar dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan. Menurut Soetrisno E. (2017) Adanya ketidakpuasan dalam bekerja mengakibatkan timbulnya perilaku agresif dan sikap menarik diri dari lingkungan kerja atau lingkungan sosialnya. Contohnya seperti berhenti dari perusahaan secara mendadak, sering tidak masuk kerja dan perilaku yang menunjukkan menarik diri atau menghindar dari kegiatan perusahaan. Hal ini dapat berpengaruh dalam tercapainya tujuan dan perkembangan perusahaan untuk kedepannya sehingga perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan agar karyawan juga dapat memberikan kinerja dan produktivitas yang baik pada perusahaan.

Di kota Malang, terdapat salah satu tempat kuliner khas Jepang yang berdiri pada tahun 2006 dan menjadi salah satu *pioneer* makanan khas Jepang yang memiliki konsistensi hingga sekarang tahun 2023 ini. Seiring berjalannya waktu, restoran tersebut berkembang menjadi sebuah *holding company* yang bergerak di bidang *food and beverage* yang membawahi beberapa merk. Berkembangnya PT. X ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat mengutamakan kepuasan kerja karyawan karena hingga saat ini dapat menjadikan restoran tersebut sebagai *holding company* dan restoran terkenal di Malang. Agar memiliki kepuasan kerja tersebut, PT. X perlu memperhatikan bagaimana cara memberikan motivasi kerja karyawan yang tepat dan sesuai dengan kinerja dan produktivitas mereka. PT. X juga memberlakukan seluruh karyawannya dengan waktu 8 jam kerja perhari dan enam hari kerja dalam seminggu.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan beberapa *supervisor* dan *staff* PT. X, tugas masing-masing karyawan telah dibagi sesuai dengan jabatan mereka. Namun, masih ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa jumlah gaji, waktu jam kerja dan lingkungan kerja belum sesuai dengan tugas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam

bekerja. Jika jumlah gaji atau tunjangan, waktu jam kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam bekerja maka akan menimbulkan keikhlasan dalam bekerja, tidak mengeluh dalam bekerja, pekerjaan menjadi terasa lebih ringan dan menimbulkan kepuasan kerja karena setiap orang yang bekerja mengharapkan mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Namun, ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi.

Karyawan merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang kekeluargaan. Hal ini jelas berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang semakin lama akan rendah. Kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh pemberian motivasi kerja dari perusahaan kepada karyawan yang kurang sesuai. Padahal tujuan diberikannya segala bentuk motivasi kerja yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bentuk motivasi kerja yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian motivasi kerja bertujuan agar karyawan dapat bekerja maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Adanya sebuah kebutuhan atau keinginan karyawan akan mendorong untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mendukung peneliti untuk mencari tahu adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X. Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. X.

Metode

Metode penelitan yang digunakan adalah metode penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel terikat dan motivasi kerja sebagai variabel bebas.

Sampel/populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT “X” yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT “X” yang berjumlah 80 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu 30 karyawan sebagai subjek uji coba dan 50 karyawan sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data skala, yaitu skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari teori Luthans (2010) dengan lima aspek, yaitu *work it self*, *pay*, *promotion opportunities*, *supervision* dan *coworkers*. Skala motivasi kerja diadaptasi dari teori McClelland (1976) dengan tiga aspek, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Metode penelitian ini menggunakan kuesioner yang nantinya akan disebar kepada responden. Dalam metode kuesioner, peneliti menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Skala likert memiliki lima bentuk alternatif jawaban dari tingkat sangat positif sampai sangat negatif, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan yang terbentuk nantinya akan dikelompokkan menjadi dua, yaitu pernyataan *favorable* dan

pernyataan *unfavorable*.

Uji coba skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Uji coba skala ini bertujuan untuk mengetahui daya beda aitem pada kedua skala, yaitu skala motivasi kerja dengan skala kepuasan kerja serta melihat uji reliabilitas pada kedua aitem tersebut.

Uji validitas atau uji daya beda aitem pada skala motivasi kerja berdasarkan aspek motivasi kerja yang dijelaskan oleh McClelland (1976) dengan 24 aitem untuk dilakukan uji coba. Hasil uji daya beda aitem menunjukkan bahwa terdapat 8 aitem yang gugur sehingga 16 aitem dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi aitem total yang dimulai dari 0,331 sampai 0,604. Serta uji reliabilitas skala motivasi kerja dengan nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,802. Hasil koefisien variabel ini dapat dinyatakan reliabel.

Skala kepuasan kerja berdasarkan aspek kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Luthans (2010) dengan 30 aitem untuk dilakukan uji coba. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat 12 aitem yang gugur sehingga 18 aitem dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi aitem total yang dimulai dari 0,291 sampai 0,539. Serta uji reliabilitas skala kepuasan kerja dengan nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,823. Hasil koefisien variabel ini dapat dinyatakan sangat reliabel.

Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja (X) dan kepuasan kerja (Y). Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan uji normalitas dan uji hipotesis. Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak Pramesti (2017). Terdapat syarat data dapat dikatakan normal bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program SPSS 29.0 for Windows.

Uji hipotesis merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Teknik yang digunakan pada penelitian ini, yaitu teknik statistik *Product Moment Pearson* dengan menggunakan bantuan program SPSS 29.0 for Windows. Uji *Product Moment Pearson* adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna. Rentang dari koefisien korelasi yang berkisar antara -1, 0 dan 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila semakin mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan makin erat, sedangkan jika semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Hasil

Setelah data penelitian diperoleh, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu melakukan penilaian dan tabulasi data terhadap skala psikologis yang telah dibagikan serta melakukan pengolahan data. Sebelum melakukan uji asumsi, peneliti mencari nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum dari data yang telah diperoleh dengan bantuan program pengelolaan data SPSS 29.0 for windows. Adapun hasil dari perhitungan deskripsi data penelitian pada kedua variabel yaitu skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Motivasi Kerja	50	31	67	50,90	7,338
Kepuasan Kerja	50	34	73	55,26	8,852

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 1. nilai rata-rata dari variabel motivasi kerja sebesar 50.90 dan pada variabel kepuasan kerja sebesar 55.26. Variabel motivasi kerja mendapatkan nilai minimum 31 dan nilai maksimum 67. Variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 73.

Uji normalitas data untuk menguji apakah data setiap variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 29.0 *for windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0,200	Distribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,200	Distribusi Normal

Pada metode uji *kolmogorov-smirnov* jika nilai sig ($p > 0,05$) maka variabel berdistribusi normal begitu pula sebaliknya jika ($p < 0,05$) maka variabel berdistribusi tidak normal. Berdasarkan tabel 2. menunjukkan nilai *Asymp.sig (2- tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ yang membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis korelasi *Pearson* atau dikenal juga dengan korelasi *Product Moment Pearson* yang diolah dengan bantuan SPSS 29.0 *for windows* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal. Kemudian signifikansi antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80-1.000	Sangat Kuat
0.60-0.799	Kuat
0.40-0.599	Sedang
0.20-0.399	Rendah
0.00-0.199	Sangat Rendah

Berikut hasil uji korelasi *product moment pearson* dari variabel motivasi kerja (X) dan

variabel kepuasan kerja (Y), yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Correlation			
		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	0,531
	Sig. (2-tailed)		<0,001
	N	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,531	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	
	N	50	50

Pada tabel 4. hasil uji korelasi *Product Moment Pearson*, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,531 dengan signifikansi <0,001, maka dapat diterima karena signifikansi ($p < 0,05$) sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi <0,001 ($p < 0,05$), maka H_0 diterima yang berarti terdapat adanya korelasi dari variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT "X". Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai signifikan uji korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja sebesar <0,001 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis penelitian “terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. X” dapat diterima. Hasil analisis uji korelasi *product moment* antar kedua variabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,531 yang memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja memiliki korelasi hubungan yang cukup kuat dengan variabel kepuasan kerja. Hasil analisis uji korelasi *product moment* antar kedua variabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,531 yang memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja memiliki korelasi hubungan yang cukup kuat dengan variabel kepuasan kerja. Hasil uji korelasi yang menunjukkan tanda positif memiliki makna semakin meningkatnya motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Namun sebaliknya, semakin rendahnya motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Zuryani (2021) bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi terhadap karyawan memberikan dampak positif terhadap perubahan perilaku karyawan dalam bekerja. Dampak positifnya, yaitu karyawan lebih menikmati dan mencintai pekerjaan, bekerja lebih ikhlas dan tidak dijadikan beban, serta tingkat absensi yang kecil. Munculnya motivasi dikarenakan seorang karyawan merasakan suatu kebutuhan tertentu sehingga perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu, apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas dan timbul kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut

Luthans (2010) adalah suatu persepsi yang muncul dari karyawan mengenai senang atau tidak senang maupun baik atau buruknya pekerjaan mereka dalam memberikan hal-hal yang mencakup reaksi afektif, kognitif dan evaluatif dalam sebuah kepuasan emosional yang positif berdasarkan hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat beberapa aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2010), yaitu *Work it self*, *Pay*, *Promotion Opportunities*, *Supervision* dan *Coworkers*. Perasaan terhadap pekerjaan ataupun kondisi kerja bukan menjadi satu-satunya penyebab muncul kepuasan kerja dalam karyawan. Kepribadian pada seorang karyawan juga menjadi penyebab munculnya kepuasan kerja karena seorang karyawan yang memiliki evaluasi diri yang positif dan percaya pada perasaan hati dan kemampuan dasar akan lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan seorang karyawan yang memiliki evaluasi diri yang negatif Izzati & Nurwidawati (2023). Menurut Spector (2012) Kepuasan kerja merupakan sebuah perilaku atau sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan karyawan mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan yang juga mencakup berbagai aspek dari pekerjaannya.

Perolehan hasil yang didapatkan dari perhitungan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang berbeda pada setiap aspeknya. Aspek *Work It Self* memiliki nilai rata-rata sebesar 153.67, aspek *Pay* dengan nilai rata-rata 143.75, aspek *Promotion Opportunities* memiliki nilai rata-rata sebesar 166, aspek *Supervision* memiliki nilai rata-rata sebesar 164 dan nilai rata-rata untuk aspek *Coworkers* sebesar 156. Berdasarkan perhitungan pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian, diperoleh hasil nilai tertinggi rata-rata dimiliki oleh aspek *Promotion Opportunities*, dengan rata-rata nilai sebesar 166. *Pay* menjadi aspek kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu dengan nilai sebesar 143.75.

Kepuasan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti yang dijelaskan Soetrisno E. (2017) adapun salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor psikologis merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan atau psikologis karyawan, yang mencakup minat, bakat, motivasi untuk bekerja, keterampilan dalam bekerja, rasa tentram dalam kerja dan sikap atau perilaku terhadap kerja. Motivasi kerja menurut Robbin (2002:5) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang didukung oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut McClelland (1976) motivasi kerja seorang karyawan akan meningkat bila individu tersebut menyadari tiga jenis kebutuhan, yaitu *achievement*, *power* dan *affiliation*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari perhitungan menunjukkan nilai rata-rata yang berbeda pada setiap aspek motivasi kerja. Aspek kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) memiliki nilai rata-rata sebesar 160.167, nilai rata-rata pada aspek kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) sebesar 162.8 dan aspek kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) memiliki nilai rata-rata sebesar 151.8. Hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti terhadap variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa aspek kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 162.8. Aspek kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 151.8.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan diatas terdapat bukti yang mendukung bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor ataupun variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di suatu instansi maupun organisasi. Perusahaan dituntut agar dapat menjaga keseimbangan dan kestabilan roda perusahaan serta dapat memahami langkah apa yang perlu dilakukan untuk mewujudkan sebuah kepuasan kerja bagi karyawannya karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi daya produksi, kreativitas dan kualitas dalam perusahaan. Munculnya beberapa sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan menunjukkan perilaku yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan yang menyenangkan saat dikerjakan akan memperoleh kepuasan bagi karyawannya, jika pekerjaan terasa tidak menyenangkan saat dikerjakan akan memperoleh ketidakpuasan bagi karyawan tersebut sehingga pada saat melakukan pekerjaan yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja dan rasa ikhlas dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah penting yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja setiap karyawan. Kurangnya perhatian dari perusahaan dalam kepuasan kerja karyawan akan menimbulkan ketidaknyamanan dan rasa kurang dihargai yang menyebabkan karyawan tidak mampu meningkatkan segala kemampuan atau potensi yang di miliki. Berdasarkan penelitian Zuryani (2021) berpendapat bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, tidak akan memiliki kepuasan psikologis dan menimbulkan sikap negatif yang menyebabkan karyawan frustrasi dan berperilaku agresif. Perilaku atau sikap negatif tersebut seperti berhenti dari perusahaan secara mendadak, sering tidak masuk kerja dan perilaku lain yang menunjukkan perilaku menarik diri atau menghindari dari kegiatan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini juga didukung pernyataan dari Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022) bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi karena apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi maka motivasi kerja karyawan ini terwujud sehingga sangat penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Tingginya motivasi kerja berkaitan juga dengan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan. Perlakuan yang baik dan adil yang diberikan oleh organisasi untuk karyawannya dapat memunculkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawannya. Para karyawan yang puas atas pekerjaan yang dilakukannya akan mengeluarkan kontribusi terbaiknya kepada pekerjaan mereka sebagai balasan atas kepuasan mereka.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien korelasi yang cukup kuat yaitu sebesar 0,531 atau 53,1% dengan kepuasan kerja dan 46,9% lainnya berdasarkan dari variabel-variabel ataupun faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini dapat dinyatakan bersifat positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diterima oleh karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan semakin meningkat dan juga sebaliknya, apabila motivasi kerja yang diterima karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan cenderung rendah.

Kesimpulan

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar $<0,001$ ($<0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,531 pada variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil pengujian hipotesis antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa termasuk dalam tingkat hubungan yang cukup kuat yang berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, apabila semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan. Bagi PT. "X" diharapkan agar tetap mempertahankan aspek kepuasan kerja yang cukup baik dan mempertimbangkan jumlah gaji untuk karyawan sebagai salah satu bentuk motivasi kerja karena jumlah gaji yang termasuk dalam *Pay* menjadi salah satu aspek kepuasan kerja yang rata-ratanya paling rendah.

Diharapkan mampu mengumpulkan hasil yang lebih baik terkait faktor lain yang mampu

mempengaruhi kepuasan kerja. Serta, karena terbatasnya jumlah responden dalam penelitian ini diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden dengan jumlah yang lebih banyak lagi.

Daftar Pustaka

- Colquitt, L., & Wesson, O. B. (2009). *Improving Performance and Commitment in the workplace*. Florida: McGraw-Hill Irwin, 2.
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* - Dr. Edy Soetrisno, M.Si - Google Buku. KENCANA.
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38-46. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v5i1.1362>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2), 133-138. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v14i2.14038>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Universitas Negeri Surabaya
- Lubis, R., & Effendy, S. (2021). Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*). <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15836>
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Higher Education.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1976). *The achievement motive*.
- Meilinda, E., & Susanti, E. D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Psikologis Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Sate Tepi Sawah (Jalan Petiken Driyorejo Gresik). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 9(2).
- Panggabean, M. S. (2004). Komitmen organisasi sebagai mediator variabel bagi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 6(1), 90-114. <https://doi.org/10.34208/jba.v6i1.398>
- Pramesti, G. (2017). *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. In Kompas Gramedia.
- Pujiastuti, I. (2010). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43-56.
- Robbins. P.S. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga,. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.
- Spector P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice* (16th ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. In Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).
- Sugiyono. (2019). *Pengumpulan data. Bab III Metoda Penelitian*.
- Sukendra, I. K. I. K. S. A. (2020). Instrumen Penelitian. In *Journal Academia*.
- Sukma, R. S., & Dewi, N. W. S. P. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4).
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi

- terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497-506.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Winardi. (2016). *Manajemen dan Perilaku organisasi*. In Manajemen dan Perilaku organisasi.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4 (1), 28–38.