

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TETAP PADA PT. MITRA SUKSES AGRINDO**

(Skripsi)

**Oleh
Putri Dhiyaa Bulan Tsaabitah
NPM 2013052046**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. MITRA SUKSES AGRINDO

Oleh

PUTRI DHIYAA BULAN TSAABITAH

Masalah dalam penelitian ini adalah terdapat karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kolerasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan tetap. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* kepada 30 karyawan. Teknik pengumpulan data berupa skala terkait motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan analisis deksriptif statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat indikator motivasi kerja yang berpengaruh terhadap karyawan, yaitu indikator pengawasan dan promosi dari pihak perusahaan serta nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil pada regresi linier sederhana dengan menguji nilai t yaitu t hitung > t tabel ((3.974 > 1.983) dapat diartikan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja bernilai 33.8%.

Kata Kunci : *motivasi, kepuasan, kerja, karyawan*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF PERMANENT EMPLOYEES AT PT. MITRA SUKSES AGRINDO

By

PUTRI DHIYAA BULAN TSAABITAH

The problem in this research is that there are employees who have job dissatisfaction. This research aims to determine the effect of work motivation on job satisfaction of permanent employees at PT. Agrindo Success Partners. The research approach used is quantitative with a type of correlational research. The population in this study was 30 permanent employees. Based on the sampling technique used, simple random sampling was used for 30 employees. The data collection technique is a scale related to work motivation and job satisfaction with data analysis using simple linear regression and statistical descriptive analysis. The results of the research show that there are indicators of work motivation that influence employees, namely indicators of supervision and promotion from the company and the significance value of the work motivation variable is 0.000, which is smaller than 0.05. So it can be interpreted that work motivation has an influence on job satisfaction. This is in accordance with the results of simple linear regression by testing the t value, namely $t_{count} > t_{table}$ ($3,974 > 1,983$) which means that work motivation influences job satisfaction. The contribution of the influence of the work motivation variable to the job satisfaction variable is 33.8%.

Keywords : *motivation, satisfaction, job, employee*

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TETAP PADA PT. MITRA SUKSES AGRINDO**

Oleh :

PUTRI DHIYAA BULAN TSAABITAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

Judul Skripsi. : **PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TETAP PADA
PT. MITRA SUKSES AGRINDO**

Nama : **Putri Dhiyaa Bulan Tsaabitah**

No. Pokok Mahasiswa : **2013052046**

Prodi : **S-1 Bimbingan dan Konseling**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Mujiyati, M.Pd.
NIP 198511122019032016



Dr. Eka Kurniawati, S.H., M.Pd.I.
NIP 231402730930201

2. **Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan**



Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP 19741220 2009121002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Mujiyati, M.Pd

Sekretaris : Dr. Eka Kurniawati, S.H, M.Pd.I

Penguji : Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A, Psi.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Sunyono, M.Si
NIP 196512301991111001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 04 Juli 2024

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Dhiyaa Bulan Tsaabitah
NPM : 2013052046
Program Studi : Bimbingan dan Konseling
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo”** tersebut asli dan hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dapat dirujuk sumber, penulis dan terdapat dalam daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 04 Juli 2024

Peneliti



Putri Dhiyaa Bulan Tsaabitah
NPM 2013052046

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Putri Dhiyaa Bulan Tsaabitah lahir di Bogor pada tanggal 06 Juni 2002, sebagai anak tunggal dari pasangan Heri Dwi Basuki dan Renny Damayanti sekaligus sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Muit Makruf dan Renny Damayanti. Pendidikan penulis dimulai di TK At-Taufiq Bogor, yang berhasil diselesaikan pada tahun 2008. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan ke SD Bosowa Bina Insani dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2014. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, penulis melanjutkan ke jenjang SMP di Insan Cendekia Madani *International Boarding School* Tangerang Selatan, yang diselesaikannya pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Pesantren Tahfidz Mafaza Bogor dan berhasil diselesaikan pada tahun 2020. Pada tahun yang sama, Penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan tinggi dan memasuki dunia perkuliahan. Penulis masuk program studi Bimbingan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung melalui Jalur SBMPTN.

Selama perkuliahan penulis mengikuti organisasi kampus prodi seperti Formabika dan menjadi Ketua Bidang Kemediaan. Ketika acara kampus, penulis beberapa kali ditunjuk sebagai moderator atau pun pemateri. Penulis juga mengikuti beberapa perlombaan dalam bidang Podcasting dan meraih Juara 1 dan 2 pada perlombaan yang berbeda di jenjang nasional.

MOTTO

*“Menyembunyikan kesulitan-kesulitan itu adalah termasuk menutupi aib.
Karena dengan menampakannya akan membuat senang orang yang membenci
dan akan membuat sedih orang yang mencintai”*

(Shaydul Khatir: 1/274)

*“Bantulah kesuksesan rencana-rencana kalian dengan merahasiakannya,
karena setiap orang yang memiliki nikmat itu akan menjadi sasaran hasad
orang lain”*

(Sabda Rasulullah SAW, Silsilah Shohihah: 143)

*“Ketika dulu engkau kecil, ibumu menyembunyikan darimu realita yang pahit,
agar anaknya merasa Bahagia. Kini giliranmu untuk menyembunyikan darinya
segala kepahitan, sehingga dia merasa anaknya baik-baik saja”*

(Dr. Muhammad Majdu'Asy Syahri)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobbil'alamin

Penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai tanda cinta dan kasih yang tulus kepada:

Suamiku tercinta, Fiqy Devangga yang selalu bersabar, mendoakan, serta menjadi saksi perjuanganku dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kedua orang tua kandungku tercinta, Bapak Heri Dwi Basuki dan Ibu Renny Damayanti yang telah merawat dan membesarkanku

dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan kesabaran, semangat dan dukungan serta do'a yang tulus.

Untuk keberhasilanku.

Anakku tersayang, Kanasha Medina Devangga yang telah menjadi motivasiku untuk menyelesaikan kuliah ini tepat waktu.

Keluarga besar Program Studi Bimbingan dan Konseling angkatan 2020.

Kampus tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo”**. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unila;
3. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan;
4. Ibu Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi., selaku Kepala Program Studi Bimbingan dan Konseling;
5. Ibu Dr. Mujiyati, M.Pd, selaku pembimbing I atas kesediaannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
6. Ibu Dr. Eka Kurniawati, S.H, M.Pd.I, selaku pembimbing II atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
7. Ibu Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi., selaku penguji utama pada ujian skripsi. Terima kasih untuk masukan dan saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini;
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling yang telah ikhlas membagi ilmu selama proses belajar;
9. Bapak Heri Dwi Basuki selaku Direktur Utama PT. Mitra Sukses Agrindo yang banyak membantu terkait pelaksanaan penelitian di lapangan.

10. Partisipan penelitian, para karyawan tetap PT. Mitra Sukses Agrindo yang banyak membantu. meluangkan waktu, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan penelitian.
11. Suami dan Orang tua tercinta, yang selalu menyayangi, mendoakan, memberi dukungan dan menjadi motivasiku untuk menyelesaikan studi dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
12. Anakku, Kaneshha Medina Devangga yang selalu menemaniku sejak dalam kandungan untuk menyelesaikan skripsi ini. Ikut serta dalam rasa lelah yang kurasakan dan tetap dapat bertumbuh serta berkembang dengan baik, sehat, dan normal.
13. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S1 Bimbingan dan Konseling Unila Angkatan 2020 yang banyak membantu dalam hal diskusi terkait penulisan skripsi.
14. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang jika nama nya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Beribu terima kasih Penulis ucapkan atas bantuan dan dukungan, bimbingan, masukan, petunjuk dan arahan sehingga sehingga terselesaikannya skripsi ini, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan bapak ibu saudara dengan pahala yang berlimpah.

Bandar Lampung, 04 Juli 2024
Peneliti

Putri Dhiyaa Bulan Tsaabitah
2013052046

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis.....	8
1.6 Kerangka Pikir	9
1.7 Hipotesis Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kepuasan Kerja Karyawan	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.....	13
2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Karyawan.....	16
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	17
2.1.4 Teori Kepuasan Kerja	19
2.1.5 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	21
2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	22
2.2 Motivasi Kerja	23
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	25
2.2.3 Metode Motivasi Kerja.....	26
2.2.4 Jenis Motivasi Kerja	26
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
2.2.6 Teori-Teori Motivasi Kerja	31
2.2.7 Indikator Motivasi Kerja Teori McClelland	35
2.3 Keterkaitan Terhadap Psikologis Karyawan.....	38
2.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	42
2.5 Penelitian yang Relevan	44

III. METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.2 Jenis Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	49
3.3.1 Populasi Penelitian	49
3.3.2 Sampel Penelitian	49
3.4 Definisi Operasional	50
3.5 Variabel Penelitian	51
3.5.1 Variabel Bebas (<i>Independen</i>).....	51
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependen</i>).....	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	57
3.7.1 Uji Validitas Instrumen.....	57
3.7.2 Uji Reabilitas Instrumen.....	61
3.8 Uji Prasyarat Penelitian	62
3.8.1 Uji Normalitas	63
3.8.2 Uji Linearitas	64
3.9 Teknik Analisis Data.....	65
3.9.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	65
3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	65
3.9.2 Analisis Dekriptif.....	66
3.10 Prosedur Penelitian	66
3.10.1 Persiapan Penelitian.....	66
3.10.2 Pelaksanaan Penelitian	66
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Penelitian.....	68
4.1.1 Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.1.2 Analisis Dekriptif.....	72
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian Berdasarkan Demografi Subjek Penelitian.....	83
4.2 Pembahasan	93
4.3 Keterbatasan Penelitian	104
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	106
5.2.1 PT. Mitra Sukses Agrindo.....	106
5.2.2 Mahasiswa Bimbingan dan Konseling.....	106
5.2.3 Peneliti Selanjutnya	106
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. <i>Turnover</i> Karyawan PT. Mitra Sukses Agrindo	4
2. Pola Karir untuk Laki-Laki	39
3. Pola Karir untuk Perempuan	40
4. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	41
5. Data Jumlah Populasi Karyawan Tetap PT. Mitra Sukses Agrindo Bulan Desember 2023	49
6. Variabel Motivasi Kerja (<i>Independen</i>).....	51
7. Variabel Kepuasan Kerja (<i>Dependen</i>).....	52
8. Kriteria Bobot Nilai Untuk Respon Pernyataan dalam Skala Kepuasan Kerja Karyawan	54
9. Kriteria Bobot Nilai Untuk Respon Pernyataan dalam Skala Motivasi Kerja.....	54
10. Kisi-Kisi Skala Kepuasan Kerja Karyawan	55
11. Kisi-Kisi Skala Motivasi Kerja	56
12. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	58
13. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	59
14. Kriteria Reliabilitas	62
15. Hasil Uji Reliabilitas	62
16. Uji Normalitas <i>Saphiro Wilk</i>	63
17. Uji Linearitas.....	64
18. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
19. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
20. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
21. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
22. Uji Regresi Linear Sederhana	71
23. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
24. Analisis Deskriptif Statistik	72

25. Rentang Skor Motivasi Kerja.....	73
26. Hasil Rentang Skor Motivasi Kerja	73
27. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Kebutuhan akan Prestasi.....	75
28. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Kebutuhan akan Afiliasi	76
29. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Kebutuhan akan Kekuasaan	77
30. Rentang Skor Kepuasan Kerja	77
31. Hasil Rentang Skor Nilai Kepuasan Kerja.....	77
32. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	80
33. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Upah/Gaji	80
34. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Promosi.....	81
35. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Pengawasan	81
36. Perhitungan Skor Rata-Rata Indikator Rekan Kerja.....	82
37. Kategorisasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	82
38. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja.....	83
39. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja	84
40. Tabel Rata-Rata Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
41. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Usia dan Motivasi Kerja	85
42. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Usia dan Kepuasan Kerja.....	86
43. Tabel Rata-Rata Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia	87
44. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Masa Kerja dan Motivasi Kerja	88
45. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Masa Kerja dan Kepuasan Kerja.....	89
46. Tabel Rata-Rata Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja	90
47. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Pendidikan Terakhir dan Motivasi Kerja.....	91
48. Hasil Analisis <i>Crosstabulation</i> Pendidikan Terakhir dan Kepuasan Kerja.....	92
49. Tabel Rata-Rata Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Alur Kerangka Pikir	12
2. Pie Chart Dekriptif Persentase Motivasi Kerja.....	74
3. Pie Chart Dekriptif Persentase Indikator Motivasi Kerja.....	74
4. Pie Chart Dekriptif Persentase Kepuasan Kerja.....	78
5. Pie Chart Dekriptif Persentase Indikator Kepuasan Kerja.....	79

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Alat Ukur Kepuasan Kerja Karyawan	112
2. Alat Ukur Motivasi Kerja Karyawan	117
3. Instrumen Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja	122
4. Instrumen Uji Coba Variabel Motivasi Kerja.....	125
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	129
6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja	134
7. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	136
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja.....	141
9. Tabel Tabulasi Instrumen Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja.....	144
10. Tabel Tabulasi Instrumen Uji Coba Variabel Motivasi Kerja	145
11. Kuisisioner Penelitian.....	146
12. Instrumen Kepuasan Kerja.....	148
13. Instrumen Motivasi Kerja	150
14. Hasil Uji Normalitas	153
15. Hasil Uji Linearitas	155
16. Hasil Uji Regresi Linear dan Koefisien Determinasi (R ²).....	157
17. Tabel Tabulasi	158
18. Bukti Uji Keterbacaan.....	160
19. Surat Izin Penelitian	165
20. Balasan Surat Izin Penelitian	166
21. Dokumentasi Penelitian	167

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan memiliki tujuan atau target untuk tumbuh dan berkembang. Untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta mewujudkan tujuan tersebut diperlukan peran karyawan. Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam usaha untuk tumbuh dan berkembang demi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Haris dkk, 2023). Namun, karyawan sebagai manusia pada umumnya bersifat dinamis juga memiliki perasaan, pikiran, keinginan yang berubah-ubah dan terkadang hal tersebut dapat menjadi kendala dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi sikap-sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Perubahan sikap karyawan yang dapat menjadi kendala dalam merealisasikan tujuan perusahaan membuat peran bimbingan dan konseling industri dibutuhkan. Kebutuhan akan bimbingan dan konseling industri semakin meningkat akibat semakin beragamnya masalah yang dihadapi karyawan. Layanan bimbingan dan konseling industri dapat digunakan sebagai upaya pencegahan dan penanganan ketika karyawan diterpa masalah emosi dan perilaku contohnya, dalam salah satu bentuk ketidakpuasan kerja, seorang karyawan yang sering absen atau telat saat memasuki jam kerja, melanggar kebijakan perusahaan bahkan keluar dari perusahaan tempat dia bekerja hingga dapat membuat karyawan tersebut tidak bisa berkembang dalam pekerjaannya. Maka dari itu, bimbingan dan konseling di industri diadakan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan

karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri (Wijono, 2010).

Kondisi kerja masyarakat modern yang dirasakan makin memberikan ketidakpuasan kerja menimbulkan kebutuhan akan pelayanan kesehatan mental untuk menanganinya. Robbins mengemukakan bahwa salah satu bentuk respon karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja adalah keluarnya karyawan dari perusahaan. Keluar masuknya karyawan atau perputaran karyawan pada sebuah perusahaan disebut sebagai *turnover* (Intan, 2018). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam laporan *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022*, sebanyak 43,4% dari angkatan kerja berusia 15-24 tahun melakukan pindah kerja karena alasan internal. BPS menyebut, alasan internal itu berupa pendapatan kurang memuaskan atau kurang cocok dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, Bimbingan dan Konseling Industri dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karier individu dan membantu karyawan mengatasi berbagai masalah yang mungkin mereka hadapi di tempat kerja.

Tujuan bimbingan dan konseling industri secara umum adalah untuk mengembangkan perilaku mereka menjadi lebih baik, sehingga mereka akan berkembang dalam rasa percaya diri, pemahaman, pengendalian diri, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif. Abdul menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam produktivitas, retensi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan perolehan profit yang lebih besar bagi perusahaan (Haris dkk, 2023). Hal ini selaras dengan penjelasan Sutarto yang membagikan salah satu alasan pemilik perusahaan mengadakan konseling di organisasi adalah sebagai fasilitas pelayanan kesejahteraan untuk karyawan (Wijono, 2010). Maka dari itu, jasa bimbingan dan konseling industri merupakan salah satu penawaran sebagai tindakan upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi karyawan merupakan persoalan-persoalan karyawan yang bersifat dinamis sehingga menjadi perhatian dalam layanan bimbingan dan konseling industry. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama perusahaan sehingga perusahaan harus melakukan upaya-upaya yang dapat membantu karyawan merasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Haris dkk, 2023). Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengalami tekanan berat atau masalah kesehatan mental. Keadaan ketidakpuasan yang menimpa para pekerja dan pemula, perlu diberikan bantuan layanan bimbingan dan konseling industri untuk mengembalikan semangat kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka itu.

Memotivasi karyawan merupakan salah satu layanan bimbingan dan konseling industri sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya. Memotivasi karyawan secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena akan menciptakan sebuah dorongan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh gairah semangat. Seorang karyawan yang dimotivasi akan merasa dihargai atas pekerjaannya, dihormati, dan rasa dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh teori Hasibuan untuk membangun sebuah rasa kepuasan bekerja dalam diri karyawan diperlukan adanya suatu dorongan yang dapat menggerakkan gairah karyawan dalam bekerja agar mereka mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi.

PT. Mitra Sukses Agrindo merupakan sebuah perusahaan yang telah berdiri sejak 2008 dan bergerak di bidang bisnis pertanian atau agrobisnis, salah satunya penjualan produk pupuk organik. Perusahaan yang beralamat di

Jalan K.H. Soleh Iskandar No.59, RT.03/RW.08, Kelurahan Kedung Jaya, Kecamatan Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat ini memiliki 67 orang karyawan yang terbagi menjadi staff dan non-staff.

Salah satu perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah PT. Mitra Sukses Agrindo dibuktikan dengan tingkat *turnover* yang cukup rendah bahkan saat pandemi Covid-19. Hal tersebut didukung oleh penjelasan Sinambela yang menyatakan bahwa “Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada peningkatan keluar masuk karyawan dari organisasi” (Al Kamil, 2016). Sebaliknya, jika kepuasan kerja terjaga kemungkinan berakibat pada penurunan keluar masuk karyawan dari perusahaan. Berikut adalah informasi keluar masuk karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo selama 4 tahun terakhir.

Tabel 1. *Turnover* Karyawan Tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo

Tahun	Keluar	Masuk	Total Karyawan	Persentase (%)
2020	1	1	29	3,4%
2021	1	2	30	3,3%
2022	0	0	30	0,0%
2023	1	1	30	3,3%

Sumber: Data Perusahaan PT. Mitra Sukses Agrindo, 2023

Berdasarkan tabel diatas, fenomena *turnover* karyawan pada PT. Mitra Sukses Agrindo dapat dikatakan sangat rendah. Menurut Gillis *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5% – 10% pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% pertahun (Antari, 2019). Sedangkan, pada fenomena yang terjadi di PT. Mitra Sukses Agrindo, di tahun 2020 menyentuh angka 3,4%, kemudian pada tahun 2021 tingkat *turnover* karyawan menurun sebanyak 0,1% sehingga tingkat *turnover* pada tahun 2021 menjadi 3,3%. Selanjutnya, pada tahun 2022 berhasil menyentuh angka 0,0% dimana tidak ada fenomena *turnover* pada tahun tersebut. Lalu pada tahun 2023 menyentuh angka 3,3%. Rendahnya *turnover* karyawan terutama saat pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa terdapat fenomena

positif terkait kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Mitra Sukses Agrindo.

PT. Mitra Sukses Agrindo merupakan perusahaan yang mengedepankan kualitas SDM dan meminimalisir perputaran karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Heri Dwi Basuki selaku Presiden Direktur PT. Mitra Sukses Agrindo (15 September 2023), beliau menyatakan bahwa PT. Mitra Sukses Agrindo yang merupakan perusahaan berbasis riset membutuhkan karyawan dengan loyalitas tinggi karena riset membutuhkan kedalaman ilmu dan pengalaman, jika perputaran karyawan sering terjadi maka budaya perusahaan dapat rusak.

Sebagai upaya dalam mengedepankan kualitas SDM, PT. Mitra Sukses Agrindo menciptakan budaya organisasi dalam bentuk program yang bernama *sharing session*. Program ini dilakukan setiap Hari Jumat bersama seluruh karyawan staff dan non-staff dengan tujuan untuk dapat mengetahui kendala pada setiap divisi dan menjalin kedekatan antar karyawan maupun pimpinan. 3 dari 4 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa *sharing session* membantu mereka untuk mengenal satu sama lain dan mengetahui hambatan yang terjadi pada setiap bidang. Salah satu karyawan non-staff yang telah bekerja selama 8 tahun mengungkapkan bahwa ia merasa kesenjangan antara pihak staff dan non-staff menjadi berkurang.

Selanjutnya, tingginya kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh PT. Mitra Sukses Agrindo tidak hanya dilihat dari tingkat *turnover* yang rendah, peneliti juga telah melaksanakan pra penelitian dengan metode wawancara dan penyebaran kuisioner pada beberapa karyawan staff dan non staff. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan yang dikerjakan. Namun, meskipun dari hasil wawancara para karyawan menyatakan puas terhadap pekerjaannya, peneliti mendapati beberapa permasalahan yang secara teori dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Seperti, dari salah satu indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Afandi yaitu indikator upah (Haris dkk, 2023). Upah yang diberikan

perusahaan seringkali melewati batas waktu yang telah ditetapkan karena pemasukan perusahaan seringkali telat. Presiden Direktur PT. Mitra Sukses Agrindo juga mengatakan bahwa beliau merasa upah yang dapat perusahaan berikan untuk karyawan termasuk rendah atau tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diampu. Selain itu, hasil wawancara dengan para karyawan menyatakan bahwa mereka tidak pernah mendapat *reward* sejak 2017, yakni sejak 6 tahun yang lalu. Padahal, dalam salah satu indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Wibowo yaitu indikator apresiasi, sebuah *reward* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Haris dkk, 2023). Kemudian, dari hasil kuisisioner, 4 dari 9 karyawan merasa bahwa peluang untuk mendapatkan promosi sangat minim. Sedangkan, peluang mendapatkan promosi merupakan salah satu indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Afandi (Haris dkk, 2023).

Hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pihak karyawan staff dan non staff juga memiliki jawaban yang sama terkait motivasi. Mereka menyatakan bahwa tidak adanya program resmi terkait pelatihan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Seluruh narasumber juga menyatakan bahwa dukungan pimpinan terkait motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. 4 dari 9 karyawan yang telah mengisi kuisisioner mengakui bahwa mereka kurang memiliki kemauan untuk unggul dari yang lain dalam bekerja. Selain itu, terdapat karyawan staff yang memberikan kritik terkait pemberian apresiasi yang masih kurang terutama terhadap karyawan non-staff. Hal tersebut membuktikan bahwa pimpinan masih kurang dalam memberikan apresiasi terhadap karyawannya. Selanjutnya, 6 karyawan merasa dirinya tidak mudah mempengaruhi orang lain. Sedangkan, kemampuan mempengaruhi orang lain merupakan salah satu kebutuhan akan kekuasaan di dalam teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland. Kemudian, terdapat karyawan yang merasa kurangnya kontribusi rekan kerja. Hal tersebut juga merupakan salah satu permasalahan dalam kebutuhan akan afiliasi yang dikemukakan oleh McClelland dalam teori motivasi kerja.

Meskipun terdapat permasalahan dalam motivasi kerja yang dialami oleh karyawan, tetapi terdapat beberapa alasan para karyawan untuk bertahan dan termotivasi bekerja di PT. Mitra Sukses Agrindo. Seluruh narasumber menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan adanya rasa simpati dan empati antar karyawan membuat mereka merasa nyaman untuk tetap bekerja di PT. Mitra Sukses Agrindo. Selain itu berdasarkan hasil analisis kuisioner pra penelitian, 2 karyawan dengan gender laki-laki dan perempuan merasa tertantang untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan. 4 dari 5 karyawan wanita mengakui bahwa jarak kantor yang dekat dengan rumah, keselarasan dengan *passion*, dan suasana kerja yang positif membuat mereka bertahan dan termotivasi untuk bekerja di PT. Mitra Sukses Agrindo.

Beberapa permasalahan yang dialami oleh PT. Mitra Sukses Agrindo juga dialami oleh beberapa penelitian terdahulu. Namun, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal pada penelitian terdahulu dimana permasalahan dari segi motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Sedangkan, kondisi aktual yang dialami oleh PT. Mitra Sukses Agrindo adalah karyawan tetap puas dengan pekerjaan mereka meskipun mengalami permasalahan yang sama seperti yang dialami oleh perusahaan-perusahaan yang diteliti pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian diatas, diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, namun hal ini masih memerlukan pembuktian secara ilmiah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Sukses Agrindo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak adanya program atau pelatihan resmi untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Mitra Sukses Agrindo.
2. Terdapat karyawan yang merasa kurangnya kontribusi rekan kerja.

3. Terdapat karyawan yang merasa kurang mampu dalam mempengaruhi orang lain.
4. Para karyawan kurang puas terhadap upah yang diberikan.
5. Tidak adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan sejak tahun 2017.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terbentuklah rumusan masalah di dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai upaya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam ranah bimbingan dan konseling industri, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan informasi tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya.

2. Bagi PT. Mitra Sukses Agrindo, hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Mitra Sukses Agrindo untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari segi motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan sehingga dapat menjadi landasan dalam pembuatan kebijakan sumber daya manusia perusahaan.
3. Bagi Mahasiswa Bimbingan dan Konseling, sebagai acuan untuk menambah wawasan dalam ranah Bimbingan dan Konseling Industri mengenai pengaruh motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, mahasiswa Bimbingan dan Konseling diharapkan dapat menerapkan ilmu bimbingan dan konseling industri pada sebuah perusahaan atau organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Memberikan kesempatan untuk meneruskan penelitian ini mengenai faktor-faktor lain, tambahan bahan penelitian, pertimbangan penelitian, masukan dan saran, gambaran yang jelas, dan variabel-variabel berbeda yang memiliki pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah model konseptual yang berisikan bagaimana sebuah teori dapat berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, kerangka pikir yang baik dan sistematis menjelaskan secara teoritis keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian yang akan diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*), yakni Motivasi Kerja sebagai (X).

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang puas biasanya lebih jarang absen, memberikan kontribusi

positif, dan bertahan lebih lama untuk bekerja di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung sering absen, mengalami stress atas beban kerja yang diberikan dan mengganggu rekan kerja, serta adanya kemungkinan selalu mencari pekerjaan di tempat lain.

Kepuasan kerja para karyawan berpengaruh terhadap eksistensi suatu perusahaan. Robbins menjelaskan bahwa salah satu dampak ketidakpuasan kerja pada karyawan adalah keluarnya karyawan dari perusahaan (Intan, 2018). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam laporan *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022*, sebanyak 43,4% dari angkatan kerja berusia 15-24 tahun melakukan pindah kerja karena alasan internal. BPS menyebut, alasan internal itu berupa pendapatan kurang memuaskan atau kurang cocok dengan lingkungan kerja. Selain itu, BPS menyebut perpindahan pekerjaan lebih sering terjadi pada kelompok usia 25-34 tahun dengan angka 32,6%. BPS menilai, pada kelompok usia tersebut, tenaga kerja telah memahami lingkungan kerja, tetapi masih memiliki peluang untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih menjanjikan.

Perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada perputaran karyawan atau *turnover* pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan menjadi penggerak utama dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan. PT. Mitra Sukses Agrindo merupakan perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari data *turnover* karyawan selama 4 tahun terakhir yang cukup rendah. Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa karyawan staff dan non-staff menyatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Banyaknya penelitian terdahulu, meneliti kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan yang memiliki fenomena negatif dimana kepuasan kerja di perusahaan tersebut cukup rendah. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti dari sudut pandang fenomena positif

dimana perusahaan yang akan diteliti memiliki kepuasan kerja karyawan yang cukup tinggi.

Selanjutnya, dalam upaya meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan secara tidak langsung akan berdampak pada rasa puas atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan karena menciptakan sebuah dorongan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kebutuhan-kebutuhan dalam meningkatkan motivasi seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuatan agar dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Motivasi secara positif akan mendorong seseorang bersikap dan berperilaku positif di lingkungan ia bekerja.

Pada hasil penelitian Rahayu dan Aprianti tahun 2020 menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kepuasan kerja karyawan pada Karyawan PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik Motivasi karyawan maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja tersebut, sebaliknya semakin rendah Motivasi karyawan maka semakin rendah Kepuasan kerja pegawai.

Bedasarkan uraian diatas, peneliti menemukan kesenjangan kondisi ideal penelitian terdahulu dengan kondisi actual pada PT. Mitra Sukses Agrindo. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa dari segi motivasi, perusahaan tidak memberikan program resmi untuk meningkatkan motivasi dan pemberian dukungan motivasi dari pimpinan secara non-formal tidak memberi pengaruh yang signifikan. Pemberian upah yang terkadang tidak tepat waktu dan pemberian *reward* yang telah berhenti sejak tahun 2017 juga terjadi pada PT. Mitra Sukses Agrindo. Meski begitu, mereka tetap memiliki motivasi tersendiri sehingga mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan dari data tingkat *turnover* karyawan PT. Mitra Sukses Agrindo menunjukkan hasil yang

cukup rendah serta pernyataan seluruh narasumber menyatakan bahwa mereka cukup puas dengan pekerjaannya.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk menganalisis faktor kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Sukses Agrindo guna mengetahui faktor yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini uji regresi linear sederhana dipilih karena dapat menyimpulkan secara langsung mengenai satu variabel *dependen* (Y) dan satu variabel *independent* (X).

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk memperjelas maka kerangka pikir dapat digambarkan pada Gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1. Alur Kerangka Pikir

1.7 Hipotesis Penelitian

Sugiyono mengungkapkan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2021). Bersifat sementara di sini dimaksudkan karena jawaban dari penelitian hanya didasari dengan teori yang terbukti relevan, belum dari fakta yang ada di lapangan. Berdasarkan kajian teori, penelitian yang relevan, dan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Mitra Sukses Agrindo.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Mitra Sukses Agrin

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang mampu meningkatkan kinerja suatu perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu sasaran penting bagi pihak manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan, dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan proses evaluasi atas karakteristik-karakteristik pekerjaan sehingga menghasilkan emosi positif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Haris dkk, 2023). Menurut Hasibuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Al-Jihad dan Jaenab tahun 2021, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas,

semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Bandeni dalam buku yang ditulis oleh Dr. Abdul Haris, dkk pada tahun 2023 bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang puas biasanya lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan lebih lama untuk bekerja di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung sering absen, mengalami stress atas beban kerja yang diberikan dan mengganggu rekan kerja, serta adanya kemungkinan selalu mencari pekerjaan di tempat lain.

Kesesuaian atau keseimbangan antara ekspektasi dan realita mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Robbins menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins dan Judge, 2015). Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, oleh karena itu perbedaan tingkat kepuasan kerjanya dan tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat menghasilkan dampak yang tidak sama.

Bedasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan positif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Beberapa bentuk ketidakpuasan seorang karyawan terhadap

pekerjaanya yakni karyawan dapat mengeluh, membangkang, lepas dari tanggung jawab, bahkan keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dihasilkan dari hasil dan pengalaman seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu pemahaman kepuasan kerja dapat diperoleh dari pikiran yang dapat dilihat dari perilaku kerjanya. Untuk memperoleh kepuasan kerja perlu memperhatikan aspek-aspek yang sangat berpengaruh. Berikut adalah beberapa aspek kepuasan kerja menurut Levi (Levi, 2002), yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap bidang pekerjaan membutuhkan sutau keterampilan tertentu sesuai dengan masing-masing bidang. Tingkat kesulitan suatu pekerjaan dan perasaan individu bahwa keahliannya dibutuhkan dalam bidang tersebut juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

b. Atasan (*supervision*)

Hubungan dengan atasan dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Dengan memiliki hubungan yang baik antara atasan dan bawahan cenderung memberikan figure ayah/ibu/teman bagi karyawan di tempat kerjanya. Oleh karena itu, pimpinan yang baik artinya mampu memberikan rasa kepedulian dan penghargaan pada pekerjaan bawahannya.

c. Teman sekerja (*workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan relasi antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya, baik dalam bidang yang sama ataupun yang berbeda.

d. Promosi (*promotion*)

Adalah faktor yang berkaitan dengan ada dan tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji/upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Dari uraian aspek diatas, beberapa aspek dirasa sangat diperlukan untuk menjadi perhatian dan pertimbangan dengan skala prioritas. Menurut Abdul aspek gaji menjadi sangat penting karena akan berpengaruh pada motivasi kerja dan keputusan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan lalu berkarir di tempat lain (Haris dkk, 2023).

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Pembentukan perasaan positif yang dihasilkan dari hasil kerja serta perilaku selama bekerja merupakan bentuk kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pembentukan kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor (Rizki, 2014), antara lain:

a. Pekerjaan yang Menantang

Pekerjaan yang terlalu menantang tentu dapat membentuk perasaan gagal dan frustrasi. Namun, pekerjaan yang kurang menantang juga dapat menciptakan rasa bosan sehingga motivasi pada diri individu dapat menurun. Sedangkan kondisi tantangan pekerjaan pada tingkat *middle*, cenderung membuat karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang ada pada dirinya serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

b. Penghargaan yang Sesuai

Pada umumnya semua individu menginginkan keadilan. Begitu pula dengan seorang karyawan yang ingin mendapatkan sistem bayaran secara adil, tidak ambigu, dan sesuai dengan harapan-harapan karyawan. Dengan bayaran yang diberikan dapat dianggap adil dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat setempat, cenderung akan tercipta kepuasan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung

Kondisi lingkungan kerja yang mampu menciptakan kenyamanan pribadi bagi seorang karyawan dan menunjang kemudahannya dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan pada dirinya. Tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, suhu, dan tingkat kebisingan merupakan hal yang termasuk dalam kondisi lingkungan pekerjaan.

d. Hubungan Interpersonal

Setiap individu membutuhkan interaksi sosial sepanjang hidupnya. Begitu pula dengan karyawan yang mendapatkan uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi kebutuhan interaksi sosial juga dibutuhkan di lingkungan pekerjaannya. Salah satu faktor penentu kepuasan kerja yang utama adalah perilaku atasan kepada karyawan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan hubungan interpersonal, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyalitas dan toleransi antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan atau rekan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara menjelaskan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2016), yakni:

a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap kerja.

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan.

Sutrisno menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Haris dkk, 2023), yaitu:

- a. Gaji.
- b. Keamanan kerja.
- c. Kesempatan untuk maju.
- d. Manajemen dan perusahaan.
- e. Pengawas dan atasan. Supervisi yang buruk dapat menyebabkan absensi dan *turnover*.
- f. Faktor intrinsic perjalanan. Susah atau mudahnya dan juga kebanggaan terhadap tugas bisa meningkatkan atau mengurangi pekerjaan.
- g. Kondisi kerja yang meliputi kantin, ventilasi, tempat parkir, dan penyiaran.
- h. Aspek sosial di dalam pekerjaan.
- i. Komunikasi.
- j. Fasilitas perusahaan.

2.1.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja digunakan untuk mencari landasan tentang proses perasaan individu terhadap kepuasan kerja. Teori ini juga mengungkapkan hal yang membuat beberapa individu lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Wibowo, menyatakan terdapat dua teori kepuasan kerja (Abdul dkk, 2023), yaitu:

- a. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Merupakan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah bagian dari kelompok variable berbeda, yakni *motivators* dan *hygiene factors*. Biasanya seorang individu

berharap bahwa faktor tertentu dapat memberikan kepuasan jika tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan jika tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan (seperti pengupahan, kondisi kerja, kualitas, keamanan, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Sebaliknya, kepuasan dihubungkan dengan faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti prestasi dalam pekerjaan, sifat dalam pekerjaan, kesempatan untuk pengembangan diri, peluang promosi, dan pengakuan. Dikarenakan faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, maka dinamakan motivator.

b. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak individu menerima hasil, maka semakin puas. *Value theory* berfokus pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa perlu memerhatikan siapa mereka. Kunci untuk menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Tingkat kerendahan kepuasan orang ditentukan oleh besarnya perbedaan. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang para individu yang merasakan adanya pertentangan yang serius. Dengan berfokus menekan pada nilai-nilai, teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor.

Dari kedua teori diatas, dapat disimpulkan bahwa cara yang paling efektif untuk memuaskan suatu pekerjaan individu adalah dengan mengetahui hal yang mereka inginkan dan apabila mungkin untuk memberikannya.

2.1.5 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional atau perasaan terhadap situasi kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam pencapaian pekerjaannya. Berikut adalah dampak kepuasan dan ketidakpuasan yang dikemukakan oleh Robbins (Intan, 2018), yaitu:

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Tingginya produktivitas menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika seorang karyawan mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai oleh perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (upah/gaji) yang adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Performa kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, karena perusahaan dapat menenukan aspek-aspek pekerjaan dari tingkat kebersihan yang diharapkan.

b. Dampak terhadap Ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan Keluarnya Pekerja (*Turnover*).

Penelitian Hollingworth mengungkapkan bahwa seorang karyawan menjadi tidak puas akan terjadi di beberapa tahap (contohnya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan yang diambil (Intan, 2018). Dari penelitian tersebut ditemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan adanya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dimulai dari adanya ketidakhadiran hingga keluarnya pekerja.

c. Dampak terhadap Respon Karyawan

Robbins mengemukakan bahwa terdapat beberapa bentuk seorang karyawan memberikan respon terhadap ketidakpuasan kerjanya (Intan, 2018), yaitu:

- 1) Keluar (*exit*): Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan menggundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*): Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian (*neglect*): Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja seorang individu diperlukan indikator yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Terdapat lima indikator kepuasan kerja (Haris dkk, 20203), yaitu:

- a. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah, jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan sebagai balasan dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi, kesempatan seorang karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Hal ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- d. Pengawas, seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

- e. Rekan kerja, seseorang yang senantiasa berinteraksi dan berkontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang individu dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya.

Sedangkan menurut Wibowo indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Haris dkk, 2023),:

- a. Upah, Merupakan nominal upah yang diterima seseorang sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kebutuhan dan rasa adilnya.
- b. Promosi, Yaitu kemungkinan seseorang mampu berkembang melalui kenaikan jabatan. Seorang karyawan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- c. Supervisi, Diartikan sebagai sebuah pengarahan dan pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.
- d. Keuntungan, Yakni sesuatu yang diperoleh karyawan dari pihak perusahaan. Contohnya; asuransi, liburan/gathering, dan bentuk fasilitas yang lain yang diberikan oleh pihak perusahaan.
- e. Apresiasi, Merupakan penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan *reward*.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap individu tentunya membutuhkan motivasi sepanjang hidupnya. Motivasi dapat disebut juga sebagai pendorong, pendukung, atau keinginan yang dapat membuat individu bersemangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi melibatkan dorongan, hasrat, atau keinginan yang membuat

individu terdorong untuk melakukan sebuah tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang merupakan dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2012). Sedangkan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan untuk menilai tingkat kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Terdapat 2 macam motivasi, yaitu motivasi intrinsik yang merupakan munculnya kepuasan dalam mengerjakan tugas, atau motivasi ekstrinsik yang timbul dari pengakuan, *reward*, atau tekanan eksternal. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2016). Menurut Rivai motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005).

Motivasi kerja dapat disebut juga sebagai stimulus bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka seorang karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga memberikan dampak perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi kerja memengaruhi bagaimana seseorang menyikapi pekerjaan mereka, tingkat kinerja mereka, dan tingkat kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan, dan rasa harga diri (Kartika dkk, 2010). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang memberikan dampak

pada seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Robbins mengemukakan bahwa perkembangan motivasi kerja karyawan perlu dicermati, dan juga diperlukannya perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan apabila motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun (Robbins, 2012). Maka dari itu, memimpin karyawan dalam bekerja memerlukan peran seorang atasan, karena kinerja (*performance*) merupakan hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Dari beberapa pendapat mengenai definisi motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan seorang karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan menunjukkan perilaku gembira yang disebabkan oleh kepuasan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang buruk akan mempengaruhi kualitas dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya dan disertai dengan perilaku yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi kerja pada diri seorang karyawan, tidak hanya karyawan yang mendapatkan dampak positif tetapi perusahaan dari tempat karyawan bekerja akan terkena dampak positif. Oleh karena itu, perlunya seorang karyawan menumbuhkan rasa motivasi kerja dan perlunya pihak perusahaan atau pimpinan untuk Menyusun strategi motivasi kerja yang efektif bagi karyawan. Hasibuan

mengungkapkan bahwa terdapat tujuan motivasi kerja (Hasibuan, 2012), antara lain yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan karyawan.
- f. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3 Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan terdapat dua metode pemberian motivasi (Hasibuan, 2012), diantaranya adalah:

- a. Motivasi Langsung (*direct motivation*), motivasi langsung merupakan motivasi bersifat khusus yang diberikan secara langsung kepada seorang individu untuk memenuhi kebutuhan seta kepuasannya. Contohnya, memberikan pujian, penghargaan, bonus, tunjangan hari raya dan balas jasa.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*), motivasi tidak langsung merupakan motivasi bersifat umum yang diberikan secara tidak langsung. Contohnya memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang kelancaran kinerja untuk para karyawan.

2.2.4 Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak hanya tumbuh dari faktor internal seorang karyawan tetapi juga dibutuhkan dorongan dari faktor eksternal. Faktor eksternal motivasi kerja untuk karyawan dapat datang dari lingkungan kerja dan program peningkatan motivasi dari perusahaan tempat

mereka bekerja. Hasibuan menyatakan bahwa motivasi terbagi ke dalam dua jenis (Hasibuan, 2012), yaitu:

- a. Motivasi Positif, motivasi positif merupakan cara seorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah bagi mereka yang berprestasi di atas standar. Motivasi ini cocok untuk digunakan jangka Panjang.
- b. Motivasi Negatif, motivasi negative merupakan cara seorang pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi karyawan yang bekerja dibawah standar, hukuman tersebut disesuaikan dengan standar yang ditetapkan. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka pendek.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Setiap individu membutuhkan motivasi atau dorongan bagi dirinya untuk mencapai sesuatu yang ditentukan, begitu pula dalam konteks pekerjaan. Untuk dapat mencapai target dalam pekerjaannya, seorang karyawan diharapkan dapat memiliki motivasi setinggi-tingginya. Selain memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri, perusahaan pun akan merasakan dampak positif atas kinerja karyawannya yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya berkaitan dengan (Priansa, 2014):

- a. Keluarga dan Kebudayaan
Lingkungan sosial seperti keluarga dan teman dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan baik dalam lingkup kebutuhan prestasi, kekuasaan, maupun hubungan.
- b. Konsep Diri
Seorang karyawan yang mampu berfikir positif tentang dirinya cenderung optimis dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan tercipta sebuah motivasi dari dirinya. Sebaliknya, jika seorang karyawan memandang dirinya sebagai pribadi yang negatif biasanya akan merasa pesimis terhadap kinerjanya dan tidak

munculnya sebuah motivasi dari dalam dirinya. Oleh karena itu, konsep diri berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan berfikir tentang dirinya.

c. Jenis Kelamin

Pada umumnya adanya perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita karena diidentikan dengan maskulinitas. Contohnya untuk memilih penempatan jabatan yang lebih tinggi, seorang karyawan laki-laki lebih diutamakan karena diyakini kodrat seorang lelaki sebagai pemimpin dan akan mudah beradaptasi untuk menghadapi masalah serta tanggung jawab yang lebih besar.

d. Pengakuan dan Prestasi

Sama halnya dengan manusia pada umumnya. Seorang karyawan tentunya akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam kinerjanya jika dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-Cita dan Aspirasi

Untuk menghasilkan sebuah cita-cita dan aspirasi seorang karyawan akan menetapkan target yang ingin dicapai. Target tersebut mengandung makna bagi pegawai. Contohnya seorang pegawai bercita-cita untuk dipromosikan oleh pimpinannya, maka untuk dapat dipromosikan oleh pimpinan, dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut seorang karyawan akan menetapkan target untuk dirinya dan ranah pekerjaannya sendiri sehingga dirinya akan mendapatkan nilai kinerja terbaik dibandingkan dengan rekan-rekan di bidang pekerjaannya.

f. Kemampuan Belajar

Seorang individu yang bekerja akan mendapatkan pengalaman baru dan seiring waktu akan beradaptasi atau menyesuaikan hal baru di tempat kerjanya. Oleh karena itu, kemampuan seorang karyawan dalam mudah atau tidaknya mempelajari hal-hal baru

merupakan taraf perkembangan yang menjadi ukuran. Kemampuan ini terdiri dari beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan.

g. Kondisi Pegawai

Sebagai pimpinan organisasi, melihat seorang karyawan tidak hanya dari keterampilan, prestasi, atau relevansi antara jurusan di Pendidikan terakhirnya dengan posisi pekerjaan yang akan dilamar, tetapi seorang pimpinan juga wajib untuk melihat dan mempertimbangkan kondisi fisik dan psikologi karyawan. Jika seorang karyawan memiliki keterampilan yang bagus untuk pekerjaannya tetapi memiliki kondisi fisik atau psikologis kurang mendukung cenderung minimnya motivasi pada dirinya. Oleh karena itu, kondisi fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi motivasi kerja.

h. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan faktor yang datang dari luar diri karyawan sehingga unsur ini diluar kendali. Kondisi lingkungan dapat berasal dari keluarga, lingkungan di tempat kerja, maupun lingkungan masyarakat.

i. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-Unsur dinamis dalam pekerjaan merupakan unsur-unsur yang kondisinya dalam proses pekerjaan yang tidak stabil, terkadang kuat ataupun lemah. Misalnya dari segi suasana di lingkungan kerja, alat bantu atau fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang pekerjaan seorang karyawan, dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan apakah sesuai dengan ketentuan yang diberikan atau sebaliknya.

j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Motivasi kerja tidak hanya timbul dari pribadi karyawan tersebut tetapi juga membutuhkan stimulus dari luar. Oleh karena itu,

Seorang pimpinan tentunya harus menyiapkan strategi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang efektif.

Selain itu menurut Rivai terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu (Rivai, 2005):

a. Kemungkinan untuk berkembang

Kemungkinan untuk berkembang dipengaruhi oleh kemauan yang diciptakan oleh seorang karyawan tersebut. Kemauannya untuk menjadi lebih baik dan bekerja lebih keras akan meningkatkan motivasi kerja yang dimilikinya. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki kemauan untuk berkembang maka kemungkinan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan dirinya akan kecil.

b. Jenis pekerjaan

Terdapat beberapa fenomena pada calon karyawan yang baru melakukan interview, dimana seorang calon karyawan melamar di posisi A tetapi setelah diterima ia dimasukkan pada posisi B, hal tersebut sering kali terjadi dan pihak *interviewer* biasanya akan bertanya terlebih dahulu kepada calon karyawan terkait kesiapaannya untuk menerima hal tersebut ataupun tidak. Oleh karena itu, jenis pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan terutama jika seorang karyawan tidak dipertanyakan terlebih dahulu saat wawancara terkait penerimaan dalam kemungkinan perbedaan posisi yang akan dia terima.

c. Apakah seorang karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan karena menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja cenderung membuat karyawan tersebut terus bekerja lebih keras dan memperbaiki dirinya untuk menjaga baik perusahaan dan mempertahankan posisinya. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak merasa bangga biasanya tidak memperhatikan dan memperbaiki kinerja dan

kesalahan yang diperbuat serta tidak adanya rasa takut jika kehilangan pekerjaan tersebut.

2.2.6 Teori-Teori Motivasi Kerja

Tidak sedikit para ahli yang membuat teori tentang motivasi secara umum. Motivasi memiliki ranah lingkup yang cukup luas, seperti dalam ranah Pendidikan maupun pekerjaan. Pada penelitian ini, motivasi yang akan dibahas lebih memfokuskan dalam ranah pekerjaan. Dari penelitian Depi Fujianti tahun 2017 terdapat beberapa ahli yang mengemukakan teori motivasi dalam lingkup pekerjaan antara lain:

a. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow biasa disebut juga dengan Teori Hierarki Abraham Maslow menyatakan bahwa seorang individu memiliki kebutuhan yang cenderung bersifat bawaan, kebutuhan ini yang mendorong individu untuk mencapai kebutuhan tersebut hingga adanya rasa puas. Kebutuhan ini berbentuk tingkatan, diantaranya adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan level pertama telah tercapai maka kebutuhan level kedua akan menjadi yang utama.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Penelitian Abdurrozaq pada tahun 2018 mengemukakan bahwa Herzberg mengembangkan teori motivasi dengan model dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor motivasional, merupakan hal-hal yang mendorong individu berprestasi dengan sifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri individu.
- 2) Faktor *hygiene* atau pemeliharaan, adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, bersumber dari luar diri individu yang ikut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan.

c. “*Three Needs Theory*” dari McClelland

Teori McClelland dikenal juga sebagai "Teori Kebutuhan Acquired Needs" atau "Three-Needs Theory." Dikembangkan oleh David McClelland yang merupakan seorang psikolog sosial. Teori Motivasi yang dikembangkannya berfokus pada kebutuhan individu sebagai pendorong utama motivasi dalam konteks pekerjaan. McClelland menyatakan Terdapat 3 kebutuhan yang dapat mendorong gairah seorang individu diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

Mangkunegara menyatakan bahwa terdapat tiga kategori teori motivasi (Sutrischastini dan Riyanto, 2015), yaitu:

a. Teori motivasi dengan pendekatan isi

Pendekatan isi lebih memfokuskan pada faktor yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contoh dari teori motivasi dengan pendekatan isi adalah teori motivasi Abraham Maslow. Kebutuhan merupakan suatu kesejangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada pada diri. Jika kebutuhan seorang karywan terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku yang menyenangkan sebagai manifestasi dari kepuasannya. Sebaliknya, apabila kebutuhan seorang karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku kecewa. Lima kebutuhan manusia menurut Maslow, antara lain: *physiological needs* (kebutuhan fisik), *security or safety needs* (kebutuhan keselamatan), *affiliation or acceptance* (kebutuhan sosial), *esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan prestise), dan *self actualization* (aktualisasi diri) (Sutrischastini dan Riyanto, 2015).

b. Teori motivasi dengan pendekatan penguat

Pendekatan penguat lebih memfokuskan pada faktor yang mampu meningkatkan suatu tindakan yang dilakukan atau pun mengurangi

suatu tindakan tersebut. Contoh teori motivasi dengan pendekatan penguat adalah teori motivasi dari Skinner (*operant conditioning*). Menurut Skinner bahwa pembentukan perilaku atau disebut dengan *behavior modification*, *positive reinforcement*, dan *skinnerian conditioning* mampu mempengaruhi dan merubah perilaku kerja. Pendekatan ini berdasarkan atas hukum pengaruh (*law of effect*), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan berbagai konsekuensi pemuasan cenderung berulang, sedangkan perilaku yang diikuti berbagai konsekuensi hukuman cenderung tidak berulang (Sutrischastini dan Riyanto, 2015). Dengan begitu, seorang individu di waktu mendatang dapat memperkirakan atau mempelajari perilakunya dari pengalaman di masa lalu.

c. Teori motivasi dengan pendekatan proses

Pendekatan proses tidak hanya fokus pada faktor yang membuat karyawan bertindak, namun juga bagaimana karyawan tersebut dapat termotivasi. Contoh teori motivasi dengan pendekatan proses adalah teori dari David McClelland. Menurut McClelland untuk melepaskan atau mengembangkan energi potensial yang dimiliki oleh individu tersebut tergantung pada dorongan motivasi dirinya, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia (Sutrischastini dan Riyanto, 2015). McClelland menyatakan bahwa “produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh *virus mental* yang ada pada dirinya” (Sutrischastini dan Riyanto, 2015). *Virus mental* adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk dapat mencapai prestasinya secara maksimal. *Virus mental* yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat nAch, 2) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat nPow, dan 3) kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat nAff.

Dari beberapa teori tentang motivasi diatas, penulis membatasi dan memfokuskan pembahasan pada teori David Mc. Clelland saja.

Karena teori ini akan digunakan menjadi indikator dari motivasi dalam penelitian ini. Menurut Mc. Clelland terdapat tiga kelompok kebutuhan manusia yang bisa memotivasi gairah bekerja, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu kemauan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya tidak hanya untuk mendapatkan pengakuan eksternal tetapi untuk kepuasan atas pencapaian pribadinya.
- b. Kebutuhan berkuasa, merupakan keinginan individu untuk menguasai, mempengaruhi, dan menjadi pengaruh untuk orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi atau hubungan, adalah keinginan untuk disukai, menjaga atau mengembangkan hubungan interaksi maupun persahabatan dengan orang lain.

Teori kebutuhan McClelland juga dijelaskan oleh Robbins pada tahun 2012 yang menjelaskan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang individu perlukan dalam mencapai setiap tujuannya, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (n. Ach) : dorongan untuk unggul, untuk mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (n. Pow) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (n. Aff): hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang individu perlukan dalam mencapai setiap tujuannya yakni Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*), Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation = n. Af*) dan Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power = n. Pow*).

2.2.7 Indikator Motivasi Kerja Teori McClelland

Menurut Teori McClelland tentang motivasi kerja, terdapat beberapa indikator atau ciri perilaku yang mampu digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan motivasi tertentu yang dominan pada seorang individu. Berikut adalah indikator motivasi kerja yang sesuai dengan tiga kebutuhan utama dalam Teori McClelland (Ridha, 2020):

a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need of Achievement*)

Kebutuhan prestasi akan mendorong individu untuk mencapai target yang ditetapkannya. Kebutuhan prestasi yang baik akan menghasilkan rasa Bahagia yang disebabkan oleh kepuasan yang dialami oleh individu serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada individu. Hasil konflik antara harapan untuk sukses dan ketakutan akan gagal merupakan rumusan dari kebutuhan prestasi yang ditetapkan dengan pencapaian perilaku individu tersebut. Oleh karena itu, dorongan kebutuhan prestasi membuat individu terdorong untuk berjuang lebih keras untuk mencapai pencapaian pribadi daripada penghargaan. Berikut adalah beberapa bentuk Kebutuhan Prestasi atau nAch:

- 1) Dorongan untuk Mengambil Tantangan: Individu dengan tingkat kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung mengambil tugas-tugas yang menantang dan tidak takut dalam menghadapi risiko yang terjadi dalam mencapai tujuannya.
- 2) Penekanan pada Pencapaian Pribadi: Kepuasan akan pencapaian pribadi cenderung lebih diutamakan oleh individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi dibandingkan dari pujian atau pengakuan eksternal.
- 3) Hasrat untuk Menerima Umpan Balik: Umpan balik atau biasa disebut dengan *feedback* terkait kinerja seorang individu biasanya lebih dibutuhkan oleh mereka yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi dengan tujuan agar mereka dapat terus memperbaiki diri dan kinerjanya.

b. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need of Power*)

Kekuasaan merupakan kemampuan seorang individu atau kelompok untuk mempengaruhi individu atau kelompok lain sesuai dengan keinginan individu tersebut. Seorang individu yang memiliki tingkat Kebutuhan Kekuasaan yang tinggi cenderung berperilaku lebih tegas. McClelland mengungkapkan bahwa individu yang memiliki Kebutuhan Kekuasaan (nPow) yang tinggi cenderung mempunyai karakter berjuang untuk mempengaruhi individu lain, bertanggung jawab, menyukai situasi kompetitif, dan memiliki orientasi pada status sosial. Oleh karena itu, nPow merupakan keinginan untuk mempunyai pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Berikut adalah beberapa bentuk Kebutuhan Kekuasaan atau nPow:

- 1) Keinginan untuk Mengendalikan Situasi: Mencari posisi yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk mempengaruhi atau mengendalikan situasi atau pun orang lain cenderung dilakukan oleh individu dengan tingkat kebutuhan kekuasaan yang tinggi.
- 2) Penggunaan Kekuasaan yang Bertanggung Jawab: Individu dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi biasanya menggunakan kekuasaan yang dimiliki dengan pertimbangan dan pertanggung jawaban.
- 3) Orientasi terhadap Pengaruh dan Kontrol: Memiliki pengaruh yang kuat dan kontrol dalam lingkungan kerja cenderung menjadi orientasi bagi individu yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi.

c. Kebutuhan akan Afiliasi (*Neef of Affiliation*)

Seseorang dengan Kebutuhan Afiliasi yang tinggi cenderung mempunyai hubungan sosial yang baik. Individu yang memiliki motif atau tujuan untuk menjalin sebuah persahabatan akan lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan berbagai hubungan yang melibatkan tingkat mutual yang tinggi. Dalam konteks

pekerjaan, kebutuhan afiliasi ini dapat terwujud dalam proses bekerja dalam tim atau bekerja dengan rekan dimana adanya interaksi antara karyawan dengan rekan kerjanya atau pun dengan atasannya yang dapat menimbulkan kepercayaan, integritas, dan nama yang baik bagi dirinya. Oleh karena itu, individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaannya. Berikut adalah beberapa bentuk Kebutuhan Afiliasi atau nAff:

- 1) Keinginan untuk Berinteraksi Sosial Positif: Individu yang memiliki tingkat kebutuhan afiliasi yang tinggi biasanya akan mencari dan menjalin hubungan sosial yang positif dan harmonis di tempat kerja.
- 2) Kemauan untuk Bekerja dalam Tim: Berkolaborasi dengan rekan kerja dan bekerja dalam tim merupakan hal yang disukai oleh individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi.
- 3) Memertingkan Hubungan Antarpersonal: Individu dengan tingkat kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung menjunjung nilai tinggi pada hubungan antarpersonal di lingkungan kerja.

Perlu diingat bahwa tidak semua individu memiliki hanya satu kebutuhan dominan. Kebutuhan setiap individu bersifat dinamis dan akan berubah seiring waktu berdasarkan pengalaman. Referensi-referensi yang disebutkan merujuk pada karya-karya awal David McClelland tentang teori motivasi kerja. Indikator-indikator diatas menggambarkan ciri-ciri perilaku yang dapat diamati untuk mengidentifikasi tingkat kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi seseorang di tempat kerja. Dengan begitu, penggunaan indikator ini juga dapat membantu organisasi atau perusahaan dan professional sumber daya manusia dalam memahami dan memotivasi karyawan sesuai dengan preferensi dan kebutuhan motivasi individu sehingga diharapkan dapat terciptanya program motivasi yang lebih efektif.

2.3 Keterkaitan terhadap Psikologis Karyawan

Konsep diri merupakan hal yang penting dalam kehidupan sebab pemahaman seseorang mengenai konsep dirinya akan menentukan dan mengarahkan perilaku dalam berbagai situasi. (Munardji, 2014). konsep diri sebagai gambaran mental diri sendiri yaitu terdiri atas pengetahuan, harapan dan penilaian tentang diri sendiri. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Epstein menyatakan bahwa konsep diri sebagai pendapat atau perasaan atau gambaran seseorang tentang dirinya sendiri baik yang menyangkut fisik maupun psikis (sosial, emosi, moral, dan kognitif) (Wutsqo dkk, 2020). Dalam kehidupan sehari-hari konsep diri diterapkan oleh seseorang sesuai dengan keadaan dirinya sendiri. Misalnya seseorang yang berkonsep diri baik maka bisa berfikir secara matang dalam mengambil suatu keputusan dan mempertimbangkan kenyataan yang sesungguhnya tentang keputusan yang akan dia ambil. Dengan kata lain remaja yang mempunyai konsep diri positif akan berfikir secara matang dalam mengambil keputusan.

Teori konsep diri merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan Donald Super terhadap perilaku vokasional. Menurut Super gambaran diri atau konsep diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegangnya (konsep diri vokasional), merupakan sebagian dari keseluruhan gambaran tentang diri sendiri. Gambaran diri yang vokasional berkembang selama pertumbuhan fisik dan perkembangan kognitif (Wutsqo dkk, 2020). Ebdinar menyatakan bahwa kematangan vokasional diperlukan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan bagaimana dinamika psikologinya dengan pengambilan keputusan dalam pemilihan pekerjaan (Ebdinar, 2014). Membuat keputusan vokasional yang relevan bukanlah tugas yang ringan bagi individu yang akan memasuki masa awal dan dunia kerja terlebih masyarakat yang sudah begitu kompleks. Individu harus mempersiapkan dirinya untuk mengambil tempat dalam dunia orang dewasa. Individu dikatakan matang dalam vokasional adalah ditandai oleh keajegan memilih pekerjaan yang diharapkan dan sesuai dengan kemampuan atau sikap terhadap pekerjaan. Jika pengalaman yang terkait dengan dunia kerja sudah menjadi lebih luas, maka konsep diri vokasional yang lebih baik pun akan terbentuk. Meskipun konsep diri vokasional hanya

merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien. Kontribusi penting lainnya dari Super adalah formulasi tentang tahapan perkembangan vokasional (Tarsidi, 2007). Tahapan tersebut adalah:

- a. *Growth* (sejak lahir hingga 14 atau 15 tahun), ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri;
- b. *Exploratory* (usia 15-24), ditandai dengan fase tentative di mana kisaran pilihan dipersempit tetapi belum final;
- c. *Establishment* (usia 25-44), ditandai dengan trial dan stabilisasi melalui pengalaman kerja;
- d. *Maintenance* (usia 45—64), ditandai dengan proses penyesuaian berkelanjutan untuk memperbaiki posisi dan situasi kerja; dan
- e. *Decline* (usia 65+), ditandai dengan pertimbangan- pertimbangan pra-pensiun, output kerja, dan akhirnya pensiun.

Kontribusi lainnya dari Super adalah konsep tentang pola karir. Dia memodifikasi enam klasifikasi yang dipergunakan oleh Miller dan Form dalam studinya tentang pola karir untuk laki-laki menjadi empat klasifikasi (Tarsidi, 2007). Super juga mengklasifikasikan pola karir untuk perempuan menjadi tujuh kategori.

Tabel 2. Pola Karir untuk Laki-Laki

Klasifikasi Pola	Klasifikasi Karir	Karakteristik
Pola karir stabil	Professional, managerial, pekerja terampil	Masuk ke daalam kariri secara dini dengan atau tanpa masa percobaan.
Pola karir konvensional	Managerial, pekerja terampil, pekerja adimnistrasi	Masa kerja percobaan diikuti dengan masuk ke dalam pola yang stabil.

Klasifikasi Pola	Klasifikasi Karir	Karakteristik
Pola karir tak stabil	Pekerja semi-terampil, pekerja administrasi dan pekerja domestik	Beberapa pekerjaan dengan masa percobaan yang dapat mengarah pada pekerjaan yang stabil temporer, diikuti dengan pekerjaan dengan masa percobaan lainnya.
Pola karir jamak	Pekerja domestik dan pekerja semi-terampil	Karir tidak tetap yang ditandai dengan pekerjaan yang selalu berubah-ubah.

Tabel 3. Pola Karir untuk Perempuan

Klasifikasi Pola Karir	Karakteristik Umum
Pola karir ibu rumah tangga yang stabil	Menikah sebelum mendapatkan pengalaman kerja yang signifikan.
Pola karir konvensional	Memasuki dunia kerja setelah pelatihan di SMA atau perguruan tinggi, sekedar untuk mengisi waktu luang sebelum menikah; Selanjutnya menjadi ibu rumah tangga penuh waktu.
Pola karir kerja stabil	Memasuki dunia kerja sesudah mengikuti pelatihan dan memandang pekerjaannya sebagai karir seumur hidup.
Pola karir "double track"	Memasuki karir sesudah pelatihan, lalu menikah dan memulai karir kedua dalam bidang kerumahtanggaan.
Pola karir terinterupsi	Memasuki dunia kerja lalu menikah dan melepaskan karir untuk menjadi ibu rumah tangga penuh waktu, dan mungkin kembali ke dalam karir tergantung pada situasi di rumah.

Klasifikasi Pola Karir	Karakteristik Umum
Pola karir tak stabil	Khas terjadi pada masyarakat sosioekonomi lemah, di mana polanya adalah: bekerja, PHK, menjadi ibu rumah tangga; dan kemudian siklus ini berulang lagi.
Pola karir “ <i>multiple trial</i> ”	Tidak pernah mapan dalam satu karir, selalu berubah-ubah pekerjaan.

Super berpendapat bahwa penyelesaian tugas-tugas yang sesuai pada masing-masing tahapan merupakan indikasi kematangan vokasional. Kematangan vokasional itu tampaknya lebih terkait dengan inteligensi daripada usia.

Pengembangan diri seseorang dalam konteks karyawan di sebuah organisasi atau institusi adalah identik dengan pengembangan karir. Karena karir adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama masa kerjanya atau tugasnya yang memberikan kelangsungan, keteraturan dan nilai bagi kehidupan seseorang atau karyawan tersebut. Secara umum perjalanan karir seorang karyawan dikelompokkan menjadi 4 tahapan, yakni: penjajakan, pemantapan, pemeliharaan, dan kemunduran (Dwiyarthi dkk, 2022). Selain itu, perkembangan atau perjalanan karier tersebut biasanya linier dengan bertambahnya usia seseorang. Uraian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Pada usia antara 15-24 tahun, dimana pada umumnya seseorang biasanya masih dalam bangku pendidikan (siswa atau mahasiswa), mereka sudah mulai memikirkan pekerjaan yang cocok bagi dirinya. Dengan perkataan lain mereka sudah mulai melakukan penjajakan terhadap pekerjaan atau kariernya. Sebagian dari kelompok umur ini, bahkan sudah mulai terjun ke dunia kerja atau bekerja. Sebagian diantara mereka, walaupun sudah mulai bekerja, namun masih juga mencari kesempatan untuk melamar pekerjaan yang lain. Mereka masih dalam tahap penjajakan karier.
- b. Pada usia antara 25-44 tahun, pada umumnya seseorang sudah mulai memantapkan diri pada pekerjaan yang telah dipilih. Mereka sudah tidak

tertarik lagi untuk pindah pekerjaan, bila tidak terdesak oleh situasi, misalnya karena terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Di samping karena umurnya memang sudah tidak memungkinkan untuk pindah pekerjaan, juga mempertimbangkan kestabilan ekonomi keluarganya.

- c. Pada usia 45-60, seseorang (karyawan atau pekerja) sudah mulai pemeliharaan pekerjaan atau karier yang sudah dipilih dan ditekuninya. Pada tahap ini mereka harus mulai menekuni dan meningkatkan kualitas pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh institusi atau organisasi tempat bekerja. Pada tahap ini, pada umumnya seseorang sudah tidak memikirkan untuk pindah pekerjaan lagi dan konsentrasi pada pekerjaan atau kariernya, demi juga untuk keluarga dan anak-anaknya.
- d. Pada usia di atas 60 tahun (di Indonesia: di atas 55 tahun), seseorang sudah mulai melewati puncak kariernya dan mulai tahap penurunan. Pada usia ini biasanya orang sudah menunggu masa pensiun dan bahkan sudah berhenti untuk mengembangkan kariernya.

2.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat seperti Tabel 3 yang merujuk pada penjelasan Gomes (Al Kamil, 2016).

Tabel 4. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi	Kepuasan	
	Tinggi	Rendah
Tinggi	I. Nilai Positif bagi perusahaan dan bagi karyawan	II. Nilai positif bagi perusahaan dan nilai negative bagi karyawan
Rendah	III. Nilai negatif bagi perusahaan, positif bagi karyawan	IV. Nilai negatif bagi perusahaan dan bagi karyawan

Pada kuadran pertama dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana disatu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang

dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan.

Kuadran kedua menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka. Beberapa alasan yang memungkinkan adalah karyawan membutuhkan pekerjaan dan uang. Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, disatu sisi karyawan merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, namun tidak mendapatkannya.

Pada kuadran ketiga terdapat kinerja yang rendah dari karyawan namun mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Perusahaan telah memberikan segala sesuatu sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan tidak mengeluh, namun tidak ada timbal balik yang berarti bagi perusahaan sehingga kerugian dapat dirasakan dari sisi perusahaan.

Kuadran keempat, karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari perusahaan. Situasi seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti dari pekerjaan atau keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan karena tidak ada manfaat yang dapat diperoleh baik oleh pegawai maupun perusahaan.

Selain itu, menurut Prabu yang dikutip oleh Endo bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai (Endo, 2010). Hal senada dikemukakan oleh Litjan dalam bukunya bahwa peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja (Litjan, 2012). Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

2.5 Penelitian yang Relevan

Berikut ini beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan antara lain:

- a. Febriana pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors”. Metode analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t statistik adalah sebesar 2,6145 yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai P -Values adalah 0,0092 yakni kurang dari α sebesar 0,05. Nilai koefisien adalah positif, yaitu sebesar 0,3075 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Motivasi Kerja (X_1) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 30,7 %. Selain itu, hasil penelitian antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t statistik adalah sebesar 3,4766 yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai P -Values adalah 0,0006 yakni kurang dari α sebesar 0,05. Nilai koefisien adalah positif, yaitu sebesar 0,4128 yang artinya variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Beban Kerja (X_2) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 41,2 %. Serta, hasil penelitian antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t statistik adalah sebesar 2,2781 yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai P -Values adalah 0,0231 yakni kurang dari α sebesar 0,05. Nilai koefisien adalah positif, yaitu sebesar 0,2907 yang artinya variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Kompensasi (X_3) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 29,0 %.
- b. Pada tahun 2022, penelitian yang dilakukan oleh Gautama dan Marchyta dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi pada CV. Opto Elektronik di Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak

memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.253 atau 25.3% dan nilai *p-value* sebesar 0.321 yang berarti lebih besar dari 0.05 serta nilai *t*-statistik sebesar 0.993 yang berarti lebih kecil dari 1,64. Berdasarkan hasil tersebut, *H1* yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja CV. Opto Elektronik ditolak. Akan tetapi, motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kesesuaian kompensasi adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.635 atau 63.5% dan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 serta nilai *t*-statistik sebesar 5.072 yang berarti lebih besar dari 1,64. Berdasarkan hasil tersebut, *H2* yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kesesuaian kompensasi CV. Opto Elektronik diterima. Dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Opto Elektronik.

- c. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Mayasari pada tahun 2021 berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada LAPAS Kelas IIIB Singaraja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis Jalur (*Path Analysis*) antara motivasi kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada LAPAS Kelas IIIB Singaraja menunjukkan bahwa *p-value* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ yang mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Kekuatan hubungan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,480 dengan sumbangan pengaruh yang diberikan adalah 23,0%. Korelasi memiliki arah positif, hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis uji statistik data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

- d. Mubaroqah dan Yusuf melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dengan mengambil sampel berjumlah 52 orang Pegawai Negeri Sipil menggunakan Teknik *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi sederhana, korelasi sederhana dan uji t. Hasil uji Adjusted R² atau koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,322 Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X) sebesar 32,2%, sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,872 dengan nilai t tabel sebesar 1,675 ($4,872 > 1,675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan begitu dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu tahun 2020 berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil Uji t antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima diperoleh nilai t hitung sebesar 9,341 dengan nilai t tabel sebesar 1,961 ($9,341 < 1,691$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis uji statistik data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima.
- f. Terakhir adalah penelitian yang dilakukan Al Kamil pada tahun 2016 berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di PT. Kanaya, Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja

bernilai positif, yaitu 0,335. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,335. Berdasarkan analisis uji statistik data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor produksi PT. Mitra Sukses Agrindo yang beralamat di Jalan K.H. Soleh Iskandar No.59, RT.03/RW.08, Kelurahan Kedung Jaya, Kecamatan Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat, 16166. Penelitian pendahuluan telah dilaksanakan dengan pemberian kuisisioner dan wawancara bersama beberapa karyawan staff dan non-staff PT. Mitra Sukses Agrindo pada tanggal 17 September 2023. Sedangkan untuk waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari – Februari 2024.

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasar pada hasil kuisisioner dari para responden. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian dengan maksud mendeteksi sejauh mana variasi-variasi dalam suatu faktor berhubungan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor berdasarkan koefisien korelasinya (Sugiyono, 2019). Maka dari itu, tujuan penelitian korelasional adalah untuk mengetahui seberapa besar korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti.

Penelitian ini meneliti korelasi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Agrindo. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden yang telah dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan di PT. Mitra Sukses Agrindo yang berjumlah 30 orang.

Tabel 5. Data Jumlah Populasi Karyawan Tetap PT. Mitra Sukses Agrindo Bulan Desember 2023

No	Bidang	Jumlah Populasi
1	Pabrik	2
2	Penelitian dan Pengembangan	12
3	Marketing	2
4	Keuangan	4
5	Personalia Umum	6
6	Komposting	3
7	IT	1
Jumlah		30

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian yang bersifat representatif (mewakili) dari jumlah dan karakteristik sebuah populasi. Oleh karena itu, sampel biasa disebut sebagai subset dari populasi. Dari total populasi yang berjumlah 30 karyawan tetap, peneliti memutuskan untuk menjadikan seluruh karyawan tetap yang berjumlah 30 karyawan untuk menjadi sampel penelitian pada penelitian ini. Peneliti memutuskan karyawan tetap sebagai sampel penelitian karena karyawan tetap bekerja setiap hari dan diberi upah setiap bulannya serta penempatan tempat kerja berada di satu wilayah yakni kantor PT. Mitra Sukses Agrindo yang berada di Kota Bogor, Jawa Barat. Sedangkan, karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang tidak bekerja setiap hari sehingga pendapatan yang diberikan dihitung harian serta penempatan lokasi kerja tersebar di

perkebunan yang terletak di beberapa kota maupun kabupaten yang berbeda-beda.

3.4 Definisi Oprasional

Definisi operasional variabel merupakan uraian yang berisikan tentang sejumlah indikator yang dapat diamati dan diukur untuk mengidentifikasi variabel atau konsep yang digunakan. Pada bagian ini dikemukakan definisi oprasional dari variabel penelitian yang meliputi variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan seorang karyawan dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Dorongan tersebut akan mempengaruhi tercapainya tujuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan menunjukkan perilaku gembira yang disebabkan oleh kepuasan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang buruk akan mempengaruhi kualitas dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya dan disertai dengan perilaku yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan terdiri dari berbagai kebutuhan yang ada pada dirinya. Beberapa kebutuhan tersebut adalah Kebutuhan akan Prestasi (*Need of Achievement*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need of Power*), dan Kebutuhan akan Afiliasi (*Need of Affiliation*).

Sedangkan, kepuasan kerja adalah sikap dan/atau perasaan yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya melalui hasil penilaian dan pengalaman kerja yang selama ini dilakukan. Namun, apabila seorang karyawan memiliki sikap dan/atau perasaan negatif terhadap pekerjaannya maka disebut ketidakpuasan kerja. Beberapa bentuk ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yakni karyawan dapat mengeluh, membangkang, lepas dari tanggung jawab, bahkan keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel dengan rincian dua variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*).

3.5.1 Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), biasa disimbolkan dengan X. Dalam konteks ini, "Motivasi Kerja" adalah variabel independen karena diasumsikan sebagai faktor yang mungkin berpengaruh terhadap tingkat "Kepuasan Kerja" pada karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 6. Variabel Motivasi Kerja (*independen*)

Definisi	Indikator	Sub Indikator
Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (McClelland dalam Anwar, 2010).	Kebutuhan akan Prestasi	Mengembangkan kreativitas
		Antusias berprestasi
		Memiliki dorongan untuk unggul
		Menyukai tantangan
		Menerima tanggung jawab
	Kebutuhan akan Afiliasi	Rasa ingin diterima oleh orang lain
		Suka dengan hubungan timbal balik yang tinggi
		Kedekatan antar personal
		Menyukai persahabatan
	Kebutuhan akan Kekuasaan	Sering mempengaruhi orang lain

Definisi	Indikator	Sub Indikator
		Ingin dihargai
		Memiliki keinginan untuk lebih berkuasa
		Suka suasana kompetitif
		Ingin dihormati

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel dependen atau sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsikuen atau disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2021). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam SEM (*structural equation modeling*/permodelan persamaan struktural), variabel dependen disebut sebagai variabel indogen. Disimbolkan dengan Y. Dalam penelitian ini, "Kepuasan Kerja" adalah variabel dependen karena akan diukur untuk mengetahui pengaruh yang disebabkan oleh motivasi kerja.

Tabel 7. Variabel Kepuasan Kerja (*dependen*)

Definisi	Indikator	Sub Indikator
Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-	Pekerjaan itu Sendiri	Pekerjaan yang menarik
		Pekerjaan yang disukai
		Pekerjaan yang menantang
		Memberi kesempatan karyawan untuk belajar
	Upah/Gaji	Sesuai dengan beban kerja
		Sesuai dengan resiko kerja

Definisi	Indikator	Sub Indikator
nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).		Sesuai dengan jenis pekerjaan
	Promosi	Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan
	Pengawasan	Memperhatikan karyawan
		Memberi bantuan
		Memberi dukungan
	Rekan Kerja	Saling membantu
		Saling mendukung

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya Teknik pengumpulan data merupakan proses mengumpulkan data yang relevan atau informasi untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang merupakan instrument alat ukur. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penggunaan Teknik skala diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Isi dari sebuah skala berupa pernyataan-pernyataan yang sudah disesuaikan dengan indikator dari setiap variabel penelitian. Secara spesifik, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang digunakan sebagai alat ukur untuk menghasilkan data yang bersifat kuantitatif.

Skala pengukuran menggunakan Likert dalam interval 1-4 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-4 untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan

jawaban sangat setuju dengan nilai. Penggunaan skala Likert dalam penelitian ini menggunakan empat pilihan jawaban yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Peneliti memutuskan untuk menghilangkan alternatif jawaban tengah dalam ketiga skala ini karena menurut peneliti jawaban tengah akan menimbulkan arti ganda yang dapat diartikan belum dapat memutuskan suatu pilihan atau kecenderungan jawaban yang ragu-ragu sehingga dapat membuat peneliti kurang mendapat informasi yang tepat. Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Berikut adalah pemberian skor, pernyataan positif (*favorable*) diberi skor 4, 3, 2, 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif (*unfavorable*) diberi skor 1, 2, 3, 4.

Adapun kriteria bobot nilai pilihan jawabannya seperti berikut ini:

Tabel 8. Kriteria Bobot Nilai Untuk Respon Pernyataan dalam Skala Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	<i>Favorable</i> (Positif)	<i>Unfavorable</i> (Negatif)
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Tabel 9. Kriteria Bobot Nilai Untuk Respon Pernyataan dalam Skala Motivasi Kerja

Pernyataan	<i>Favorable</i> (Positif)	<i>Unfavorable</i> (Negatif)
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Dibawah ini akan disajikan kisi-kisi instrument yang digunakan penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Sebelum dilakukan penyusunan skala, terlebih dahulu akan dibuat kisi-kisi yang disusun dalam sebuah tabel

yang kemudian dijabarkan dalam indikator dan sub indikator yang sesuai dengan tujuan penelitian. Nantinya subjek penelitian diminta untuk menjawab item-item pernyataan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini, skala digunakan untuk mencari data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 10. Kisi-Kisi Skala Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Aitem	
			F	UF
1	Pekerjaan itu Sendiri	Pekerjaan yang menarik	4,10	7,40
		Pekerjaan yang disukai	6,15	20,41
		Pekerjaan yang menantang	9,42	13,18
		Memberi kesempatan karyawan untuk belajar	3,17	8,43
2	Upah/Gaji	Sesuai dengan beban kerja	12,44	1,14
		Sesuai dengan resiko kerja	2,16	19,45
		Sesuai dengan jenis pekerjaan	5,24	21,46
3	Promosi	Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan	27,47	22,30
4	Pengawasan	Memperhatikan karyawan	29,33	23,48
		Memberi bantuan	31,49	25,28
		Memberi dukungan	32,36	26,50
5	Rekan Kerja	Saling membantu	11,37	34,51
		Saling mendukung	35,38	39,52
Jumlah Aitem			52	

Bedasarkan tabel diatas, bahwasanya terdapat 39 aitem pada instrument kepuasan kerja yang terbagi menjadi 22 aitem Favorable dan 17 aitem Unfavorable. Setiap sub indikator memiliki 3 pernyataan aitem dengan penomoran yang diacak dan terdiri dari jenis aitem favorable dan unfavorable. Selanjutnya akan dijabarkan pada tabel 3.6 terkait kisi-kisi skala motivasi kepuasan kerja:

Tabel 11. Kisi-Kisi Skala Motivasi Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Aitem	
			F	UF
1	Kebutuhan akan Prestasi	Mengembangkan kreativitas	44,59	53,95
		Antusias berprestasi	40,49	64,96
		Memiliki dorongan untuk unggul	46,69	52,97
		Menyukai tantangan	66,98	41,50
		Menerima tanggung jawab	43,70	56,99
2	Kebutuhan akan Afiliasi	Rasa ingin diterima oleh orang lain	42,51	61,100
		Suka dengan hubungan timbal balik yang tinggi	67,73	45,101
		Kedekatan antar personal	47,65	57,102
		Menyukai persahabatan	48,62	75,103
3	Kebutuhan akan Kekuasaan	Sering mempengaruhi orang lain	68,71	54,104
		Ingin dihargai	55,63	78,105
		Memiliki keinginan untuk lebih berkuasa	58,77	72,106
		Suka suasana kompetitif	74,107	60,79
		Ingin dihormati	76,81	80,108
Jumlah Aitem			56	

Bedasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 42 aitem pada instrument motivasi kerja. 42 aitem tersebut terdiri dari 26 aitem favorable dan 16 aitem unfavorable. Seperti kisi-kisi skala kepuasan kerja, sub indikator pada kisi-kisi skala motivasi kerja terdiri dari 3 aitem yang dinomori secara acak dan terdiri dari jenis aitem favorable dan unfavorable.

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Intrumen pengumpulan data harus memenuhi persyaratan yang baik untuk mendapatkan data yang lengkap. Valid dan reliabel merupakan dua persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai sebuah instrument yang baik.

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2021). Umar menngungkapkan bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan (Al Kamil, 2016). Pengujian instrumen ini menggunakan program SPSS versi 25 untuk memudahkan dalam pengecekan validitas instrumen.

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba kepada 30 responden di PT. Serunigraf Jaya Sentosa Kabupaten Bekasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan PT. Mitra Sukses Agrindo. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi *product moment* dengan ketentuan kevalidan instrument apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

pada $N = 30$. Sehingga didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)			
1	0,184	0,361	Tidak Valid
2	0,417	0,361	Valid
3	0,117	0,361	Tidak Valid
4	0,417	0,361	Valid
5	0,411	0,361	Valid
6	0,43	0,361	Valid
7	0,559	0,361	Valid
8	0,443	0,361	Valid
9	0,332	0,361	Tidak Valid
10	0,532	0,361	Valid
11	0,17	0,361	Tidak Valid
12	0,757	0,361	Valid
13	0,583	0,361	Valid
14	0,16	0,361	Tidak Valid
15	0,693	0,361	Valid
16	-0,19	0,361	Tidak Valid
17	0,347	0,361	Tidak Valid
18	-0,35	0,361	Tidak Valid
19	0,635	0,361	Valid
20	0,35	0,361	Tidak Valid
21	0,365	0,361	Valid
22	0,657	0,361	Valid
23	0,358	0,361	Tidak Valid
24	0,656	0,361	Valid
25	0,294	0,361	Tidak Valid
26	0,396	0,361	Valid
27	0,741	0,361	Valid
28	0,427	0,361	Valid
29	0,583	0,361	Valid
30	0,428	0,361	Valid
31	0,704	0,361	Valid
32	0,831	0,361	Valid
33	0,652	0,361	Valid

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)			
34	0,382	0,361	Valid
35	0,293	0,361	Tidak Valid
36	0,526	0,361	Valid
37	0,226	0,361	Tidak Valid
38	0,157	0,361	Tidak Valid
39	0,37	0,361	Valid
40	0,261	0,361	Tidak Valid
41	0,43	0,361	Valid
42	0,147	0,361	Tidak Valid
43	0,251	0,361	Tidak Valid
44	0,327	0,361	Tidak Valid
45	0,405	0,361	Valid
46	0,753	0,361	Valid
47	0,732	0,361	Valid
48	0,473	0,361	Valid
49	0,666	0,361	Valid
50	0,321	0,361	Tidak Valid
51	0,235	0,361	Tidak Valid
52	0,301	0,361	Tidak Valid

Dari hasil uji validitas yang sudah dilakukan, pada item pernyataan variabel Kepuasan Kerja yang berjumlah 52 item terdapat 21 item dinyatakan tidak valid/gugur yaitu item pada no 1,3,9, 11, 14, 16-18, 20, 23, 25, 35, 37-38, 40, 42-44, dan 50-52.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)			
53	0,479	0,361	Valid
54	0,542	0,361	Valid
55	0,393	0,361	Valid
56	0,402	0,361	Valid
57	0,412	0,361	Valid
58	0,38	0,361	Valid
59	0,635	0,361	Valid

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)			
60	0,397	0,361	Valid
61	0,454	0,361	Valid
62	0,671	0,361	Valid
63	0,617	0,361	Valid
64	0,623	0,361	Valid
65	0,591	0,361	Valid
66	0,52	0,361	Valid
67	0,276	0,361	Tidak Valid
68	0,484	0,361	Valid
69	0,736	0,361	Valid
70	0,446	0,361	Valid
71	0,709	0,361	Valid
72	0,648	0,361	Valid
73	0,6	0,361	Valid
74	-0,18	0,361	Tidak Valid
75	0,658	0,361	Valid
76	0,502	0,361	Valid
77	0,142	0,361	Tidak Valid
78	0,342	0,361	Tidak Valid
79	0,739	0,361	Valid
80	0,435	0,361	Valid
81	0,486	0,361	Valid
82	0,485	0,361	Valid
83	0,41	0,361	Valid
84	0,604	0,361	Valid
85	0,594	0,361	Valid
86	0,531	0,361	Valid
87	0,632	0,361	Valid
88	0,421	0,361	Valid
89	0,373	0,361	Valid
90	0,514	0,361	Valid
91	-0,08	0,361	Tidak Valid
92	-0,24	0,361	Tidak Valid
93	-0,09	0,361	Tidak Valid
94	0,17	0,361	Tidak Valid
95	0,642	0,361	Valid
96	0,765	0,361	Valid

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)			
97	0,74	0,361	Valid
98	0,54	0,361	Valid
99	0,655	0,361	Valid
100	0,733	0,361	Valid
101	0,749	0,361	Valid
102	0,324	0,361	Tidak Valid
103	0,363	0,361	Valid
104	0,513	0,361	Valid
105	0,623	0,361	Valid
106	0,455	0,361	Valid
107	0,585	0,361	Valid
108	0,169	0,361	Tidak Valid

Dari hasil uji validitas yang sudah dilakukan, pada item pernyataan variabel Motivasi Kerja yang berjumlah 56 item terdapat 10 item dinyatakan tidak valid/gugur yaitu item pada no 67,74,77-78, 91-94, 102, dan 108. Item pernyataan tersebut gugur karena memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ yang telah ditetapkan yaitu 0,361.

3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang valid belum tentu reliabel. Sugiyono menjelaskan bahwa instrument yang reliabel adalah angket yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2021). Jawaban dari kuisisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Perhitungan untuk mencari harga reliabilitas instrumen dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan software SPSS versi 25. Dalam uji reliabilitas ini menggunakan jumlah responden 30 karyawan PT. Serunigraf Jaya Sentosa Kabupaten Bekasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan PT. Mitra Sukses Agrindo.

Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya reliabilitas perlu menggunakan kriteria reliabilitas dapat diklasifikasi berdasarkan rentang nilai yang diungkapkan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2021).

Tabel 14. Kriteria Reabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2021)

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,900	Reliabel
Motivasi Kerja	0,933	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara berurutan sebesar 0,900; dan 0,933. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

3.8 Uji Prasyarat Penelitian

Data yang didapat dari penelitian ini haruslah diuji prasyarat analisis data terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis Guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Uji prasyarat dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas dan uji linieritas. Dalam penelitian ini, kedua uji tersebut diberikan pada setiap variabel guna mengetahui keakuratan setiap instrumen yang telah diujikan.

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yakni untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Data yang berdistribusi normal dapat dilihat dengan tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Saphiro Wilk*. Uji normalitas *Shapiro Wilk* memiliki keunggulan dalam menguji normalitas karena memiliki kepekaan yang tinggi terhadap deviasi dari distribusi normal. Selain itu, uji normalitas ini juga dapat digunakan untuk sampel data berukuran kecil. Menurut Santoso untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Shapiro Wilk* dapat diukur melalui (Rizki, 2021):

- a) Nilai probabilitas atau *sig*, $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
- b) Nilai probabilitas atau *sig*, $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

Tabel 16. Uji Normalitas *Saphiro Wilk*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.087	30	.200*	.966	30	.425
Kepuasan Kerja	.120	30	.200*	.964	30	.400

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel uji normalitas pada Tabel 4.4 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 uji *Saphiro Wilk*, dapat

dilihat nilai sig dari variabel motivasi kerja sebesar 0,425 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,400. Hal ini membuktikan bahwa hasil uji normalitas penelitian ini adalah lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear sederhana.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan software Statistical Product and Service Solution 25 (SPSS 25), dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikansi 0.05. Duwi mengungkapkan kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0.05 (Al Kamil, 2016) .

Tabel 17. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	265.200	21	12.629	2.287	.115
		Linearity	111.571	1	111.571	20.209	.002
		Deviation from Linearity	153.629	20	7.681	1.391	.327
	Within Groups		44.167	8	5.521		
	Total		309.367	29			

Sumber: Perhitungan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi linearity sebesar 0.002. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier. Serta pada baris deviation from liniarity diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,327 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Maka pada penelitian ini tiap variabel memiliki hubungan yang linier.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Sugiyono menjelaskan bahwa analisis regresi sederhana digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2021). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini merujuk pada Sugiyono (Sugiyono, 2021), yakni:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

X = Variabel independent (Motivasi Kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Priyatno menjelaskan bahwa analisis determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat (Rizki, 2021). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

Y = Variabel terikat

3.9.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M) dan Standar Deviasi (SD).

Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut:

- a. Tinggi = $X \geq M + SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah = $X < M - SD$

3.10 Prosedur Penelitian

3.10.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengurusan surat permohonan izin penelitian dari fakultas untuk melaksanakan penelitian di PT. Mitra Sukses Agrindo, Kota Bogor.
- b. Menghubungi presiden direktur PT. Mitra Sukses Agrindo guna mendapatkan izin penelitian dengan mengirimkan via email hasil *scan* surat pengantar dari fakultas dan skala yang akan digunakan dalam penelitian.
- c. Berkoordinasi dengan asisten manajer PT. Mitra Sukses Agrindo selaku perantara pada saat pelaksanaan penelitian untuk membahas waktu dan proses pelaksanaan penelitian.

3.10.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari Tahun 2024 di PT. Mitra Sukses Agrindo, Kota Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan tetap sebagai sampel yang berjumlah 30 karyawan. Pengumpulan data penelitian ini

menggunakan dua skala, yaitu skala Motivasi Kerja dan skala Kepuasan Kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo, semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimilikinya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo. Dimana tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo maka akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan. Selain itu terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta kontribusi motivasi kerja sebesar 33,8% terhadap kepuasan kerja karyawan tetap. Pada uji hipotesis juga diperoleh skor t_{Hitung} yang lebih besar dari t Tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Bedasarkan hasil analisis statistika deksriptif diperoleh bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tetap pada PT. Mitra Sukses Agrindo masuk ke dalam kategori Sedang. Skor dan persentase tertinggi pada indikator variabel motivasi kerja adalah Kebutuhan akan Prestasi, sedangkan indikator variabel kepuasan kerja dengan skor dan persentase tertinggi adalah indikator Promosi. Hasil ini semakin mempertegas hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diperhatikan untuk para karyawan tetap dan juga para pimpinan perusahaan untuk selalu memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 PT. Mitra Sukses Agrindo

Pihak perusahaan seperti pimpinan, direksi, dan manajer hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja para karyawan. Hendaknya pihak perusahaan dapat meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan di lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan motivasi kerja. Meskipun para karyawan PT. Mitra Sukses Agrindo memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, namun perlunya pihak pimpinan juga memperhatikan pemberian *reward*, serta peningkatan upah sebagai salah satu upaya dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2.3 Mahasiswa Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menambah wawasan pada ranah bimbingan dan konseling industri khususnya materi kepuasan kerja. Namun, tetap diperlukannya mahasiswa bimbingan dan konseling untuk mencari referensi tentang pengaruh atau faktor lain yang lebih kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja selain dari pengaruh motivasi kerja.

5.2.4 Peneliti Selanjutnya

Hendaknya peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain diluar motivasi kerja dalam cakupan kepuasan kerja. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat membahas motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan lain, serta dapat menggunakan populasi dengan jumlah yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat lebih teruji keandalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kamil, R. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap Di Pt. Kanaya, Jakarta. Sarjana Thesis, Universitas Negeri Jakarta.
- Antari, N. L. S. 2019. pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention (studi pada losari hotel sunset Bali). Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(1).
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. Bisma: Jurnal Manajemen.
- Baron, R. A., & Byrne, D.,1994. Social Psychology. Understanding Human Interaction. Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Damayanti, V. C. 2006. Analisis Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender, Usia, Tingkat Pendidikan Dan Jabatan Pada Karyawan Cv. Mega Buana Makmur Di Sidoarjo (*Doctoral Dissertation*, Universitas Airlangga).
- Darmawan, D., Sinambela, A. E., Hariani, M., & Irfan, M. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen.
- Diwyarthi, N. D. M. S., Husaini, M., Lasmiatun, K. M. T., Setiawati, P. C., Suandika, M., Guntarayana, I., & Fardiansyah, H. 2022. Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit NEM.
- Ebdinar. 2014. Hubungan *Self Efficacy* dan Kemandirian dengan Kematangan Vokasional SMK Negeri 3 Tebing. Universitas Medan Area: Tesis.
- Febriyana, N. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Mitsubishi Srikandi *Diamond Motors*) (*Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Fujianti, D. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dapensi Trio Usaha

- Bandung. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Gautama, C., & Marchyta, N. K. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada CV. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Agora*, 10(2).
- Haris, A., Efendi, F., & Darmayanti, N. 2023. *Kepuasan Kerja*. Deepublish. Sleman.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Helmi, A. F. 1999. Gaya kelekatan dan konsep diri. *Jurnal Psikologi*, 26(1), 9-17.
- Intan, D. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. *X.undergraduate* thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Johnson, J., Irizarry, M., Nguyen, N., & Maloney, P. 2018. *Part 1: Foundational Theories of Human Motivation*. Florida: University of Central Florida Libraries.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuan *Food Festival* Surabaya), *Jurnal*, Universitas Kristen Petra.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2010. *Organizational behavior (9t ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kurnia, & Fitrah, M. 2016. Pengaruh Kesempatan Promosi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru). Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Levi, L., Dollard, M., Winefield A.H., & Winefield, H.R. 2002. *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miranti, E., & Yacoub, Y. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*.

- Mubaroghah, S. M. S., & Yusuf, M. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2).
- Munardji. 2014. Urgensi Konsepsi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir. *Jurnal Edukasi*.
- Nurdianto, N., Pareke, F. J., & Nasution, N. 2023. Perbedaan Generasi Pada Hubungan Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. HM Sampoernaarea Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*.
- Pertiwi, M., Pratiwi, A. M. A., Agitama, A., Ardiansah, B. A., & Suryanti, S. A. 2023. Pengaruh *Subjective Well Being* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Gen X Dan Gen Y. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Prayitno. 1997. *Layanan Konseling Untuk Para Pekerja*. Padang: IKIP Padang
- Priansa, D. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Rahayu, N., & Aprianti, K. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*.
- Ridha, M. 2020. Teori motivasi Mccllelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. Palapa.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik (1st ed.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, P., & Ginting, E. D. J. 2014. Kontrak Psikologis dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Trust Karyawan Terhadap Organisasi. *Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Sinambela, E. A. 2020. Pengaruh pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*.
- Sugiyono. 2021. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Surur, M. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu. Skripsi. UIN Walisongo Semarang.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.
- Tarsidi, D. 2007. Teori perkembangan karir. Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia, 1.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. 2017. Perilaku Organisasi. Penerbit CV. Patra Media Grafindo Bandung. Jawa Barat
- Waskito, J., & Irmawati, I. 2007. Perbedaan Gender dan Sikap terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita. Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi), 11(1).
- Wijono, S. 2010. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta. Kharisma Putra Utama.
- Wutsqo, B. U., Rizky, D. M., & Hidayat, D. R. 2020. Hubungan konsep diri dengan kematangan vokasional pada siswa SMK. Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, 11(1).
- Yuwono, C. D. I., & Putra, M. G. B. A. 2005. Faktor Emosi dalam Proses Perubahan Organisasi. INSAN Vol. 7 No. 3