



KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI PT.X

Ratna Dyah Suryaratri*

Melia Rizanati**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.05>

Alamat Korespondensi:

suryaratri@unj.ac.id

ABSTRACT

This purpose of this study is to find how much influence the work motivation on job satisfaction on contract employee at PT.X. Participants in the study are contract employee aged 20-40 years. This research use quantitative approach with instrument in the form of questionnaire. Instrument used based on indicators of two variables. Sampling technique in this research using non probability sampling, particularly purposive sampling and saturated sampling is used in the study. Data collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23. Based on data analysis results indicate that motivation has a positive relationship to job satisfaction with value of 0,571 with significant 0.000. based on the result value of $R_Square = 0,326$ or get coefficient value equal to 32,6%, which means that influence of motivation to job satisfaction equal to 32,6%.

Keywords

work motivation, job satisfaction

1. Pendahuluan

Perkembangan dalam dunia usaha saat ini makin berkembang pesat sehingga menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan subyek utama dalam organisasi kerja yang akan dihadapkan pada berbagai macam masalah yang menyangkut tentang kerja dan pekerjaan. Permasalahan tersebut berawal dari keinginan untuk bekerja, memilih pekerjaan, mempertimbangkan karir untuk masa depan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta upaya untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Aspek lain yang mungkin akan dihadapi dalam bekerja adalah masalah kesulitan ataupun hambatan dalam kerja yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja

(Juana, 2009). Kesulitan atau hambatan yang mungkin akan dihadapi biasanya terkait dengan kondisi kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan. Masalah-masalah tersebut juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan kerja itu bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku dalam dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2014). Dengan kata lain, kepuasan merupakan gambaran evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya puas atau tidak puas dan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut. Menurut Handoko dalam Surodilogo (2010), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat dimana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja (Gibson, 1985 dalam Surodilogo, 2010). Dengan kata lain, kepuasan kerja tergantung pada hasil instrinsik, ekstrinsik dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya tersebut. Hasil penelitian Rahmatullah (2012) pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Makasar menunjukkan pentingnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Rahmatullah, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang menandakan memiliki hubungan yang searah, sehingga kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar.

Berdasarkan hasil dari wawancara, peneliti menemukan beberapa masalah pada karyawan shift di PT. X. PT. X ini merupakan sebuah perusahaan farmasi yang memproduksi obat-obatan. PT X terletak di jalan Raya Bogor Jakarta Timur. Pada PT X ini terdapat karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada PT. X ini, yaitu berbeda dari segi upah/gaji, bonus tiap tahun, tunjangan (kesehatan dan alat kesehatan), aturan kerja dan jadwal kerja. Peneliti menemukan permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada PT X, yaitu dimana karyawan mengeluhkan alat pekerjaan yang minim sedangkan perusahaan ingin karyawannya dapat mengejar target lebih dari yang diharapkan, karena saat ini permintaan perusahaan sedang tinggi.

Permasalahan lain yang terdapat pada PT.X, yaitu bahwa jabatan itu tidak hanya berdasarkan pendidikan melainkan berdasarkan pengalaman dan lamanya bekerja, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama namun masih memiliki riwayat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau pun baru mulai me-

nempuh pendidikan S1, itu sudah menjadi karyawan tetap dan memiliki pekerjaan yang sama dengan karyawan yang sudah memiliki pendidikan S1 dari sejak awal masuk bekerja. Gaji antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak itu bedanya sangat sedikit sekali. Namun, untuk karyawan tetap itu mendapat tunjangan seperti, kesehatan dan alat kesehatannya sedangkan karyawan kontrak hanya mendapat tunjangan seperti kesehatannya saja. Selain itu, karyawan tetap juga mendapatkan bonus di setiap tahunnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada perusahaan PT.X membuat karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab pada pekerjaannya. Upah dan gaji yang didapat oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan pada PT.X ini jauh dari kebisingan sehingga membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Pimpinan pada perusahaan PT.X ini memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi menjadi karyawan tetap walaupun keterbatasan alat dan sistem kerja yang berubah-ubah dapat membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya agar mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan sebagai karyawan tetap. Adanya permasalahan-permasalahan di dalam perusahaan, hubungan supervisor dengan bawahannya terjalin dengan baik, terlihat adanya kerja sama antar supervisor dengan bawahannya. Selain itu, hubungan antar rekan kerja pada perusahaan ini terjalin dengan baik dan terlihat adanya kerja sama karena semua karyawan memiliki tujuan yang sama. Upah yang sesuai, lingkungan dan kondisi pekerjaan yang nyaman, hubungan yang baik dan mendukung antar supervisor dengan bawahan serta antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT.X.

Selanjutnya permasalahan lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu motivasi. Hasil penelitian Hidayat (2014) pada karyawan alih daya (*outsourcing*) mall Palembang square. Berdasarkan hasil penelitian Hidayat (2014), bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya di Palembang Square. Motivasi merupakan serangkaian sikap atau nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut

merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) serta memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2014).

Kata dasar motivasi (*motivation*), yaitu motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan kata lain, motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2003). Menurut McClelland (dalam Rivai, 2014), karyawan digerakkan oleh tiga kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), 2) kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), 3) kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang karyawan akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerjanya, dan merasa adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang diinginkan perusahaan.

Karyawan kontrak pada PT. X yang memiliki shift kerja yang berubah-ubah mengalami permasalahan mengenai motivasi yaitu dimana para karyawan mengeluhkan jadwal kerja yang sering tidak sesuai karena saat ini perusahaan sedang mengalami permintaan yang sangat tinggi, sehingga jadwal kerja para karyawan menjadi tidak sesuai bahkan adanya tambahan jam kerja dan lemburan di akhir pekan. Dengan jadwal kerja yang berubah dan tidak sesuai jadwal membuat motivasi karyawan menurun karena akibat kelelahan kerja dan bahkan membuat para karyawan juga merasa kurang puas dengan pekerjaannya tersebut.

Keterbatasan alat dan waktu kerja yang tak menentu bahkan adanya jam kerja tambahan atau lemburan dapat dijadikan pekerjaan yang menan-

tang untuk para karyawan kontrak sehingga tidak dapat menimbulkan kejenuhan pada karyawan. Kesempatan untuk menjadi karyawan tetap dapat memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerja pekerjaannya. Adanya keinginan dan harapan pribadi pada setiap karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dalam bentuk kuesioner. Menurut Effendi dan Singarimbun (2006, dalam Kusuma, 2014), survei diartikan sebagai penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang berusia 20-40 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probabialita. Hal ini dikarenakan sampel yang diambil berdasarkan pertimbangan peneliti dan menggunakan seluruh responden karyawan kontrak di PT.X.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Dalam penelitian ini terdapat dua buah alat ukur. Alat ukur ini adalah teori kebutuhan dari McClelland dan dimensi kepuasan kerja dari Rivai (2014).

Jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposive dan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 119 orang dari karyawan kontrak di PT.X.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Dari hasil pengukuran motivasi kerja terhadap responden dibagi menjadi dua kategori skor yaitu, tinggi dan rendah. Berikut tabel untuk kategorisasi skor motivasi kerja.

Tabel 1. Kategorisasi Skor Modal Psikologis

Kelompok Skor	Jumlah	Persentase
Tinggi	64	53,79%
Rendah	55	46,21%
Total	119	100%

Dapat diketahui bahwa 64 responden (53,79%) berada pada kategori tinggi dan 55 responden (46,21%) berada pada kategori rendah. Berikut kategorisasi motivasi kerja berdasarkan jenis

kelamin responden ditampilkan pada Tabel 2. Kategorisasi motivasi berdasarkan usia responden ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 2. Kategorisasi Motivasi Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
Laki-laki	18%	38%	56%
Perempuan	37%	26%	63%
Total	55%	64%	119%

Tabel 3. Kategorisasi Motivasi Kerja berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
20-30	23%	43%	66%
31-40	32%	21%	53%
Total	55%	64%	119%

Dari hasil pengukuran kepuasan kerja terhadap responden dibagi menjadi dua kategori skor yaitu

rendah dan tinggi. Berikut tabel untuk kategorisasi skor kepuasan kerja:

Tabel 4. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Kelompok Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	55	53,79%
Tinggi	64	46,21%
Total	119	100%

Dapat diketahui bahwa 55 responden (53,79%) memiliki derajat kepuasan kerja yang rendah sedangkan 64 responden (46,21%) memiliki derajat kepuasan kerja yang tinggi. Berikutnya

akan ditampilkan gambaran kepuasan kerja responden berdasarkan jenis kelamin dan usia responden

Tabel 5. Kategorisasi Kepuasan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
Laki-laki	23%	33%	56%
Perempuan	24%	39%	63%
Total	47	72	119

Tabel 6. Kategorisasi Kepuasan Kerja berdasarkan Usia Responden

Tingkat Pendidikan	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
20-30	26%	40%	66%
31-40	23%	30%	53%
Total	49	70	119%

Pada penelitian ini, penghitungan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai sig (p-

value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) atau $p > 0.05$. Hasil pengujian normalitas variabel

modal psikologis dan intensi *job hopping* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas Variabel

Variabel	p	α	Interpretasi
Motivasi Kerja	1.078	0.05	Data berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	1.496	0.05	Data berdistribusi Normal

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam Tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel intensi *job hopping* dan modal psikologis sama-sama memiliki nilai sig (*p-value*) lebih besar daripada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa data dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan apakah ada hubungan atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 8. Uji Linearitas Variabel

Variabel	r hitung	r tabel	Interpretasi
Motivasi Kerja dan Kepuas Kerja	-0,571	0.571	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,571 signifikan pada 0,000. Dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner pada 119 responden karyawan kontrak di PT.X yang membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa:

Hasil penelitian ini mendapatkan nilai R-Square sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa penelitian ini sudah mendukung penelitian-penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Surodilogo (2010), yang mengatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi.

Rivai (2014), mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Jika seseorang termotivasi, maka seseorang akan

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan kontrak apa PT.X dipengaruhi positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

5. Daftar Pustaka

- Ariknto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Chatab, N. (2007) *.Diagnostic Management Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Serambi Ilmu Semesta: Jakarta
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*, (edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.

- Heidjrachman dkk. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, F. (2014). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) Di Palembang Square".
- Johan, R. (2002). *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Penabur*. vol. 01. (26-41).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Penerbit: Andi. Yogyakarta.
- Mufhli, N. I. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sari, J. (2009). "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".hal 01 abstract retrieved from <http://library.gunadarma.ac.id>.
- Surodilogo, B. L. (2010). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang". Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wahab, B. R.. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makasar". Makasar: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Wahyuni, L. D. (2011). *Kontruksi Tes: Langkah Mudah Membuat Tes*. Jakarta Lampiran 1. Instrumen Uji Coba.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Yusmanita. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.