

PERBANDINGAN TEORITIS MENGENAI PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Setia Tjahyanti

Jurusan Manajemen, Trisakti School of Management
Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta Barat 11440
E-mail : tia@atietrisakti.ac.id

Abstrak- Abraham Maslow's hierarchy of needs theory, theory X and theory Y, two-factor theory and McClelland, stated motivation is an underlying reason for acts committed by an individual, which is where a person is said to have high motivation if the person has a very strong reason to achieve what he wants to do his current job. Suryawan and Andrew (2013) explains that there is influence between motivation and job satisfaction was 22.1% while the other 77.9% is explained by the variation of variables outside motivation. Suryawan and Andrew believes that there are several other variables that must be considered to make further research on the factors that affect job satisfaction because motivation can only explain less than a quarter of job satisfaction. Regina Aditya Reza (2010) have proved that there is influence between motivation and performance of employees. Tests conducted by Regina has proved that motivation has a positive influence on employee performance. Results of the calculations have been done obtained coefficient value of 0.343 and t value of 3.628 with a significance level of 0.000 is the result of less than 0.05, which means that the hypothesis in this study receive H_a and reject H_o .

Kata Kunci: Motivation, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi menuntut setiap individu yang terdapat di dalamnya untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan misi dan visi yang telah ditetapkan oleh manajemen, maka itu diperlukan suatu upaya agar para individu yang bekerja secara maksimal, diantaranya motivasi. Peneliti mengutip pendapat dari Susilo Martoyo (2000) bahwa dalam mengelola sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah demi terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja organisasi [1] sehingga Suryawan dan Andrew (2013) beranggapan bahwa motivasi merupakan suatu fasilitas yang harus disediakan oleh organisasi untuk diperoleh bagi individu yang ada pada organisasi tersebut jika individu tersebut agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. [2] Lebih lanjut, Suryawan dan Andrew telah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada suatu organisasi yaitu Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja, yang mana hasil penelitian yang dilakukan Suryawan dan Andrew menunjukkan motivasi benar – benar mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti organisasi tersebut wajib untuk menjaga motivasi dari setiap karyawan yang bekerja agar kepuasan kerja mereka juga tetap meningkat.[3]

Diaz-Serrano and Cabral Vieira (dalam Suryawan dan Andrew, 2013) memiliki pendapat bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor

yang penting dalam kesejahteraan individu secara keseluruhan.[4] Selanjutnya, Susilo Martoyo (2000) berpendapat bahwa dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja.[5]

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan perbandingan secara teoritis dari para peneliti mengenai : Pengaruh positif *Motivasi* terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan, sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah : memberikan sumbangan informasi untuk para pengambil keputusan yang berkaitan dengan *Kepuasan Kerja* dan dapat digunakan sebagai referensi dan sumbangan informasi bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.3. Metodologi Penelitian

Haryanto (2012) berpendapat bahwa penelitian yang dilakukan peneliti dengan data yang diperoleh peneliti yang berasal dari hasil pengamatan dan analisis dokumen berupa penelitian – penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain dan teori – teori yang terdapat dalam kepustakaan, kemudian peneliti melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka), yang mana hasil analisis data ditransformasi dalam bentuk uraian naratif merupakan metode penelitian deskriptif

analitis.[6] Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk mengungkapkan hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dengan menggunakan hasil dari penelitian – penelitian yang dilakukan peneliti lain, teori – teori dan fenomena yang terdapat dalam berbagai organisasi yang terdapat di Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Sebenarnya penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Andrew (2013) merupakan pembuktian penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Cut Zurnali berupa Tesis (2004) tentang *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*, pada Universitas Padjadjaran, Bandung dalam Suryawan dan Andrew (2013) yang menghasilkan formulasi motivasi yang merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapan dan insentif. Formulasinya adalah $motivation = f(motive + expectancy + incentive)$. [7] Suryawan dan Andrew melihat dasar teori mengenai Motivasi dari para ahli lainnya bahwa ternyata motivasi memang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Andrew (2013) menunjukkan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut, hasil korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif tetapi cenderung lemah antara motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu juga diketahui bahwa variasi variabel kepuasan kerja hanya mampu dijelaskan sebesar 22,1% oleh variasi variabel motivasi sedangkan 77,9% yang lain dijelaskan oleh variasi variabel di luar motivasi.[8]

Messa Media Gusti (2012) juga mengungkapkan dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.[9]

Robbins (2001) dalam Suryawan dan Andrew (2013) menyatakan motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut, maka Winardi (2004) dalam Suryawan dan Andrew (2013) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermuara dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. [10]

Regina Aditya Reza (2010) dalam hasil penelitiannya berupa skripsi yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang menyatakan motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006) dan Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. [11] Regina juga mengungkapkan terdapat beberapa peneliti yang telah menguji kebenaran hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain yang dilakukan oleh Suharto dan Cahyono (2005), serta Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.[12] Hal tersebut dibuktikan kembali oleh Regina melalui hasil pengujian hipotesis yang membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian tersebut membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja.[13]

Suryawan dan Andrew (2013) juga mengemukakan berbagai teori motivasi dari para ahli manajemen : [14]

1. Teori Hirarki Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow (dalam Robbins, 2001) dalam setiap kebutuhan selalu terdapat hierarki, yaitu tingkatan yang harus dilalui setiap individu dalam memenuhi kebutuhannya. Pertama, kebutuhan fisik, kedua, kebutuhan keamanan, ketiga, kebutuhan sosial, keempat, kebutuhan penghargaan, kelima, kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori X dan Teori Y

Teori X dan teori Y (dalam Robbins, 2001) memiliki pandangan bahwa sifat manusia yang negatif, seperti tidak menyukai pekerjaan, harus diawasi, menghindari tanggung jawab, pekerjaan dikaitkan dengan ambisi pribadi disebut teori X. Sedangkan teori Y merupakan manusia yang positif seperti memandang pekerjaan dapat dijalankan dengan cara bekerja sama, dapat menghargai diri dan orang lain, dapat menerima tanggung jawab dan selalu berusaha mengadakan inovasi.

3. Teori Dua Faktor

Herzberg (dalam Robbins, 2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori tersebut menyatakan bahwa jika ingin memotivasi seseorang pada pekerjaannya, maka harus memperhatikan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan tersebut.

4. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland (dalam Robbins, 2001) menjelaskan ada tiga kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan dan kelompok sosial. Prestasi merupakan suatu dorongan untuk unggul dalam setiap pekerjaan serta berusaha sekuat tenaga untuk sukses. Kekuasaan merupakan suatu cara untuk membuat orang lain dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi serta kelompok sosial merupakan suatu keinginan untuk membina hubungan antar pribadi.

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Tiffin (1958) dalam As'ad (1995) dalam Suryawan dan Andrew (2013) merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. [15] Sedangkan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1995) dalam Suryawan dan Andrew (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.[16] Kemudian Davis (1995) berpendapat mengenai kepuasan kerja merupakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan / kantornya.[17]

III. PEMBAHASAN

Menurut situs website <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi> yang diunduh oleh peneliti pada tanggal 5 April 2015 bahwa teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y, teori dua faktor dan McClelland, menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah alasan yang mendasari perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu, yang mana seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.[18] Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat, ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.[19]

Dengan menggunakan landasan variabel yang digunakan oleh Cut Zurnali (2004), Suryawan

dan Andrew (2013) membagi variabel motivasi yang terdiri dari motif, harapan dan insentif, kemudian Suryawan dan Andrew menyatakan variabel kepuasan kerja yang terdiri dari tekanan pekerjaan, hubungan sosial dan aktualisasi diri, yang mana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan dan sebagainya, sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja berkinerja lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja merupakan wujud penghargaan diri yang diperoleh setiap individu setelah individu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.[20] Untuk variabel kepuasan kerja, Suryawan dan Andrew menggunakan gabungan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y, teori dua faktor dan McClelland.

Kemudian, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.[21] Pengujian yang dilakukan oleh Regina telah membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[22] Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja juga penelitian yang dilakukan Suryawan dan Andrew (2013) bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 22,1% sedangkan 77,9% yang lain dijelaskan oleh variasi variabel di luar motivasi.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) mengenai pengaruh motivasi, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.[23]

IV. KESIMPULAN

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y, teori dua faktor dan McClelland, menyatakan motivasi merupakan sebuah alasan yang mendasari perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu, yang mana seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut memiliki alasan

yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Dalam hal ini, Suryawan dan Andrew (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 22,1% sedangkan 77,9% yang lain dijelaskan oleh variasi variabel di luar motivasi, sehingga Suryawan dan Andrew (2013) memiliki kesimpulan bahwa terdapat beberapa variable lain yang harus dipertimbangkan untuk membuat penelitian lanjutan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lain karena motivasi hanya mampu menjelaskan kurang dari seperempat bagian dari kepuasan kerja. Variabel – variabel lain seperti remunerasi dapat digunakan sebagai acuan untuk menjelaskan kepuasan kerja seorang individu.[24]

Regina Aditya Reza (2010) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan oleh Regina telah membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

DAFTAR REFERENSI

- [1] Susilo Martoyo (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE , Yogyakarta
- [2] Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew (2013), Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol.13 No.1 April 2013, Terakreditasi Dikti “B” No.51/DIKTI/Kep/2010, Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta (ISSN 1411 - 884X), h.56
- [3] *Ibid.*, h.60
- [4] *Ibid.*, h.55
- [5] Susilo Martoyo (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE , Yogyakarta
- [6] Haryanto (2012), Metode Penelitian Kualitatif, <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>, diunduh pada tanggal 5 April 2015
- [7] Cut Zurnali (2004). *Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*, Unpad, Bandung dalam Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew (2013), Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol.13 No.1 April 2013, Terakreditasi Dikti “B” No.51/DIKTI/Kep/2010, Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta (ISSN 1411 - 884X), h.56
- [8] *Ibid.*, h.59
- [9] Messa Media Gusti (2012), *Jurnal Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*, Program Studi Pendidikan Teknik Elektro, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- [10] Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew (2013), Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol.13 No.1 April 2013, Terakreditasi Dikti “B” No.51/DIKTI/Kep/2010, Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta (ISSN 1411 - 884X), h.56
- [11] Regina Aditya Reza (2010), Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa, Banjarnegara, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, h.16
- [12] *Ibid.*, h.17-18
- [13] *Ibid.*, h.82
- [14] Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew (2013), Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol.13 No.1 April 2013, Terakreditasi Dikti “B” No.51/DIKTI/Kep/2010, Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta (ISSN 1411 - 884X), h.56
- [15] *Ibid.*, h.57
- [16] *Ibid.*
- [17] Keith, Davis, Jhon W. Newstrom (1995). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta, h.105
- [18] <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diunduh pada tanggal 5 April 2015
- [19] *Ibid.*

- [20] Ian Nurpatricia Suryawan dan Richard Andrew (2013), Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol.13 No.1 April 2013, Terakreditasi Dikti “B” No.51/DIKTI/Kep/2010, Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta (ISSN 1411 - 884X), h.58
- [21] Regina Aditya Reza (2010), Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa, Banjarnegara, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, h.82-83
- [22] *Ibid.*
- [23] Messa Media Gusti (2012), *Jurnal Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*, Program Studi Pendidikan Teknik Elektro, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- [24] Ian Nurpatricia Suryawan dan Richard Andrew (2013), Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol.13 No.1 April 2013, Terakreditasi Dikti “B” No.51/DIKTI/Kep/2010, Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta (ISSN 1411 - 884X), h.60