

## **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya)**

**Vivy Kristinae**  
**Fakultas Manajemen FEB-UPR**  
*vivykristinae84@gmail.com*

---

<b>ARTICLEDETAILS</b>	<b>ABSTRACTS</b>
<p><b>History</b> <i>Received : February</i> <i>RevisedFormat : March</i> <i>Accepted : April</i></p> <hr/> <p><b>Keywords :</b> job satisfaction, motivation, Pujasera at Palangka Raya.</p>	<p>Palangka raya as the one largest city at central Borneo in Indonesia, become more popular for its culinary industry from the smallest scale of food community until the high end scale of fine dining restaurant. The amount of the restaurant business is gradually increase, this phenomenon makes a good advantage for the local people especially the amount of job opportunity. In the other side, restaurant industries in Palangka raya also facing the high rivalry and competition among individual restaurant business. In order to survive from the competition , each business should have its own competitive advantage. Human resource is one of the most important resource to gaining the competitive advantage, since it related with human being at the final result how excellent was the planning process, human aspect will take a final decision for the result of a process. The research is focusing on the relation between motivation and job satisfaction, the writer saw the phenomenon in trend japaness food, that some employee feel satisfy with their work, although the working pressure is high. According to the pre-interview, the writer found that the employee feel comfortable with their work because of their workmates is very social and feel like a new small family in working environment. This research used quantitative approach for the data process, and simple linear regression for the analysis. The result of the research is that job satisfaction is significantly affected by motivation.</p>

---

©2018 STIM Lasharan Jaya Makassar

### **PENDAHULUAN**

Semakin maraknya wisata kuliner yang akhir- akhir ini menjadi ikon dari kota Palangka Raya, memberikan dampak yang berarti pula bagi industri makanan baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar. Pada tahun 2016, jumlah restoran yang terdaftar mencapai 15 unit, dan di tahun 2017 menjadi 25 unit, sedangkan yang belum terdaftar jumlahnya mencapai 50 unit (kelurahan kota palangkaraya). Data tersebut dapat memberikan gambaran bahwa jumlah tenaga kerja yang dapat diserap dari sektor restoran cukup tinggi, hal ini merupakan keuntungan yang dapat dipetik khususnya bagi masyarakat Palangka Raya, karena peluang untuk mendapatkan lapangan pekerjaan akan semakin luas.

Disisi lain, industri restoran di Palangka Raya saat ini mengalami persaingan yang cukup tinggi. Mengingat begitu banyaknya restoran baru yang selalu muncul membuat setiap restoran harus memiliki keunggulan kompetitif yang dapat membuat mereka survive dalam menjalankan bisnis mereka. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan

seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang atau jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki

perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora,1993 ). Restoran yang ada di Palangka Raya saat ini juga diharuskan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik, mengingat sumber-sumber yang dimiliki juga bersifat terbatas, sehingga setiap restoran dituntut untuk mampu memberdayakan dan juga mengoptimalkan penggunaan sumber dayanya dengan baik, supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh restoran menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan dengan supply tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi. Sumber daya manusia mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis, khususnya apabila sumber daya manusia tersebut sudah siap pakai dan berpengalaman. Namun perusahaan menentukan secara pasti juga bagaimana caranya untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam. Selain hal tersebut, perusahaan sering kali juga terkendala dengan bagaimana caranya untuk mendapatkan individu yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat. Hal itu semua akhirnya bermuara pada bagaimana mengarahkan sumber daya manusia yang ada supaya dapat menjadi sumber keunggulan yang kompetitif.

Seringkali yang terjadi, para karyawan yang bekerja di restoran memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Namun permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana mempertahankan karyawan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya. Salah satu penyebab yang terjadi adalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Hasibuan, “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.” (Siagian & Sondang, 1983:99). Dari pernyataan diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena berkaitan dengan individu masing-masing.

Penulis melakukan observasi mengenai kepuasan kerja, dengan obyek karyawan yang bekerja di Pusat Jajanan Selera Rakyat, Palangka Raya. Dalam observasi yang telah dilakukan, ada beberapa fenomena yang muncul dari para karyawan tersebut. Yang pertama, tampak bahwa persaingan antar restoran yang ada di rasakan sangatlah tinggi, hal ini terlihat dari begitu agresifnya tiap restoran dalam menawarkan produk yang mereka jual. Baik secara promosi tertulis, maupun dari staf yang menawarkan kepada setiap pengunjung yang lewat. Kondisi ini terjadi karena jumlah pengunjung yang relatif tidak stabil tiap harinya, dalam sebuah kesempatan penulis melakukan pembicaraan singkat dengan seorang pemilik di salah

satu gerai makanan. Dalam pembicaraan tersebut dikatakan bahwa jumlah pengunjung di pujasera selalu tidak menentu, terkadang sangat ramai dan terkadang sangat sepi. Sehingga terkadang pada saat sepi pengunjung yang makan di restoran hanya sekitar 25 orang. Sehingga pengelola tersebut dituntut untuk meningkatkan promosi dan membuat pekerja dapat bekerja profesional untuk kepuasan pelanggan atau adanya loyalitas untuk datang kembali ke Pujasera di Palangka Raya dan juga karyawan dapat menarik pengunjung lain di gerai kiri dan kanan, kalau tidak tercapai akan ada kemungkinan gerai tersebut akan tutup.

Fenomena kedua yang terjadi adalah beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka puas terhadap pekerjaan mereka, walaupun kondisi tidak menentu dan sering mereka berada di bawah tekanan untuk meningkatkan penjualan, namun mereka tetap menyatakan puas. Dari hasil wawancara singkat dengan 30 orang karyawan (sampel penelitian), 28 orang diantaranya menyatakan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, sedangkan 2 orang lainnya menyatakan tidak puas. Alasan yang diberikan oleh 28 orang responden penelitian yang menyatakan puas adalah karena muncul semangat atau motivasi dari dalam diri mereka untuk bekerja setiap harinya, secara lebih konkrit mereka menjelaskan bahwa dengan bertemu rekan kerja mereka setiap hari, dapat membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja, karena mereka sudah merasa cocok dan kompak satu dengan yang lainnya, sehingga betapa berat dan kerasnya pekerjaan yang harus dijalani tetapi apabila dilakukan secara bersama-sama, maka berat dan kerasnya pekerjaan tidak lagi menjadi masalah dan mereka justru menikmatinya. Alasan yang lebih spesifik lainnya mengatakan bahwa mereka telah berkeluarga, sehingga mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberi nafkah keluarga, dan kemudian gaji yang mereka terima selama ini tergolong cukup tinggi, hal tersebut yang menjadi pemicu mereka bekerja dengan lebih giat lagi. Sehingga secara umum mereka menyatakan merasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan sekarang.

Berdasarkan fenomena yang kedua, penulis mengambil hipotesis awal bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa karyawan tersebut adalah motivasi kerja, Menurut George & Jones (2002), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga, ada benarnya walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi.

Sebagai informasi bahwa di Pusat Jajanan Selera rakyat merupakan, tempat makan ala restoran dengan 30 gerai makanan dan dikelilingi taman juga ada Playground. Didalam menu pujaera banyak di sukai berbagai usia tersebut terdapat juga beberapa gerai untuk makanan yang di pesan sendiri oleh pelanggan dan beberapanya juga makanan cepat saji,pujasera ini memiliki bentuk arsitektur yang dapat memberikan kenyamanan pelanggan untuk bersantai sambil hang out dengan kerabat/keluarga.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera Palangka Raya. Adapun beberapa masalah yang akan digali dalam penelitian ini yaitu: apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera Palangka

Raya?, dan seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera Palangka Raya?

### **Konsep Teori Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (1983) definisi dari motivating adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. (p.152).

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.” (Kotler, 2008:103).

Menurut George & Jones (2002), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence).

Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (needs), dorongan (drives) dan rangsangan (incentives) (Swastha & Hani, 2001:97) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
- Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- Rangsangan (incentives) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.



Gambar 1. Proses dasar motivasi kerja

### **Maslow's Need Hierarchy Theory**

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943 (George & Jones, 2002, p.59) yang menyatakan bahwa “manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang”.

#### **- Physiological Needs**

Physiological Needs (kebutuhan fisik) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

- Safety and Security needs

Safety and Security needs (kebutuhan keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan

- Affiliation or Acceptance Needs

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan - kebutuhan sosial.

- Esteem or Status or Egoistic Needs

Esteem or Status or Egoistic Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain - lain.

- Self Actualization

Self Actualization adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- a. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- b. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus - menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

### **ERG Theory Alderfer**

Existence, relatedness, and Growth (ERG) Theory ini dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer (George & Jones, 2002, p.59). Teori Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi sebagai sumber motivasi kerja dan ini untuk melengkapi teori yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (Existence Needs), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya Physiological Needs dan Safety Needs dari Maslow.
- b. Kebutuhan akan hubungan (Relatedness Needs), menekankan akan pentingnya hubungan antar- individu (interpersonal relationship) dan ber- masyarakat (social relationship).
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (Growth Needs), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

### **Unsur-Unsur Motivasi Kerja**

George dan Jones (2002, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Arah perilaku (direction of behavior)

Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan,

perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

#### b. Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Schiffman, 2008:101). Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet atau banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan (Sugiyono, 2004:178).

Menurut Siagian dan Sondang (1983:104) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja. Sedangkan menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, sebagaimana baiknya sebuah perencanaan namun pelaksanaan akan tetap bergantung pada manusia yang menjalankannya sehingga hasil sebenarnya akan juga menggambarkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Ini menunjukkan pula bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka makin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkan, begitu juga sebaliknya. Karyawan

yang mempunyai prestasi yang baik akan menuntut imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapainya.

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerjasama antar karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan

yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dari beberapa definisi dan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari seorang karyawan terhadap

pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja karyawan.

### **Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada Job Descriptive Index, dimana terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Job Description Index adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Riset menunjukkan bahwa Job Description Index dapat menyediakan skala kepuasan kerja yang valid dalam skala yang dapat dipercaya (Kotler, 2005:157).

#### **- Pekerjaan itu sendiri**

Setiap karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk meng- gunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Studi-studi mengenai karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi ragam ketrampilan (skill variety), identitas pekerjaan (task identity), keberartian pekerjaan (task signi- ficance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feed back). Dari setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan masing-masing dimensi tersebut dengan semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

#### **- Mutu Pengawasan**

Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang manajer pengelola Pujasera dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Proses pengawasan mencatat perkembangan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga memungkinkan pengelola untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dengan hasil saat ini, dan kemudian dapat dilakukan tindakan pemetulan untuk mengatasinya. Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan selain dari kepuasan kerja itu sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa karyawan akan

lebih puas dengan manajer pengelola yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja dari karyawannya.

- Gaji atau Upah

Karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan juga tinggi. Upah sebagai jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya (Handoko,H:2001). Gaji merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dalam artian ada atau tidaknya keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima.

- Kesempatan Promosi

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Promosi juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial (Schiffman dan Kanuk,2008:98). Oleh karena itu salah satu kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh rumah makan, misalnya dari pelayan ke kasir atau untuk tempat order pesanan pelanggan dalam jumlah banyak.

- Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain seperti kebutuhan untuk dihormati, berprestasi, dan berafiliasi. Rekan kerja juga merupakan bagian dari perwujudan salah satu teori motivasi menurut Alderfer yaitu kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), dimana pene- kanaan ada pada pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). (Simamora H,1993:95). Pada dasarnya seorang karyawan juga menginginkan adanya perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhan karyawan akan interaksi sosial, sehingga pada saat seorang karyawan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan bersahabat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

### **Hubungan Antar Konsep**

Menurut Gomes (1995:179) hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat seperti Gambar 2.

	<b>Kepuasan</b>	
	<b>Tinggi</b>	<b>Rendah</b>
<b>Motivasi</b>	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi karyawan	II. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan
<b>Rendah</b>	III. Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi karyawan	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan

**Gambar 2. Hubungan antara motivasi dan kepuasan**

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 di satu 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.

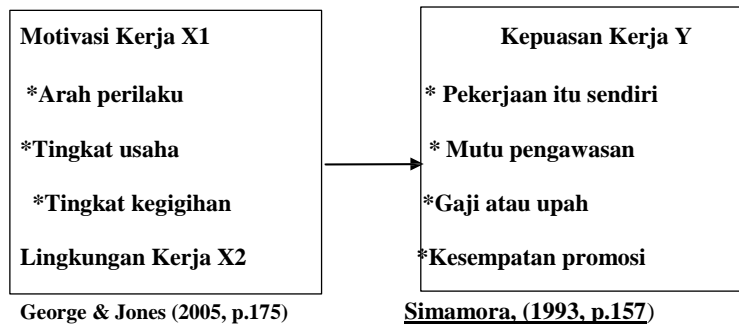
Kuadran kedua menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka. Beberapa alasan yang memungkinkan adalah karyawan membutuhkan pekerjaan dan uang. Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, di satu sisi karyawan merasa bahwa mereka 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.

Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

## Kerangka Pikir



kesimpulan dari penelitian berupa angka. Dalam penelitian ini penulis melakukan perhitungan *mean* dan distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran dari data yang akan diperoleh.

Populasi dalam penelitian ini meliputi semua karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di pujasera Palangka Raya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *judgement sampling* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana elemen populasi dipilih berdasarkan pertimbangan penulis dan jumlah sampel yang sudah ditentukan. Jumlah sampel sebanyak 30 yang terdiri dari karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di kota Palangka Raya .

## Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

### Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas atau independen variabel dan 1 variabel terikat atau dependen variabel.

Variabel bebas diberi notasi X, dan variabel terikat diberi notasi dengan Y.

Variabel bebas (X):

X1: Motivasi Kerja

X2: Lingkungan Kerja

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera Palangka Raya.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera Palangka Raya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Teknik Analisis Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Penelitian ini menggunakan hipotesis yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan data, penafsiran data, dan penarikan variabel terikat (Y) Kepuasan kerja.

### **Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Motivasi Kerja ini ialah arah perilaku (direction of behavior) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, dan untuk itu di dalam Variabel x1 ini termasuk gaji/upah yang di dapat sebagai hasil kerja dan tentunya karyawan harus mengikuti peraturan yang berlaku.

Arah perilaku pada penelitian ini menggunakan indikator:

1. Dalam bekerja setiap harinya karyawan selalu hadir tepat waktu.
2. Dalam bekerja karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan.
3. Dalam bekerja karyawan selalu menaati peraturan dalam penerimaan gaji/upah.

### **Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang di pilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan kerja dalam bekerjasama dengan rekan kerja.

Tingkat usaha pada penelitian ini menggunakan indikator:

1. Karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan pemilik gerai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.
2. Karyawan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka secara terampil dan kreatif.
3. Karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat mereka bekerja.
4. Karyawan selalu berusaha untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

Tingkat usaha sangat berhubungan dengan motivasi dalam tingkat kegigihan karyawan dalam bekerja.

Tingkat kegigihan atau level of persistence mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan pekerjaan yang dipilih dalam bekerjasama dengan rekan kerja.

Tingkat kegigihan dalam penelitian ini menggunakan indikator:

1. Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk kerja seperti biasanya.
2. Pada saat karyawan mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Pada saat karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan sendiri ataupun bekerja dalam tim, mereka akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik.

### **Variabel kepuasan kerja (Y)**

Kepuasan Kerja adalah hasil dari tujuan, usaha/kegigihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan kata lain : Kepuasan kerja merupakan refleksi dari seorang pekerja.

### **Teknik Analisis Data dengan Statistik Deskriptif**

Dalam penelitian ini penulis melakukan peng- hitungan distribusi frekuensi dan mean dengan wawancara yang bertujuan menggambarkan data yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden. Penulis juga menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai acuan pendapat yang dimiliki oleh responden, dan dalam penelitian ini penulis menggunakan jumlah pilihan genap yaitu dari skala 1 sampai 4, untuk mendeskripsikan sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pemilihan skala genap bertujuan untuk mengurangi bias netral yang mungkin akan muncul dari jawaban responden.

Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, di mana dengan regresi sederhana dapat meramalkan atau memprediksi variabel tergantung (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Dimana menurut Sugiyono (2004, p.234), persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y = variabel kepuasan kerja karyawan

X = variabel motivasi kerja karyawan

a = konstanta regresi sederhana

b = koefisien regresi

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi Profil Responden, Berikut dapat dilihat karakteristik responden dalam penelitian ini karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan uji T dan F

**1. Uji T dan F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.426	2	140.713	<b>3.091E3</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	.774	17	.046		
	Total	282.200	19			

a. Predictors: (Constant), X1 motivasi kerja , X2 lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

(hasil data di olah berdasarkan kuesioner)

Uji F = 3.091E3 , Lebih besar daripada 0.05 % , maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja(X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Uji T = 0.000 , Nilai Sig lebih kecil daripada 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja(X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Bagi pihak manajemen hasil untung atau rugi tidak menjadi hal yang berarti bagi mereka, sehingga akhirnya imbas yang dihasilkan sampai pada gerai masing – masing makanan mereka. Sedangkan untuk variabel gaji dan upah, hasil ini juga tercermin dalam deskripsi responden dimana penulis sesungguhnya memasukan data sebagai variable dari motivasi karyawan dalam meningkatkan hasil keuntungan gerai masing – masing.

**2. Tabel Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	.814	.071		11.446	.000			
LNX1	.515	.014	.896	36.354	.000	.830	.994	.889
LNX2	.445	.020	.552	22.400	.000	.446	.983	.548

a. Dependent Variable: LNY  
(data di olah)

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 0.814 + 0.515 X_1 + 0.445 X_2$$

Artinya :

Nilai  $a = 0.814$  , artinya jika nilai Motivasi Kerja/Gaji( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama dengan Nol, maka nilai kepuasan kerja yaitu 0.814.

Nilai  $X_1$  ( Motivasi Kerja/gaji )= 0.515, artinya jika Nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) konstan atau sama dengan 0, maka nilai  $Y$  (kepuasan kerja) akan naik satu kesatuan sebesar 0.515

Nilai  $X_2$  (Lingkungan Kerja ) = 0.445, artinya jika nilai  $X_1$  (Motivasi kerja/Gaji) tetap, maka tiap Nilai  $Y$  naik satu kesatuan sebesar 0.445.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dari Prabu (2005:24), yang mengatakan bahwa faktor– faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil lain yang didapatkan adalah dalam konteks penelitian ini, faktor motivasi dapat memberikan kontribusi sebesar 515% terhadap kepuasan kerja sebesar 814%. Selanjutnya, poin mengenai pengeluaran rata-rata per bulan untuk mengetahui kurang lebih gaji yang didapatkan oleh para karyawan tersebut. Dan hasilnya memang menunjukkan bahwa mayoritas gaji yang didapatkan oleh para karyawan tersebut pada kisaran Rp.450.000 sampai Rp. 600.000 tiap bulannya, Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di gerai pada Pujasera Palangka Raya.

Namun penulis juga salut terhadap karyawan yang menjadi responden karena hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan dalam lingkungan kerja faktor  $X_2$  rekan kerja merupakan kunci utama mengapa mereka menyukai pekerjaan tersebut, dalam wawancara konfirmasi hasil penelitian penulis juga mendapatkan jawaban bahwa hubungan pertemanan antara rekan kerja sangat baik, bahkan mereka menganggap seperti sebuah keluarga kecil baru di lingkungan kerja mereka sehingga faktor tersebut yang menjadi pemicu kenapa mereka menyukai pekerjaan mereka dan merasa cukup puas atas kondisi kerja mereka saat ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera Palangka Raya, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 515% sedangkan lingkungan kerja 445% dan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## Saran

1. Untuk pihak manajemen pujasera yang ada di Palangka Raya, diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi restoran saat ini untuk lebih melakukan pengawasan mutu, karena secara perlahan akan berpengaruh terhadap image pujasera tersebut secara umum, karena mau tidak mau dengan adanya menu yang sama dengan outlet lainnya yang ada di Palangka Raya tetap membawa kesan yang sama di mata konsumen. Kemudian diharapkan untuk membuka kesempatan promosi bagi karyawan sehingga mereka lebih termotivasi lagi untuk bekerja dengan lebih baik dan dengan kondisi yang lebih baik pula.
2. Untuk karyawan yang bekerja di Pujasera di Palangka Raya, diharapkan untuk lebih berpikiran jauh kedepan untuk masa depan masing-masing, karena walaupun lingkungan kerja dan rekan kerja sangat baik dan mendukung, namun esensi dari kita bekerja harus jauh lebih maju dan bekerja bukan hanya sekedar mendapatkan penghasilan yang cukup dan lebih mementingkan kebutuhan sosial saja. Namun motivasi yang dibawa oleh tiap individu harus meliputi karir dan kehidupan di masa depan yang lebih baik, sehingga pelatihan mengenai goal setting dan peningkatan ketrampilan sangat diperlukan oleh setiap karyawan.
3. Untuk penelitian lebih lanjut, agar dapat ditambahkan pula variabel baru untuk lebih melengkapi hasil dari penelitian. Sehingga penelitian lebih lanjut akan sangat bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2003. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Edisi 2. Bandung:ALFABETA
- Dhermawan, Sudibya, & Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 173-184
- George, Jones, & Clayton Alfender 2002. *Existence, relatednes, and Growth (ERG) Theory*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino C., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H, 2001. *Manajemen Personalia dan sumber daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu SP, 2001, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Heidjdrachman Ranupandojo, Suad, Husnan. *Manajemen Personalia*. (edisi 4). Yogyakarta: BPFE.
- Kotler, Philip. 2005. *Prinsip-prinsip Pemasaran jilid I*. Jakarta: Erlangga
- Kotler dan Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1 dan 2. Edisi 12. Jakarta: Erlangga
- Prabu, A., Desember 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, vol. 3, no. 6, hal. 1-25.
- Schiffman dan Kanuk. 2008. *Perilaku Konsumen*. Edisi 7. Jakarta: Indeks
- Siagian, Sondang, 1983, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitrasi*, Jakarta: PT. Gunung Agung.

- Simamora, H., 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono, 2004, *Metode penelitian bisnis*, Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono, 2007. *Statistika Penelitian*. Bandung: CV.ALFABETA
- Supranto, J.2000.*Statistik Teori dan Aplikasi*.Edisi I. Jilid I. Jakarta: Erlangga
- Swastha, Basu dan T. hani Handoko. 2001. *Analisis Perilaku Konsumen*. Edisii Keempat.
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Manajemen Jasa* Yogyakarta: ANdi Offset
- Tjiptono,Fandy, 2008. *Strategi Pemasaran*, Edisi Ketiga. Andi, Yogyakarta