

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

PRIATNO

Program Studi Manajemen Informatika
AMIK BSI Jakarta
Jl. R.S. Fatmawati No.24 Pondok Labu Jakarta
Email: priatno.prn@bsi.ac.id

ABSTRACT

The research aims to know the influence of work motivation and working conditions toward the job satisfaction of employees of PT. Sentana Mitra Kualita. Data analysis being technic used is qualitative analysis. The results show that there is a positive influence between working motivation towards work satisfaction, and working condition toward work satisfaction. The technique of sampling used is Stratified Random Sampling. The results of the research show that the motivation factors have a significant influence on employee work satisfaction variables, indicates that the higher motivation factors is given will the work employees increase employees satifcation of the employess. Work environment, level of education, wishes and needs are enough influence on employee work satisfaction. Partially the employees variabel needs are the dominant influence on work satisfaction, while the work environment education level variable are less significant toward employees satifcation.

Keywords: *Work Motivation, Work Satisfaction, Qualitative Analysis*

1. Pendahuluan

Adanya perhatian hubungan kemanusiaan yang dirasakan oleh para karyawan dari organisasi dimana mereka bekerja, hal ini dapat memberikan pengaruh yang positif atau baik untuk perkembangan organisasi di masa yang akan datang. Setiap organisasi sangat perlu mengelola sebaik mungkin sumber daya manusia ini, dikarenakan kunci sukses suatu organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi yang dipergunakan serta modal atau investasi yang besar, melainkan faktor sumber daya manusia yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Guna mencapai suatu tujuan yang positif, diperlukan peran aktif manajer di dalam menumbuhkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan para karyawan agar seorang karyawan merasa puas dan menyenangkan pekerjaannya sehingga tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Untuk itu, terutama sekali kepuasan kerja para karyawan harus menjadi prioritas utama perhatian agar tingkat produktivitas organisasi semakin tinggi.

Akan tetapi, pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual atau pribadi. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara

yang satu dan yang lainnya, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri individu tersebut. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatnya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting dan menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan pribadi karyawan, organisasi, dan juga masyarakat. Bagi individu karyawan, pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keinginan untuk tahu lebih banyak akan pekerjaannya demi peningkatan karier mereka.

Variabel hubungan kerja berarti masalah komunikasi antar karyawan dominan penting dalam ikut menciptakan keharmonisan hubungan antar karyawan. Menurut Nitisemito (Nitisemito, 2002) keuntungan yang diperoleh dengan mengadakan komunikasi yang baik adalah (1) kelancaran tugas-tugas dapat lebih terjamin. Sebab dengan komunikasi yang baik, berarti apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti dan jelas sehingga tidak perlu mengadakan pengulangan terhadap komunikasi yang telah disampaikan. (2) Biaya-biaya yang

ditekan. Jika komunikasi kurang baik, selain mengganggu kelancaran tugas-tugas, sering pula dapat menyebabkan tambahan biaya. (3) Dapat meningkatkan partisipasi. Partisipasi baik berarti harus ada komunikasi timbal balik. Hal ini dapat menimbulkan pengikutsertaan dari bawahan kepada organisasi. (4) Pengawasan dapat dilakukan dengan lebih baik. Komunikasi yang baik berarti hubungan antar bawahan dan atasan akan terjalin baik sehingga pengawasan terhadap tugas-tugas dapat berjalan lancar.

Berkaitan dengan hal di atas, PT. Sentana Mitra Kualita, khususnya para karyawan bagian klaim, sangat memerlukan dorongan atau motivasi dan kondisi kerja yang baik. Namun, selama ini banyak kekurangan dan banyak keluhan yang terjadi di antara para karyawan bagian klaim. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum diperhatikan secara maksimal oleh pihak manajemen perusahaan. Jika hal ini tidak segera dilakukan evaluasi serta perbaikan oleh pihak manajemen, tentu saja akan dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat produktivitas perusahaan.

2. Kajian Literatur

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2001) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka dapat berkerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan

Menurut Rivai (Rivai, 2005) Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya motivasi dapat memacu staf untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja staf sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan lembaga.

Menurut Rivai (Rivai, 2005) Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis

pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari lembaga tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan yang menjelaskan tentang "apa" dari motivasi. Dari definisi di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

A. Pendekatan-pendekatan Teori Motivasi

Pengelompokan atau klasifikasi teori-teori motivasi ada tiga kelompok yaitu :

- (Hasibuan, 2001).
- a. Teori Kepuasan Proses (*Process Theory*) yang memfokuskan pada *apanya* motivasi.
 - b. Teori Motivasi Proses (*Motivation Theory*) yang memusatkan pada *bagaimana*nya motivasi.
 - c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada *cara dimana perilaku dipelajari*.

Gambaran teori Hierarki Kebutuhan Maslow adalah salah satu teori motivasi yang dihubungkan dengan 3 (tiga), atas dasar sebagai berikut :

1. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
3. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hierarki, yakni dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah *physiological, safety and security, affiliation or acceptance, esteem or status* dan terakhir *self actualization*.

B. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Ghozali (Ghozali, 2000), motivasi negatif (*incentive negative*) adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi di atas standar tidak diberikan hadiah.

C. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Ghozali (Ghozali, 2000) dalam bukunya, "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan bosanan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (Komarudin, 2001) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

2.2.2 Jenis lingkungan kerja

Menurut Siagian (Siagian, 2001) berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu

A. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.

4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

B. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan seperti halnya:

1. Ciptakan lingkungan kerja yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan
2. Menetapkan ekspektasi atau harapan yang jelas. Sama halnya dengan organisasi, karyawan juga membutuhkan fokus yang jelas, terlebih ketika berada dalam situasi tidak menentu yang bisa mengancam pendapatan ataupun kelangsungan hidup organisasi. Untuk menghindari kekhawatiran, ketakutan, demotivasi dan kecemasan berlebihan, organisasi perlu mengkomunikasikan secara terus-menerus kepada para karyawannya apa yang sesungguhnya terjadi dan rencana apa yang akan dilakukan organisasi kemudian jelaskan apa yang diharapkan organisasi dari para karyawannya untuk menghadapi situasi ini.
3. Tunjukkan bahwa organisasi menghargai karyawannya
4. Organisasi dapat menyepakati fleksibilitas waktu kerja bersama karyawan. Dengan begitu, karyawan akan merasa dihargai sebagai makhluk sosial dan apabila mereka dihargai, mereka akan loyal di masa depan.
5. Buatlah suasana kerja menjadi lebih bermakna
6. Pada saat sekarang, karyawan menginginkan lebih dari sekedar pekerjaan atau bekerja. Mereka ingin memberikan kontribusi bagi suatu hal yang besar dan membantu organisasi melewati masa-masa sulit. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan atasan perlu memberikan tugas-tugas pekerjaan yang menantang dan

bermakna dalam untuk menstimulasi semangat kerja para karyawan.

7. Berikan *praise* dan *recognition* yang pantas
8. Berikan pujian yang tulus dan rayakan walaupun hanya berupa pencapaian kecil sehingga mampu menginspirasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.
9. Kenali karyawan dan karyawan terbaik Anda
10. Keberhasilan perusahaan (manajemen) dalam mempertahankan karyawan dan karyawan yang dimilikinya tidaklah mudah. Keberhasilan tersebut terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif yang dapat membuat karyawan merasa termotivasi secara internal.

B. Komitmen Organisasi untuk mempertahankan karyawan

Para Manajer perusahaan, majulah bersama-sama SDM perusahaan. Puaskan mereka dan mereka akan memuaskan perusahaan. Pertahankanlah mereka dan mereka akan mempertahankan perusahaan di jalur kesuksesan.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli bahwa komitmen merupakan bagian yang terkait dengan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan. Ketika semua komponen terpenuhi maka semakin besar komitmen karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Meyer, Allen & Smith dalam Zurnali (Zurnali, 2010) komponen komitmen organisasi yaitu:

1. **Komitmen kerja afektif (*Affective Occupational Commitment*)**
Komitmen sebagai ketertarikan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
2. **Komitmen kerja kontinyu (*Continuance Occupational Commitment*)**
Mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen kerja normatif (*Normative Occupational Commitment*)

Komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral.

Tidak semua komponen di atas dimiliki oleh karyawan, tetapi lebih baik lagi jika ketiga komponen tersebut dimiliki oleh karyawan. Sebagai contoh, ketika komponen *affective occupational commitment* lebih dominan maka karyawan tersebut merasa lebih cocok dengan bidang pekerjaannya, baik itu secara emosional maupun kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan dirinya.

Ia merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan bidang pendidikannya, hobinya, tujuannya, kebersamaan, kenyamanan dan lain-lain. Tetapi jika karyawan tidak pernah diberikan pengembangan pengetahuan dan skill melalui seminar, training dll. Maka dapat menimbulkan kurangnya komponen *normative occupational commitment* dan dapat juga mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang setara.

2.2.3. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja

7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam As'ad (As'ad, 2004), ada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. *Discrepancy theory*

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat "*discrepancy*", tetapi merupakan *discrepancy positif*".

Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu: *input*, *out comes*, *comparation*. Yang dimaksud dengan *input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai atau karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. *Out comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai atau karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. *Comparation person* adalah dengan membandingkan *input*, *out comes* terhadap orang lain.

Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan.

Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah atau gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

c. *Two factor theory*

Two factor theory, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu *variable* kontinyu. Herzberg dalam As'ad (As'ad, 2004) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan atau pegawai.

Pendapat Horald E.Burt yang dalam As'ad (As'ad, 2004) tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
- b. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan atau pegawai, rekreasi, pendidikan.

2.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, (Hasibuan, 2001) yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan sekerja yang mendukung

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan objek perusahaan PT. Sentana Mitra Kualita di Jalan Pejaten Barat Raya No.45E Jakarta 12510.

3.2. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak digunakan. Satuan-satuan/ individu-individu disebut unit analisis-analisis. Keterangan-keterangan (karakteristik) yang dikumpulkan dari unit analisis membentuk suatu data statistik. Dalam riset ini adalah para karyawan PT. Sentana Mitra Kualita yaitu sebanyak 146 orang karyawan.

3.3. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya). Sampel penelitian ditetapkan 63 orang karyawan.

3.4. Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan untuk mengambil sampel data atau jawaban sebanyak 146 orang karyawan perusahaan tersebut adalah *Random berstrata (Stratified Random Sampling)* karena populasinya dibagi-bagi dari beberapa bagian atau stratum. Anggota-anggota dari stratum dipilih secara random, kemudian dijumlahkan, jumlah ini membentuk anggota sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja, kondisi kerja dan kepuasan kerja. Dengan rincian motivasi kerja sebanyak 10 pertanyaan, kondisi kerja sebanyak 10 pertanyaan, dan kepuasan kerja sebanyak 10 pertanyaan, dimana alternatif jawaban (a) sampai dengan (d), nilai skor 4 – 1, yakni :

- a. Jawaban a mendapat nilai skor 4;
- b. Jawaban b mendapat nilai skor 3;
- c. Jawaban c mendapat nilai skor 2;
- d. Jawaban d mendapat nilai skor 1.

Indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu

dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan memberi tanda pada pilihan jawaban yang terdiri dari, sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS).

3.6. Metode Analisis Data

Analisis Kualitatif yakni Analisis ini digunakan untuk penganalisisan secara argumentatif berdasarkan data-data bersifat karakteristik atas jawaban kuesioner yang telah diperoleh dari karyawan

4. Pembahasan

4.1. Pelaksanaan dan Hasil Survei

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuisisioner sebagai sumber data. Kuisisioner dikirim ke masing masing responden yaitu para karyawan PT.SENTANA MITRA KUALITA yang menjadi responden.Untuk menghindari keraguan responden karena adanya pernyataan yang bersifat sensitif,maka dalam surat permohonan juga diterangkan bahwa informasi dari responden akan dijamin kerahasiannya.

4.1.1. Tingkat Kembali Kuisisioner

Total kuisisioner yang dikirim ke 142 karyawan PT.SENTANA MITRA KUALITA. Dari jumlah tersebut, kuisisioner yang direspon sebanyak 63 buah karena terdapat 4 kuisisioner yang tidak dijawab dengan lengkap oleh responden.

Tabel 1

Berikut ini menyajikan secara rinci mengenai kuisisioner yang dikirim, diterima kembali dan yang memenuhi syarat untuk diolah.

Total kuisisioner yang dikirim	142
Total kuisisioner yang dikembalikan	63
Tingkat Pengembalian kuisisioner (%)	46%
Kuisisioner yang tidak dapat diolah (jawaban tidak lengkap)	4
Total kuisisioner yang dapat diolah	63%

4.1.2. Statistik Demografi Responden

Tabel 2 berikut ini memberikan informasi tentang deskripsi statistik demografi responden yang didalamnya menjelaskan tentang persentase responden berdasarkan klasifikasi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan kota asal responden. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden pria (82,5%) lebih banyak daripada

responden wanita (17,5%). Proporsi terbesar responden (71,4%) berumur antara 36 tahun sampai dengan 40 tahun, sedangkan yang berumur yang berumur lebih kecil dari 36 tahun sebesar 17,5% dan diatas 40 tahun sebesar 11,1%. Selanjutnya jenjang pendidikan dasar (SD) sebesar 0 % pendidikan menengah pertama (SMP) sebesar 1,5 % pendidikan menengah umum (SLTU) sebesar 21% pendidikan menengah kejuruan (SMK) sebesar 17,4 % pendidikan Diploma (D3) sebesar 30,1% pendidikan sarjana (S1) sebesar 26,9 % dan pasca sarjana (S2) sebesar 3,1 %. Berdasarkan klasifikasi lama bekerja, ternyata proporsi responden yang bekerja lebih dari 10

tahun hanya sebesar 35 % dan yang terbanyak adalah yang telah bekerja selama 5 tahun sampai 10 tahun (65 %). Dari data deskripsi statistik demografi responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden penelitian ini berjenis kelamin pria dan sebagian besar responden berumur antara 36 tahun sampai dengan 40 tahun. Dari tingkat pendidikan kebanyakan dari responden memiliki tingkat pendidikan diploma (D3) dan sebagian besar dari responden dapat disimpulkan telah memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya karena sebagian besar dari mereka telah bekerja selama 5 tahun sampai dengan 10 tahun.

Tabel 2
Deskripsi Statistik Demografi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Frekuensi	
		Absolute	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	52	82,5 %
	Wanita	11	17,5 %
Umur	< 35 tahun	11	17,5 %
	35 s/d 40 tahun	45	71,4 %
	> 40 tahun	7	11,1 %
Pendidikan	SD	0	0 %
	SMP	1	1,5 %
	SLTU	13	21 %
	SMK	11	17,4 %
	DIPLOMA	19	30,1 %
	S1	17	26,9 %
	S2	2	3,1 %
Lama Bekerja	0 s/d 10 tahun	41	65 %
	> 10 tahun	22	35 %

3.1.3. Distribusi Jawaban dan Deskripsi Statistik Variabel

Tanggapan responden atas kuisioner yang dikirim ditabulasi untuk tujuan analisis data. Tabulasi data ini meliputi tanggapan responden atas pertanyaan tentang variabel motivasi kerja (lampiran 1) variabel kondisi kerja (lampiran 2), variabel kepuasan kerja (lampiran 3). Variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan, variabel kondisi kerja terdiri dari

10 pertanyaan, dan variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan.

Pengolahan data hasil tabulasi menggunakan *SPSS 13 for Windows* seperti menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian seperti terlihat pada Tabel 3.3. dari tabel ini dapat diketahui informasi tentang skala teoritis masing-masing pertanyaan dan skala aktual jawaban responden, rata-rata, dan standar deviasinya.

Tabel 3
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Kisaran Teoritis	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-rata	Deviasi Standar
Motivasi Kerja	1 - 7	26	60	41,7	10,46
Kondisi kerja	1 - 7	70	139	107,4	25,31
Kepuasan Kerja	1 - 7	15	48	30,9	10,49

Tabel 3 menunjukkan nilai rata-rata dan deviasi standar dari masing-masing variabel. Motivasi kerja memiliki rata-rata sebesar 41,7

dengan deviasi standar sebesar 10,46. Kondisi kerja memiliki rata-rata sebesar 107,4 dengan deviasi standar sebesar 25,31. Kepuasan kerja

memiliki rata-rata sebesar 30,9 dengan deviasi standar sebesar 10,49. Berdasarkan Tabel 3. yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai deviasi standar tidak ada yang melebihi dua kali nilai rata-rata. Hal tersebut menandakan bahwa sebaran data sudah baik. Widanaputra (2007) menyatakan jika nilai deviasi standar dari variabel penelitian tidak melebihi dua kali nilai rata-rata maka sebaran data dapat dikatakan baik. Nilai rata-rata mencerminkan tendensi pusat dari distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai deviasi standar mencerminkan variabilitas dari data terhadap pusatnya.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yang berupa kuisioner harus diuji agar dapat memberikan data-data sesuai dengan yang diharapkan. Pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 63 orang responden.

4.2.1. Uji validitas instrumen penelitian

Uji validitas dilakukan kepada 63 orang responden dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$. Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi $> 0,3$. Apabila korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Jogiyanto, 2007).

Rekapitulasi hasil perhitungan nilai *pearson correlation* dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisioner yang diperoleh dengan bantuan *SPSS 13 for Windows* ditunjukkan dalam Tabel 3. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *pearson correlation* dari tiap-tiap butir pertanyaan pada Tabel 4.1. diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Keputusan
Motivasi Kerja (Y) Pernyataan 1 s/d 10	0,879; 0,911; 0,833; 0,874; 0,908; 0,829; 0,914; 0,918; 0,921.	VALID
Kondisi Kerja (X1) Pernyataan 1 s/d 10	0,763; 0,741; 0,807; 0,654; 0,789; 0,841; 0,773; 0,695; 0,576; 0,780; 0,840; 0,839; 0,757; 0,803; 0,817; 0,784; 0,665; 0,856; 0,789; 0,881; 0,843; 0,801; 0,692; 0,695.	VALID
Kepuasan Kerja (X2) Pernyataan 1 s/d 10	0,956; 0,874; 0,859; 0,927; 0,878; 0,908; 0,899; 0,875.	VALID

3.2.2. Uji reliabilitas instrumen penelitian

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal atau reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2006).

Nilai *cronbach alpha* instrument penelitian ini adalah sebesar 0,967 untuk variabel kinerja

manajerial, 0,970 untuk variabel karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen, dan 0,965 untuk desentralisasi. Dari angka *cronbach alpha* tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel terdapat dalam Tabel 5 berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (Y) Pernyataan 1 s/d 10	0,967	RELIABLE
Kondisi Kerja (X1) Pernyataan 1 s/d 10	0,970	RELIABLE
Kepuasan Kerja (X2) Pernyataan 1 s/d 10	0,965	RELIABLE

5. Kesimpulan

1. Secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT.SENTANA MITRA KUALITA yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini erat kaitannya dengan karakteristik yang dimiliki oleh responden.
3. Secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh tidak bermakna terhadap kepuasan pegawai.

Komaruddin. (2001). Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke-5. Jakarta: Bumi Aksara, Grasindo.

Malayu S. P Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara, Grasindo.

Sondang, P Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Grasindo.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan II. Bandung: Mandar Maju.

Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zurnali, Cut. (2010). "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*". Bandung: Unpad Press.

DAFTAR PUSTAKA

Alex. S. Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Indonesia: Ghalia

As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Ghozali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resouce Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan

[Http://digilib.unsri.ac.id/download/jurnal M Vol 3 No.6 Artikel 4 Anwar Prabu.pdf](http://digilib.unsri.ac.id/download/jurnal_M_Vol_3_No.6_Artikel_4_Anwar_Prabu.pdf)

[Http://070055495.blogspot.com/2011/10/bab - ii-kajian-pustaka-2.html](http://070055495.blogspot.com/2011/10/bab-ii-kajian-pustaka-2.html)

[Http://www.psiologizone.com/komitmen-kerja/06511611](http://www.psiologizone.com/komitmen-kerja/06511611)

[Http://oldstatistikbisnis.narotama.ac.id/index.php/selengkapnya/119](http://oldstatistikbisnis.narotama.ac.id/index.php/selengkapnya/119)