Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun

by Hendra Indy Hastono

Submission date: 11-Jun-2019 12:34PM (UTC+0800)
Submission ID: 1142419313
File name: n_kerja_dengan_motivasi_kerja_pada_karyawan_bank_btpn_madiun.pdf (492.97K)
Word count: 1644
Character count: 10271

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun

Hendra Indy H.
Dr. Seger Handoyo
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Abstract

This study aims to determine whether there is a relationship of job satisfaction with work motivation of employee on the Bank of Madiun. Job satisfaction is an attitude that is positive regarding healthy adjustment to the conditions of the employees and the work situation. Work motivation is a drive to perform and complete the job quickly and eagerly.

The study was conducted at the Bank BTPN Madiun permanent employees with subjects as many as 40 people. Means of collecting data in the form of a questionnaire that was adapted from Job In General scale to measure the level of job satisfaction, and adaptation of the Job Diagnostic Survey to measure the level of work motivation. Total number of question is 113 items. Data analysis was performed with non-parametric 2 sample related with the help statistical program SPSS version 20 for Windows.

From the analysis of the research data obtained z value of -5.512 with a signifcance of 0. The value of p less than 0.05, which means that job satisfaction has a signifcant relationship with motivation to work. So the working hypothesis in this study is accepted, there is a relationship between job satisfaction and employee motivation to work on the bank the Bank of Madiun.

Keywords: job satisfaction, work motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat.

Penelitian dilakukan pada karyawan tetap Bank BTPN Madiun dengan jumlah subyek sebanyak 40 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner yang merupakan hasil adaptasi skala Job In General untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, dan adaptasi Job Diagnostic Survey untuk mengukur tingkat motivasi kerja. Jumlah total pertanyaan 113 butir. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik non-parametrik 2 sample related dengan bantuan program statistik SPSS versi 20 for Windows.

Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai z -5,512 dengan signifkansi sebesar 0. Nilai tersebut lebih kecil dari p 0,05 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifkan dengan motivasi kerja. Sehingga hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun.

Kata Kunci *: kepuasan kerja, motivasi kerja*

Korespondensi : Hendra Indy H. Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286, Telp. (031) 5032770, 5014460, Faks (031) 5025910, email : lancelot8719@gmail.com

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya usaha di bidang bisnis atau perusahaan. Usaha manusia untuk bekerjasama secara sistematik dalam arti sengaja, berencana dan terarah pada suatu atau beberapa tujuan organisasi, sulit ditelusuri usianya atau sejak kapan aktivitas ini dimulai atau diawali. Artinya, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal-hal yang diidealkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan dalam keberhasilan meningkatkan motivasi kinerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan. Ketika sejumlah pertimbangan ini diindahkan perusahaan dengan menerapkan sikap terbuka, memberikan perlakuan seimbang antara hak-hak dan kewajiban karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan terpuaskan dan lebih produktif. Akibat positif lainnya yang mampu dimunculkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja, sedikitpun tidak merasa terbebani serta akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaannya.

Pada suatu perusahaan, untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Layaknya pada Bank BTPN Cabang Madiun, sikap kepuasan kerja karyawannya, dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antarapimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto (dalam Martoyo, 1992: 139) adalah: atasan, rekan, sarana fsik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifkansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.

Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasaan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Kepuasan Kerja

Keith Davis dalam Mangkunegara, mengemukakan: *"Job satisfaction is the favorableness or unfavorbleness with which employees view their work".* Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan, Wexley dan Yulk mendefnisikan kepuasan kerja sebagai *"Is the way an employee feels about his or her job"* atau cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto adalah: atasan, rekan, sarana fsik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini, merupakan penelitian *kuantitatif korelasional* untuk mengetahui sejauh mana ada tidaknya suatu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, berdasarkan koefsien korelasi. Variabel pertama adalah kepuasan kerja dan variabel kedua adalah motivasi kerja karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan mengambil sebagian populasi yang dianggap representatif sebagai subjek penelitian sejumlah 40 karyawan tetap Bank BTPN Cabang Madiun.

HASIL PENELITIAN

Test Statistics[a]	
Z	-5,512[b]
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on positive ranks.	

Hasil uji *non-parametric* 2 *related sample* pada variabel kepuasan kerjadengan motivasi mendapatkan nilai z -5,32 dengan signifkansi sebesar 0. Apabila melihat tabel diatas maka tingkat hubungan kedua variabel tersebut sangat erat. Dapat pula disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki korelasi yangpostif dengan variabel motivasi kerja. Korelasi yang positif diartikan bahwa naiknya nilai pada variabel kepuasan kerja juga diikuti oleh naiknya nilai pada variabel motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Dari hasil non-parametrik yang tersebut dapat dilihat bahwa angka signifkansi (Sig) kepuasan kerja dengan motivasi kerja adalah 0 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja karena angka signifkansinya kurang dari 0,05.

Dari data di atas disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan variabel motivasi kerja. Korelasi yang positif dapat diartikan bahwa naiknya nilai pada variabel kepuasan kerja juga diikuti oleh naiknya nilai pada variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, tentang hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Bank BTPN Cabang Madiun serta berdasarkan fokus atau rumusan penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerjadan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Cabang Madiun. Kemudian arah hubungan antara kedua variabel adalah postif. Yang memiliki arti bahwa semakin bertambah kepuasan

kerjamaka semakin meningkat juga motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Sejak saham Bank BTPN dijual kepada publik pada tahun 2008, bank ini terus menerus melakukan perubahan. Ada yang suka dengan perubahan ini, ada pula yang tidak mampu bertahan. Tetapi perubahan ini banyak mendapat respon positif. Fasilitas ditambah dan karyawan makin diapresiasi. Dengan memperhatikan karyawan tapi tidak memanjakan, bisa memperkuat motivasi untuk bekerja.

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti masih dibatasi dengan alat ukur Job in General dan Job Description Survey yang merupakan hasil adaptasi. Masih terdapat batasan bahasa yang belum mampu disampaikan dengan baik melalui alat ukur adaptasi ini. Selain itu kurangnya kemampuan observasi untuk menilai apa saja faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Martoyo, Susilo. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun

ORIGINALITY REPORT

13%	12%	2%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unib.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to iGroup Student Paper	1%
3	ulwulan17.wordpress.com Internet Source	1%
4	portalgaruda.ilkom.unsri.ac.id Internet Source	1%
5	societykamaru.blogspot.com Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	yogienapitupulu.blogspot.com Internet Source	1%
8	www.jurnalpendidikanprofesional.com Internet Source	1%
9	jurnalimprovement.wordpress.com	

	Internet Source	1%
10	library.um.ac.id Internet Source	1%
11	repository.unair.ac.id Internet Source	1%
12	jurnal.untan.ac.id Internet Source	1%
13	ejournal.umm.ac.id Internet Source	1%
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
15	Lailatul Muqoyyaroh .. "Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2018 Publication	1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 10 words
Exclude bibliography	On		

Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5