

**ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK CENTRAL ASIA,Tbk CABANG BANDAR LAMPUNG**

Ardansyah dan Paulus Hasan

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung

ABSTRACT

Job satisfaction and job motivation are directly related to staff performance. Job satisfaction and job motivation experienced by staff could reduce or increase staff performance. Staff who feels satisfied with the job obtained will be motivated to increase his/her performance, consequently it will impact on improving the company performance overall. This research was done at the Indonesia based PT Bank BCA, Tbk . The aim of the research is to investigate the effect of staff performance relation to the job satisfaction and job motivation. As independent variables are job satisfaction and job motivation dependent variable is staff performance. The results of the analysis using moderated regression are the job satisfaction variable and job motivation are positively influenced to job satisfaction

Keywords: *Job Satisfaction and Job Motivation*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk dan kegiatan organisasi, manusia selalu memainkan peranan yang penting di dalamnya. Selain sebagai sumber daya yang paling penting perannya, manusia juga merupakan unsur yang paling sulit pengolahannya. Karena manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda satu sama lain. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi suatu tujuan bersama dalam berorganisasi, sehingga setelah organisasi berjalan pada dasarnya tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan bersama. Para karyawan mulai berpikir bahwa bekerja bukanlah sekedar untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga untuk pengakuan atas dirinya, sedangkan perusahaan menerapkan persyaratan yang tinggi untuk mencapai hal tersebut. Perusahaan menerapkan untuk bekerja sama secara efektif, sedangkan untuk dapat bekerja sama secara efektif, perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana karyawannya mempunyai kemauan dan semangat kerja yang tinggi. Begitu besar peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam organisasi, maka diperlukan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Demikian juga yang dialami oleh PT. BCA.Tbk Bandar Lampung. Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan penulis pada PT. BCA.Tbk Bandar Lampung ,maka menurut penulis terjadi kecenderungan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, tanggung jawab kerja, motivasi dan disiplin kerja karyawan. Hal ini harus segera diatasi karena dapat menimbulkan kerugian baik secara material maupun non material bagi PT. BCA Tbk.Cabang Bandar Lampung .

Dari hasil observasi dapat diketahui bahwa meningkatnya jumlah karyawan yang datang terlambat melebihi standar perusahaan yaitu 3 % dari 183 orang atau maximum 6 orang setiap bulan dalam 22 hari kerja.

Tabel 1. Daftar Karyawan Terlambat PT.BCA TBK.Bandar Lampung 2012

Keterangan	Jul 2012	Aug 2012	Sep 2012	Oct 2012	Nov 2012	Des 2012
Terlambat	15	18	17	19	20	18

Sumber : PT. Bank Central Asia,Tbk. Cabang Bandar Lampung, 2012

Tidak disiplinnya karyawan mencerminkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas pokok permasalahan adalah “ apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia,Tbk Cabang Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BCA,Tbk Cabang Bandar Lampung.

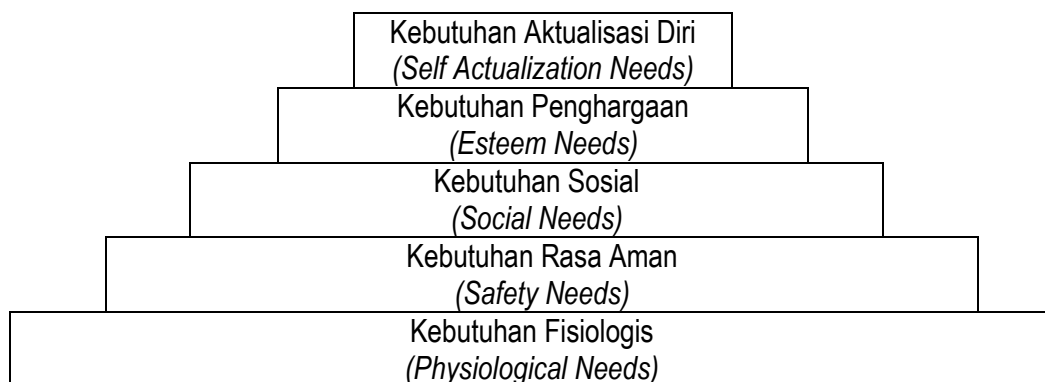
2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari motif yang ada diri manusia tersebut akan menimbulkan suatu motivasi, dimana motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang dan motivasi merupakan proses fisiologi seseorang yang akan ditunjukkan melalui tingkah laku.

Motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan . Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku yang mengarah pada suatu tujuan. Motivasi yang berhubungan dengan dunia kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebagai suatu dorongan yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang secara langsung dapat mempengaruhi produktifitasnya. Pengertian tersebut dapat diaplikasikan bahwa seorang karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat/baik sehingga akhirnya akan memperoleh hasil kerja yang lebih, begitu pula sebaliknya bila karyawan mempunyai semangat yang rendah akan mempunyai produktifitas rendah pula. dengan demikian karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mempunyai harapan besar terhadap keberhasilan sehingga meningkatkan produktifitasnya .

Gambar 1. Hirarki Kebutuhan dari Maslow



Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Harold Koontz, dkk ,1993:163).

Dengan melihat hirarki kebutuhan dari A. Maslow dapat diketahui bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat dan antara manusia satu dengan yang lain berbeda, sehingga berbeda pula dalam pemenuhannya. Semakin tinggi kebutuhan seseorang akan semakin tinggi motivasi, motivasi kerja untuk bekerja ditentukan oleh motivatornya. Motivator merupakan pemberi motivasi yang menjadi penggerak motivasi tenaga kerja sehingga akan menimbulkan perilaku dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Teori Motivasi menurut Mc. Clelland dalam teorinya menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

2.2 Kepuasan Kerja

Luthans (2005) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya. Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum Terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Fathoni, 2001). Locke (Luthans, 2005) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, efektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja.

2.3. Hubungan antara pemberian motivasi dengan kepuasan kerja

Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja adalah dimana karyawan yang termotivasi dalam mencapai kepuasan kerja adalah karyawan yang diarahkan pada tujuan organisasi, dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan lain. dari hal tersebut diatas dapat dilihat adanya hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. untuk melihat tinggi rendahnya hubungan tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini .

Gambar 2. Hubungan antara Motivasi dan kepuasan kerja

		Kepuasan Kerja	
		Tinggi	Rendah
M O T I V A S I	Tinggi	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi karyawan.	II. Nilai Positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan.
	Rendah	III. Nilai Negatif bagi organisasi dan positif bagi karyawan	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan

Sumber : Hubungan Motivasi dengan kepuasan kerja (Faustino Cardoso Gomes, 1995:179)

Kuadran I, menunjukkan karyawan karir yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, ini merupakan keadaan ideal bagi perusahaan ataupun bagi karyawan. Keadaan ini timbul bila input yang diberikan oleh karyawan bernilai bagi organisasi, dan organisasi memberikan hasil (*out comes*) yang diinginkan dan diharapkan layak bagi karyawan.

Kuadran II, Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan karena karyawan membutuhkan dan berhak atas keselamatan kerja atau gaji yang lebih daripada yang sudah diberikan oleh perusahaan. Bila seseorang karyawan yang bekerja dengan baik tetapi tidak puas, akan terjadi pengunduran diri .

Kuadran III, adanya kesenjangan yang rendah dari karyawan yang puas dengan pekerjaannya karena organisasi memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan tidak mengeluh .

Kuadran IV, karyawan tidak bekerja dengan baik dan memperoleh motivasi yang memuaskan dari perusahaan. Situasi ini akan mendorong karyawan untuk berhenti dan keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan karena tidak ada manfaat yang diperoleh, baik oleh karyawan maupun oleh majikan pada sisi lain. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh produktivitas yang tinggi dan kualitas kehidupan yang memuaskan merupakan suatu usaha keras dan sulit dan peranan atasan dalam pemberian motivasi sangat dibutuhkan .

2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga pemberian motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Bandar Lampung.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Untuk mendapatkan informasi atau data dalam penyusunan penelitian, penelitian dilakukan di PT. Bank Central Asia, Tbk Bandar Lampung dengan cara melakukan penelitian langsung ke lapangan.

3.2. Variabel dan Operasionalisasi Variabel.

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah pemberian motivasi sebagai Variabel Bebas (X) dan kepuasan kerja karyawan sebagai Variabel terikat. (Y)

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 183 orang. Sampel yang diambil sebanyak 33% dari Jumlah populasi atau 60 orang dengan menggunakan metode *sample random Sampling*, yaitu suatu pengambilan sampel populasi yang homogeny secara proporsional.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuisisioner
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi
- d. Metode Analisis

3.5. Metode analisis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, Analisis Regresi Sederhana untuk mencari untuk mengetahui derajat korelasi atau pengaruh keeratan dan arah hubungan faktor-faktor motivasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Perhitungan analisis dibantu dengan program SPSS versi 14.

1. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternative
 $H_0 : r = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Variabel X terhadap Variabel Y.
 $H_a : r \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Variabel X terhadap Variabel Y.
2. Kriteria Pengujian
 Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang sebenarnya dari variabel X terhadap variabel Y yang digunakan dalam persamaan berikut :

$Y = a + bx$. Dari perhitungan SPSS versi 14 dihasilkan persamaan regresi sederhana $Y = 8,082 + 0,858 X$, Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2 Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bandar Lampung. Dari perhitungan SPSS versi 14 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,917 berarti menunjukkan adanya korelasi kuat dan positif sempurna antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

4.3 Test Koefisien Korelasi

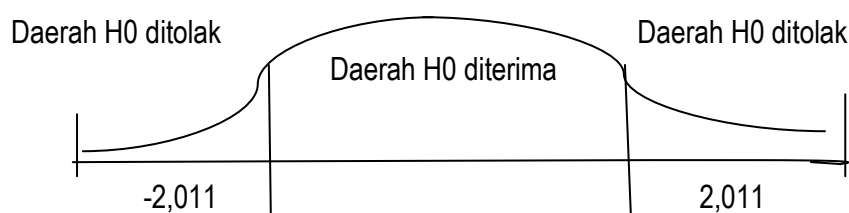
Setelah mengetahui besarnya koefisien korelasi, maka perlu dilakukan test hipotes dari nilai koefisien korelasi tersebut .

- a) Langkah-langkahnya sebagai berikut :
 Menentukan hipotesa nihil dan hipotesa alternatif.
 $H_0 : r = 0$; tidak ada pengaruh antara X terhadap Y
 $H_a : r \neq 0$; ada pengaruh antara X terhadap Y
- b) Level of signivacnce (α) yang dipakai adalah 5% (0,05), dan menggunakan derajat keyakinan $df = n-2$,maka besarnya distribusi nilai t adalah :

$$t_{\alpha/2} = \frac{1}{\sqrt{n-2}}$$

$$t_{0,05/2} : 60-2$$

$$t_{0,025} : 58 = \pm 2,011$$
- c) Kriteria pengujiannya sebagai berikut :
 $-2,011 \leq t \leq 2,011$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 $t < -2,011$ atau $t > 2,011$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima



d) Pengujian t hitung

Untuk pengujian nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Menurut hasil perhitungan SPSS versi 14 diketahui t hitung = 17.522

e) Kesimpulan

Selanjutnya berdasarkan perhitungan SPSS versi 14 didapat nilai t sebesar 17.522 sehingga dapat dihasilkan suatu kesimpulan bahwa t hitung > t tabel (17.522 > ± 2,011), maka H0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bandar Lampung .

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima dan hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,917 berarti kuat positif dan menurut hasil pengujian adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bandar Lampung.
2. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Bandar Lampung belum menyeluruh dan terus menerus. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya absensi pada tiap bulannya yang melebihi standar perusahaan .

5.2 Saran

1. PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bandar Lampung hendaknya meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawannya baik dari cara yang sudah ada hal ini diharapkan agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik bagi perusahaan.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan hal-hal yang dapat menjadi motivasi terhadap karyawan, seperti contoh tersedianya waktu istirahat yang cukup, fasilitas yang memadai, adanya jaminan kerja, kondisi kerja dan team work yang harmonis, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara sesama karyawan dan adanya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat menghasilkan suatu prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Dewi Ma'rifah. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*. <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 1 Maret 2010.

Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.

Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Galih Pramono. 2004. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran*

PT. Batik Danarhadi Surakarta . Skripsi di publikasikan. www.digilib.uns.ac.id, diakses tanggal 09 November 2009.

Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Netania Emilisa. 2001. *Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Organizational Commitment Pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan Yang Dikelola Oleh Perusahaan Asuransi di Jakarta*. Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol. 1 No.3. pp. 229 - 244

Ni Nyoman Novitasari A. 2003. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya* . Tesis Dipublikasikan, adln.lib.unair.ac.id, Universitas Airlangga.

Nuzsep Almigo. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE. Vol. 1, No. 1, Desember 2004.

Prasetyo Utomo. 2006 . *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Purwanto dan Wahyuddin. 2007. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.

Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia . Jakarta : Prenhallindo.

_____, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

_____, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.

Sondang P Siagian. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suharto dan Budi Cahyono. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah , JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.

Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 19 April 2010