

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS DI KABUPATEN PURWOREJO

Oleh  
Siti Kusumaningsih  
[kusumaningsih976@yahoo.co.id](mailto:kusumaningsih976@yahoo.co.id)  
Ridwan Baraba, S.E. M.M  
[barabaridwan@gmail.com](mailto:barabaridwan@gmail.com)  
Esti Margiyanti Utami, S.E. M.Si  
[em.utami@yahoo.co.id](mailto:em.utami@yahoo.co.id)  
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh : (1) Arah perilaku terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo; (2) Tingkat usaha terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo; (3) Tingkat kegigihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap maupun tidak tetap pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 69 orang. Instrumen pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi parsial dan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 19 diketahui bahwa Arah perilaku berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi  $p_{value} 0.000 < 0.05$ . Tingkat usaha berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi  $p_{value} 0.000 < 0.05$ . Tingkat kegigihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi  $p_{value} 0.000 < 0.05$ .

**Kata-kata kunci :** Arah Perilaku, Tingkat Usaha, Tingkat Kegigihan dan Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan memiliki peran dan fungsi yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja merupakan aset utama yang harus dikelola dan didayagunakan secara efektif dan efisien oleh perusahaan, sehingga dapat bermanfaat untuk menunjang aktivitas dan rutinitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaan dan dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka karyawan akan merasa tidak puas. Masing-masing karyawan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen perusahaan harus melaksanakan penempatan karyawan yang tepat dan motivasi yang baik (Hasibuan, 2003). Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2001). Ada pengaruh yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan, dan kepuasan karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan atau motivasi (Hasbi, 2010). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah, dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar, karena karyawan tersebut akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh :

1. Pengaruh arah perilaku terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo.
2. Pengaruh tingkat usaha terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo.
3. Pengaruh tingkat kegigihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : arah perilaku ( $X_1$ ), tingkat usaha ( $X_2$ ), tingkat kegigihan ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

#### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki secara umum oleh setiap orang atau individu dalam pekerjaannya (Robbin, 2001). Adapun indikator-indikator variabel ini disusun menggunakan instrumen dari *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dikembangkan oleh Weiss, et. al (1967) yang terdiri dari 20 item pernyataan, berbentuk skala Likert.

#### **2. Arah Perilaku**

Arah perilaku yaitu mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak (George dan Jones, 2005). Item-item dalam skala ini disusun berdasarkan

komponen-komponen arah perilaku yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005) sebanyak 3 item pernyataan.

### **3. Tingkat Usaha**

Tingkat Usaha yaitu seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih (George dan Jones, 2005). Adapun indikator-indikator variabel ini disusun menggunakan instrumen dari George dan Jones (2005) yang terdiri dari 4 item pernyataan.

### **4. Tingkat Kegigihan**

Tingkat Kegigihan yaitu mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras karyawan tersebut terus berusaha (George dan Jones, 2005). Item-item dalam skala ini disusun berdasarkan komponen-komponen tingkat kegigihan yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005) sebanyak 4 item pernyataan.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Proses pengambilan data dilaksanakan pada bulan Agustus 2013 sampai dengan 15 September 2013. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos di Kabupaten Purworejo yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2004).

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam penelitian ini, validitas akan diuji dengan alat analisis koefisien korelasi *product moment pearson*. Cara untuk mengetahui butir pertanyaan dalam instrumen telah valid atau tidak adalah dengan membandingkan signifikansi masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi. Sedangkan alat ukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Perhitungan validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Hasil uji validitas dalam hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai korelasi faktor yang besarnya lebih dari 0,3 maka dapat dianggap validitas konstruknya kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik (Sugiyono, 2006). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Sedangkan hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan reliabel.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan teknik untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika. Langkah dalam analisis regresi linear berganda adalah dengan menentukan persamaan garis regresi. Untuk melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan komputer program SPSS for Windows, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,133	,219		,608	,545
X1	,263	,055	,340	4,755	,000
X2	,283	,064	,297	4,446	,000
X3	,392	,073	,440	5,358	,000

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,340 X_1 + 0,297 X_2 + 0,440 X_3$$

Maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai koefisien regresi sebesar 0,340 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam hubungan antara arah perilaku terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti arah perilaku berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam hubungan antara tingkat usaha terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti tingkat usaha berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- c. Nilai koefisien regresi sebesar 0,440 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam hubungan antara tingkat kegigihan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti tingkat kegigihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### Uji Hipotesis

- a. Uji pengaruh arah perilaku terhadap kepuasan kerja.

Variabel arah perilaku memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,340 dengan nilai  $P_{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis terbukti yang berarti arah perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo.

- b. Uji pengaruh tingkat usaha terhadap kepuasan kerja.

Variabel tingkat usaha memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai  $P_{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis terbukti yang berarti tingkat usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo.

- c. Uji pengaruh tingkat kegigihan terhadap kepuasan kerja.

Variabel tingkat kegigihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,440 dengan nilai  $P_{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis terbukti yang berarti tingkat kegigihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada seluruh karyawan PT. Pos di Kabupaten Purworejo dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dari arah perilaku terhadap kepuasan kerja, tingkat usaha terhadap kepuasan kerja dan tingkat kegigihan terhadap kepuasan kerja.

### **Implikasi**

Usaha yang dilakukan oleh PT. Pos khususnya yang berada di Kabupaten Purworejo harus mempertahankan unsur motivasi tersebut dan meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berada di PT. Pos seperti dengan melakukan kegiatan pembinaan perilaku karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan pelayanan prima kepada karyawan terhadap pengguna jasa PT. Pos, serta memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa berbagai rintangan yang dihadapi karyawan merupakan suatu tantangan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.



## DAFTAR PUSTAKA

- George, J. M. dan Jones, G. R. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behaviour, 4thed.* New Jersey : Upper Saddle River.
- Hasbi. 2010. "Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Riau". *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 1 No.5.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat.* Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- Weiss, et. al (1967). *Historical Foundations of Organizational Behavior.* John Wiley & Sons : San Fransisco.