

Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja

Miftahul Jannah¹ Khoiriyah²

Prodi/Jurusan PAI STAI Nur El-Ghazy

Jl. Simpang tiga setu, no.32, Tambun Selatan – Bekasi, 17510, Indonesia

**E-mail : miftahul.jannah@neg.ac.id;*

ABSTRAK

Setiap individu harus mempunyai kekuatan dorongan diri untuk mau berubah dalam dirinya sendiri, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya studi literasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas dengan cara tertentu yang terarah untuk mencapai tujuan. Terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan dari seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bagian, yaitu: 1) Pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi, ini merupakan keadaan ideal, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri 2) Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka 3) Karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari perusahaan. 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.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan, Kerja

ABSTRACT

Every individual must have the driving force to want to change within himself, this driving force is called motivation. Employee work motivation in an organization can be considered simple and can also be a complex problem, because basically humans are easy to motivate by giving what they want to study literacy. Motivation can be interpreted as a physiological and psychological condition that exists within a person that encourages him to carry out activities

in a certain way that is directed towards achieving goals. There is a relationship between motivation and satisfaction of a worker. This relationship can be categorized into three parts, namely: 1) Employees whose motivation and satisfaction are high, this is an ideal situation, both for the organization and for the employees themselves 2) Employees are motivated to work well, but do not feel satisfied with their work 3) Employees do not work well and do not receive satisfactory stimulation from the company. The job satisfaction factors taken are based on the Job Descriptive Index, where there is a standard measurement of job satisfaction, which includes several factors, namely the job itself, quality and supervision, salary or wages, promotion opportunities, and co-workers.

Keywords: *Motivation, Satisfaction, Work*

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia lembaga penyelenggara pendidikan dewasa ini sangat ketat sekali, terutama di era globalisasi yang semakin meluas di berbagai penjuru dunia. Dengan banyaknya lembaga bermunculan baik dari dalam negeri maupun dari luar yang ikut meramaikan peta persaingan yang tumbuh dan berkembang secara dinamis dalam hal pelayanan yang prima terhadap peserta didik dalam mengantisipasi kebutuhan dan layanan untuk kepuasan mereka.

Untuk dapat bersaing dengan lembaga lain yang sejenis maka harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari tenaga pendidik dan kependidikan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung, faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja.¹

Setiap individu harus mempunyai kekuatan dorongan diri untuk mau berubah dalam dirinya sendiri, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.² Motivasi bisa timbul dari dua faktor yaitu : faktor intrinsik (faktor yang timbul dari dalam) yaitu faktor motivasi yang timbul dari dalam individu tersebut. Sebagai indikator dalam faktor tersebut adalah adanya

¹ Erni Widajanti, "Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif," *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan* 7, no. 2 (2007).

² Roynaldi Arista, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia," *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 7 (2020): 1074-87.

keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan kualitas kehidupannya sedang faktor eksintriik, yaitu faktor yang berasal dari luar individu tersebut yang akan mempengaruhinya dalam bekerja. Sebagai indikator faktor eksintriik yaitu jenis pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan dalam melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik, adil dan kebijaksanaan administrasi.³

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, yang dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan masalah dan prioritas penelitian. Metode kualitatif merupakan langkah-langkah ilmu sosial untuk memperoleh data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal ini sesuai dengan temuan Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif berupa teks dan gambar bukan angka. Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan kualitatif berbasis bukti yang tidak menggunakan dasar kerja statistik. Dalam artikel lain mengatakan bahwa pendekatan kualitatif didasarkan pada fakta lapangan dan pengalaman responden, serta membutuhkan referensi teoritis. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menyajikan prosedur penilaian yang menghasilkan data deskriptif berupa bahasa tulisan atau lisan seseorang dan perilaku yang diamati. Dalam hal ini, peneliti menginterpretasikan dan menjelaskan data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi guna memperoleh jawaban atas pertanyaan secara detail dan jelas (Jenis & Penelitian, n.d.).

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah Metode Deskriptif Analitik yang dikembangkan untuk memperoleh informasi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 08 Tambun. Tujuan dari penelitian deskriptif analitis ini adalah untuk menghasilkan gambaran, diagram, atau deskripsi yang sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta, ciri, dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

³ Herudini Subariyanti, "Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan," *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 1, no. 2 (2017): 224-32.

Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugikino, sumber primer dan sekunder dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber data. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memasok data ke pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber tidak langsung yang memasok data ke pengumpul data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengertian Motivasi dan Kepuasan Kerja

3.1.1 Konsep Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti *to move* (untuk bergerak) sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah seperangkat alasan untuk melakukan tindakan tertentu. Beberapa ahli juga mengemukakan pendapat mereka mengenai pengertian motivasi,⁴ diantaranya: Sumadi Suryabrata “Motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna pencapaian tujuan”; Gates “Motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu”; Greenberg “Motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan, dan memantapkan perilaku ke arah suatu tujuan”⁵; Chung dan Megginson “Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan”.⁶

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas dengan cara tertentu yang terarah untuk mencapai tujuan.

Menurut Arnold, Robertson, dan Cooper,⁷ Pada dasarnya ada 3 karakteristik pokok motivasi, yaitu :

a) Usaha

Karakteristik utama dari motivasi, yaitu usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.

b) Kemauan kuat

Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas - tugas

⁴ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013). Hal. 115

⁵ Haji Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). Hal. 17

⁶ C. Gomes Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003). Hal. 177

⁷ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Hal. 116

pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.

c) Arah atau Tujuan

Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Dengan melihat ketiga karakteristik pokok motivasi di atas maka motivasi dapat didefinisikan sebagai “Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu.”

Menurut Luthans⁸, proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) 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 social; Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan; Rangsangan adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

3.1.2 Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. 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.⁹ Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet atau banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan.¹⁰

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹¹ Sedangkan menurut As'ad kepuasan kerja merupakan sikap umum yang

⁸ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S Kaihatu, “Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya),” *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 12, no. 1 (2010): 100–112.

⁹ S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003). Hal. 101

¹⁰ Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 178

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011).hal.193

merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja.

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.¹² Pengertian Kepuasan Kerja menurut para ahli¹³ : Lock (1995). Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja; Robbins (1996) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya; Porter (1995) Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima; Mathis dan Jackson (2000) Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

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.

Adapun yang menentukan kepuasan kerja adalah:¹⁴

- a) Kerja yang secara mental menantang, bagi pegawai yang cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.
- b) Gagasan yang pantas, pegawai menginginkan sistem upah atau gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan mereka.
- c) Kondisi kerja mendukung, bagi pegawai yang peduli lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
- d) Rekan sekerja yang mendukung adanya interaksi sosial antara sesama pegawai yang saling mendukung meningkatkan kepuasan kerja.
- e) Jangan melupakan kesesuaian antara kepribadian pekerjaan, kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan pengharapan akan menghasilkan individual yang lebih terpuaskan.
- f) Ada dalam gen bahwa 30% dari kepuasan individual dapat dijelaskan oleh keturunan.

¹² Galih Hermawan, "Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 4, no. 2 (2016).

¹³ Sewang Sewang, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jenepono," *Public Service and Governance Journal* 4, no. 2 (2023): 51–60.

¹⁴ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Hal.193

Dalam mengelola kepegawaian harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Oleh karena itu fungsi personalia mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung, selain itu berbagai kebijakan dalam kegiatan personalia berdampak pada iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi anggota organisasi yang akhirnya memenuhi kepuasan kerja anggota organisasi.

3.2. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

3.2.1 Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang mengkaitkan antara motivasi dan kepuasan kerja:¹⁵

a) Teori Keadilan dan Kepuasan Kerja

Teori keadilan ini membantu untuk memahami bagaimana seorang pegawai mencapai kesimpulan bahwa ia diperlakukan dengan adil atau tidak. Perasaan ini merupakan perasaan subjektif yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui bahwa pegawainya membandingkan imbalan, hukuman, tugas, serta dimensi lainnya antarpegawai.

Beberapa cara untuk mengetahui adanya perasaan perlakuan tidak adil ini dapat dilakukan dengan:¹⁶

- 1) Manajer harus mengenal kesimpulan dari tindakan seseorang yang mengindikasikan bahwa ia telah mendapat perlakuan tidak adil.
- 2) Manajer harus mampu memberikan resolusi sederhana terkait isu ketidak-adilan yang dapat mengganggu distorsi input atau output.
- 3) Manajer harus mampu mengenal klaim-klaim ketidakadilan.
- 4) Manajer harus mampu mencegah klaim-klaim ketidakadilan dengan cara memperjelas apa yang sebenarnya mereka rasakan.

b) Teori Kebutuhan

Menurut teori ini manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Salah satu teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow menyebutkan bahwa manusia memiliki tingkat kebutuhan dari tingkat bawah sampai yang paling tinggi, yaitu: kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial dan kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri.

c) Teori Harapan dan Motivasi

¹⁵ Ambar Teguh Sulistyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009).

¹⁶ Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)

Teori harapan atau expectancy secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seorang pegawai mencurahkan usaha dalam tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha para pegawai diakibatkan oleh tiga hal, yaitu: kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja, kemungkinan subjektif terhadap reward atau punishment yang terjadi sebagai hasil dari perilaku pimpinan, dan nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

d) Job Desain dan Motivasi

Motivasi dan kepuasan kerja juga dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan didesain. Terdapat beberapa prinsip dasar dalam metode untuk mengklasifikasikan dan merancang pekerjaan, yakni:¹⁷

- 1) Pekerjaan yang disimplifikasi dapat dilakukan oleh setiap orang dengan pelatihan yang sedikit.
- 2) Pekerjaan yang distandarisasikan menggunakan cara terbaik untuk melaksanakannya. Ketentuan ini dapat ditetapkan melalui pengamatan tujuan dan analisis metode kerja.
- 3) Pekerjaan yang sudah dispesialisasikan membuat seseorang dapat dengan cepat mengembangkan keterampilan tanpa buang-buang waktu.

3.3 Hubungan Antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan dari seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat dikategorikan dalam empat bagian, yaitu:¹⁸

- 1) Pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi, ini merupakan keadaan ideal, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Keadaan ini timbul bila sumbangsih yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan atau pantas bagi pegawai.
- 2) 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.
 - a. 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.

¹⁷ Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 196

¹⁸ Asmawiyah Asmawiyah, Afiah Mukhtar, dan Nurjaya Nurjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2 (2020).

- b. 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.

3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi 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. Seperti yang dikemukakan oleh Dipboye, Smith, dan Houkakawell, faktor-faktor tersebut meliputi:¹⁹

3.4.1 Pekerjaan itu sendiri

Setiap karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan 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 significance*), 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.

3.4.2 Mutu Pengawasan Supervisi

Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang manajer 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 manajer untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dengan hasil saat ini, dan kemudian dapat dilakukan tindakan pembetulan untuk mengatasinya. Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan selain dari kepuasan kerja itu

¹⁹ Vivy Kristinae, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya," *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, no. 2 (2018): 78-93.

sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa karyawan akan lebih puas dengan pemimpin yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja dari karyawannya.

3.4.3 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. 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.

3.4.4 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. Oleh karena itu salah satu kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

3.4.5 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 penekanan ada pada pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). 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.

4 SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas dengan cara tertentu yang terarah untuk mencapai tujuan. Sedangkan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka

Terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan dari seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat dikategorikan dalam empat bagian, yaitu: 1) Pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi, ini merupakan keadaan ideal, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri 2) Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka 3) Karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari perusahaan.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Arista, Roynaldi. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia." *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 7 (2020): 1074-87.
- Asmawiyah, Asmawiyah, Afiah Mukhtar, dan Nurjaya Nurjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2 (2020).
- Djaali, Haji. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Faustino, C. Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011.
- Hermawan, Galih. "Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 4, no. 2 (2016).
- Kartika, Endo Wijaya, dan Thomas S Kaihatu. "Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 12, no. 1 (2010): 100-112.
- Kristinae, Vivvy. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (2018): 78-93.
- Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003.

- Rosidah, Ambar Teguh Sulistyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sewang, Sewang. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jenepono." *Public Service and Governance Journal* 4, no. 2 (2023): 51–60.
- Subariyanti, Herudini. "Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan." *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 1, no. 2 (2017): 224–32.
- Widajanti, Erni. "Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif." *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan* 7, no. 2 (2007).
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.