

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI CV. X KOTA BANDUNG

Salman Muamal Hamidy, Pradiptya Septyanti Putri, Nida Muthi Annisa  
Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
email : [salman.wiranata12@gmail.com](mailto:salman.wiranata12@gmail.com)

### *Abstract*

*The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and work motivation on employees at CV. X city of Bandung. Respondents in this study were employees of CV. X city of Bandung, totaling 70 people (39 men and 31 women). The sampling technique used in this research is using a population study. The data collection method used a questionnaire which was presented in the form of a google form, using two measuring tools, namely a measuring tool for job satisfaction and a measuring tool for work motivation. The data analysis technique in this study uses product-moment correlation analysis. Based on data analysis, there is a positive relationship between job satisfaction and work motivation on employees of CV. X city of Bandung. This means that if job satisfaction for employees is high, then work motivation for employees will also be high. Vice versa, if employee job satisfaction is low, then employee motivation will also be low.*

**Keywords:** *job satisfaction, work motivation, employees.*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada upaya yang dilakukan oleh perusahaan, upaya tersebut dapat berupa kerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di dalam negeri ataupun yang berada diluar negeri. Didalam negeri yaitu di indonesia itu sendiri salah satu perusahaan yang sangat mempengaruhi dan menggerakkan perekonomian indonesia adalah perusahaan ritel, berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa perusahaan ritel memiliki peranan penting karena mampu menggerakkan tingkat perekonomian indonesia. Pada tahun 2016 perusahaan ritel menyumbang perolehan Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 15,24% (Asikin, 2018).

Kinerja dari perusahaan sektor perdagangan ritel patut untuk diperhatikan, sebab akan berakibat pada perolehan hasil Produk Domestik Bruto. Selain itu salah satu elemen paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai target perusahaan ritel adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi salah satu tolak ukur kesuksesan

sebuah perusahaan, dimana perusahaan-perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia berkualitas merupakan aset yang sangat berharga, dan harus tetap dipertahankan untuk dapat bersaing secara konsisten dengan perusahaan lain pada level teratas. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2008) bahwasanya sumber daya manusia adalah aspek yang akan menentukan jatuh bangunya suatu perusahaan dalam banyak keadaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah seorang karyawan, seseorang yang bisa dikategorikan sebagai karyawan adalah seorang penduduk yang bekerja di usia antara 15-64 tahun, penduduk yang bekerja baik itu memproduksi barang maupun bekerja dengan menggunakan jasa yang lain, sesuai dengan perusahaan yang memerlukan jasa mereka, selain itu tugas umum menjadi karyawan adalah melaksanakan apa yang telah ditentukan oleh pimpinan, bekerja dengan melaksanakan tugas-tugas yang sudah di intruksikan, dapat mengekspresikan kreatifitasnya dengan izin atasan Prabu (2013).

Seorang karyawan harus memiliki sifat dan nilai kegesitan dan ketepatan yaitu harus memiliki sifat yang inisiatif tinggi tidak harus

menunggu perintah atasan untuk melaksanakan sesuatu baik tugas pribadi maupun tugas secara tim. Selain itu sifat ketelitian untuk seorang karyawan yaitu dapat bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan, namun terdapat nilai yang sangat penting yaitu motivasi, karyawan harus memiliki motivasi yang kuat dan besar dari dalam dirinya untuk bisa bertanggung jawab untuk melaksanakan jobdesk nya (Subri, 2003). Menurut Pandji (1992) motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu, batasan mengenai motivasi yaitu suatu proses dimana suatu tingkah laku yang dipupuk dan diarahkan, para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif atau dorongan dengan needs atau kebutuhan, motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat untuk mencapai tujuan tertentu, dengan kata lain motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif.

Terdapat gambaran hasil survei yang dilakukan oleh Worldweide (2015) tentang motivasi kerja karyawan, terhadap 73 ribu responden dari 141 negara didunia, termasuk indonesia. Hasil riset tersebut menunjukkan hanya 8% karyawan di indonesia yang benar-benar memiliki level engagement yang tinggi, komitmen dan motivasi yang kuat dengan pekerjaannya. Sisanya yaitu 92% hanya melakukan pekerjaannya dengan begitu-begitu saja seperti berangkat, tugas selesai pulang, lalu terima gaji diakhir bulan. Berdasarkan hal tersebut terdapat 3 faktor yang membuat karyawan indonesia memiliki motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya yaitu gaji, pekerjaan yang monoton atau membosankan dan juga jenjang karir yang tidak jelas.

Terkait upah, Umar (2012) menyatakan bahwasanya upah memegang peranan yang sangat penting. Pemberian upah yang benar dan baik dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas tinggi agar tetap bekerja diperusahaan, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat tinggi dan prestasi kerja akan ikut tinggi,

dimana karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik seperti yang diharapkan perusahaan. Namun jika karyawan memandang upah tidak memadai, maka kinerja dan motivasi kerja dapat menurun secara drastis, dan itu dapat mempengaruhi prestasi kerja yang pada akhirnya memperburuk keadaan perusahaan dan tujuan-tujuan perusahaan tidak tercapai. Pentingnya bagi perusahaan yaitu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi.

Permasalahan terkait gaji pun peneliti temukan di CV. X Bandung, perusahaan tersebut bergerak di bidang *Retail, manufakturing* busana. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 3 karyawan pada tanggal 20 juli 2021, ditemukan bahwa masalah yang timbul dalam pekerjaan terutama dalam gaji, karyawan menyatakan bahwasanya gaji mereka pas-pasan dan sangat jauh dari cukup untuk menutupi biaya sehari-hari, mereka mengaku untuk menambah pendapatan mereka harus menjadi seorang *driver* ojek *online* sehabis pulang bekerja, dan karyawan merasakan beban kerja yang tidak sepadan dengan gaji yang didapat. Selain permasalahan gaji, hasil wawancara juga ditemukan permasalahan lain yaitu keadaan lingkungan kerja yang kurang harmonis, karyawan merasakan tidak dapat bekerja sama satu sama lain, walaupun terdapat pekerjaan secara tim. Sehingga menjadikan karyawan tidak memiliki gairah dalam dirinya untuk bekerja yaitu motivasi menurun, karyawan tersebut menjadi tidak bersemangat ketika bekerja, mengerjakan pekerjaannya secara berleha-leha, dan karyawan tersebut menyatakan selalu ada alasan untuk tidak masuk bekerja bahkan tidak mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan HR, bahwa beberapa karyawan memang selalu datang terlambat, selain itupun beberapa karyawan selalu izin tidak masuk bekerja dengan seenaknya dan selalu

beralasan secara terus menerus untuk tidak mengerjakan pekerjaannya. Padahal perusahaan sudah berusaha memberikan fasilitas terbaik yang cukup memadai untuk karyawan bekerja, seperti *inventaris* motor, *laptop*, *handphone* sampai dengan jaringan internet, selain inventaris pun perusahaan menyediakan dapur untuk memenuhi keperluan karyawan, namun HR menyatakan bahwasanya walaupun sudah beberapa kali di edukasi karyawan tetap bekerja dengan seenaknya, sehingga karyawan dapat merugikan perusahaan dengan bekerja secara tidak efektif dan tidak optimal. HR mengungkapkan dengan kondisi karyawan yang seperti ini sangat berdampak pada pendapatan perusahaan.

Hasil wawancara yang diperoleh pada karyawan di CV. X, terdapat beberapa fenomena yang terjadi, seperti karyawan yang mengeluhkan pekerjaan yang tidak sepadan dengan gaji/upah yang diterima, sehingga karyawan mengabaikan setiap pekerjaannya, baik pekerjaan individu maupun pekerjaan secara tim, ditambah dengan kurang baik hubungan antara sesama rekan kerja yang dimana karyawan kurang memiliki rasa peduli satu sama lain, selain itu karyawan mengeluhkan tidak mendapatkan tunjangan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Berdasarkan apa yang dirasakan oleh karyawan yaitu adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja karyawan. Selain itu berdasarkan informasi dari karyawan perusahaan lain yang berada di sektor tersebut dan masyarakat sekitar bahwasanya CV. X merupakan perusahaan yang memiliki citra yang baik di kalangan konsumen dan memiliki nilai yang bagus diantara perusahaan lain disektor tersebut, yaitu dimana CV. X lebih produktif dan dapat lebih bisa dipercaya, namun setelah peneliti melakukan pengambilan data awal ternyata terdapat permasalahan serius yang dialami karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di CV. X Kota Bandung dan tujuan

dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di CV. X Bandung.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja, yaitu dengan melihat seberapa besar hubungan antar variabel-variabel yang akan diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk menguji hipotesis. Hal ini sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan CV. X kota Bandung.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. X Kota Bandung yang berjumlah 70 karyawan. Menurut Arikunto, (2010) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori di atas, penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. X yaitu sebanyak 70 karyawan / responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi atau disebut sebagai studi populasi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis parametrik dengan teknik korelasi *product moment*. Tujuan dilakukannya uji hipotesis ini yaitu untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi dalam penelitian ini yaitu dari jenis kelamin dan usia. Partisipan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 karyawan yang aktif bekerja pada karwan CV. X kota Bandung. Data demografi ini diperoleh dari

hasil kuesioner google form dan dari data yang diberikan pihak perusahaan kepada peneliti. Tujuan dari data demografi ini yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian. Berikut adalah gambaran data demografi dalam penelitian ini:

Tabel 1. Data demografi

Karakteristik	Jumlah	Presentase
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	39	55,7%
Perempuan	31	44,3%
<b>Usia</b>		
19-52	70	100%

Tabel 1 menunjukkan data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 55,7%. Sedangkan, untuk responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 orang atau 44,3%. Responden dalam penelitian ini berusia 19-52 tahun dengan total 70 responden atau 100%.

Tabel 2. Hasil analisis deskriptif

Variabel	Variabel	
	Kepuasan kerja	Motivasi
Mean	57,70	114,70
Median	60	115
Standar deviasi	10,236	13,831
Nilai minimum	34	82
Nilai maksimum	73	152

Tabel 2 menunjukkan data hasil analisis deskriptif antara variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja. Pada variabel kepuasan kerja memiliki skor mean sebesar 57,70, skor median sebesar 60,00, skor standar deviasi sebesar 10,236, nilai minimum sebesar 34 dan mempunyai nilai maximum sebesar 73. Sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki skor pada mean sebesar 114,70, skor median sebesar 115,00, skor standar deviasi sebesar 13,831, nilai minimum sebesar 82 dan nilai maximum sebesar 152. Skor yang diperoleh

dalam analisis deskriptif ini akan menjadi penentuan kategorisasi skor pada variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja yang dikelompokkan ke dalam dua kategori.

Adapun perhitungan kategorisasi dengan dua jenjang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 3. Pedoman Kategorisasi Skor

Rumus	Variabel	
	Kepuasan kerja	Motivasi
$X < \text{median}$	Rendah	Rendah
$X > \text{median}$	Tinggi	Tinggi

Tabel 3 menjelaskan mengenai kategorisasi skor variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja. Pada variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja apabila nilai  $X < \text{nilai median}$  maka berada pada kategori rendah dan apabila  $X > \text{median}$  maka berada pada kategori tinggi.

Adapun untuk proses kategorisasi antara variabel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan nilai median di setiap antara variabelnya yang kemudian dilakukan skor sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil kategorisasi data kepuasan kerja

Rumus	Kategori	Presentase	Jumlah
$X < \text{median}$	Rendah	51%	36
$X > \text{median}$	Tinggi	49%	34
Total		100%	70

Tabel 4 merupakan hasil kategorisasi data variabel kepuasan kerja yang dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu rendah dan tinggi. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan CV. X kota Bandung, pada kategori rendah sebanyak 51% atau berjumlah 36 orang. Sedangkan pada kategori tinggi hanya sebanyak 49% atau berjumlah 34 orang.

Tabel 5. Hasil kategorisasi data

Rumus	Kategori	Presentase	Jumlah
$X < \text{median}$	Rendah	57%	40
$X > \text{median}$	Tinggi	43%	30
Total		100%	70

Tabel 5 merupakan hasil kategorisasi data variabel motivasi kerja yang dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu rendah dan tinggi. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan CV. X kota Bandung, pada kategori rendah sebanyak 57% atau berjumlah 40 orang. Sedangkan pada kategori tinggi hanya sebanyak 43% atau berjumlah 30 orang.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja dan motivasi kerja	0,200	Normal

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil sebaran data variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan artian bahwa pada variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai data yang berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig. deviation from linearity	Sig. linearity	keterangan
Kepuasan kerja dan motivasi kerja	0,150	0,000	Linier

Tabel 7 menunjukkan hasil uji linearitas Anova, dari hasil uji linearitas dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Bila dilihat berdasarkan nilai signifikansi deviation from linearity lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,150, nilai signifikansi linearity sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Kepuasan kerja dan motivasi kerja	0,470	0,000	70	Terdapat korelasi

Tabel 8 menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi (r) 0,470, signifikansi (p) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan CV. X kota Bandung. Jika melihat nilai *pearson correlation* (r) 0,470, menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja. Artinya jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat, maka nilai variabel motivasi kerja akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila nilai variabel kepuasan kerja menurun maka nilai variabel motivasi kerja ikut menurun.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan nilai *pearson correlation* yaitu 0,470 dan nilai sig. (2-tailed) yaitu 0,000, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan CV. X kota Bandung. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai *pearson correlation* 0,470 terletak pada rentang 0,30 – 0,59 (Sugiyono 2010). Nilai tersebut berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan jika nilai *pearson correlation* semakin mendekati 0,60, maka hubungan antara variabel akan semakin kuat. Positifnya nilai *pearson correlation* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Artinya apabila nilai variabel satu meningkat, maka akan diiringi dengan meningkatnya nilai variabel lainnya. Pada penelitian ini, hubungan yang positif ditunjukkan dengan semakin tinggi kepuasan

kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja.

Hubungan yang terjadi pada karyawan CV. X kota Bandung yaitu kepuasan kerja yang mereka rasakan itu tidak terpenuhi dan diikuti dengan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil analisis kategorisasi menunjukkan bahwa 36 karyawan (51%) memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sebagian besar karyawan CV. X kota Bandung memiliki hasil analisis yang rendah, dan dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja yang berada pada kategori paling banyak itu terdapat pada kategori rendah, karyawan CV. X yang merasakan tidak terpenuhinya aspek kepuasan kerja, baik dari gaji, tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, terhadap atasan, terhadap teman sekerja dan juga terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, hal ini didukung dengan wawancara awal pada beberapa karyawan yang mengeluhkan serupa dengan yang ada, seperti gaji yang dirasa kurang memadai dan sulitnya untuk bisa naik gaji, tidak adanya tunjangan apapun sehingga karyawan tidak memiliki gairah dan semangat disaat bekerja, kurang baiknya hubungan dengan rekan kerja serta atasan yang mengakibatkan pekerjaan terhambat karena kurangnya komunikasi. Maka karyawan pada CV. X kota Bandung sebagian besar memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menghasilkan sikap karyawan menjadikan suka atau tidak sukanya karyawan CV. X terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Howell & Dipboye dalam Munandar (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kualitas bekerjanya seperti tidak dapat bertanggung jawab, tidak sigap dalam bekerja harus menunggu diperintahkan, tidak merasa bahagia disaat bekerja diperusahan, dan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan, selain itu semua hasil dampak

tersebut akan berdampak juga pada motivasi kerja karyawan.

Sedangkan karyawan CV. X yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu 34 orang atau sebesar 49% akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dimana karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kualitas bekerjanya seperti dapat bertanggung jawab, sigap dalam bekerja, dapat merasakan bahagia disaat bekerja diperusahan tersebut, dan sehingga dapat memberikan dampak yang baik yaitu memberikan performa terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan secara optimal.

Pinder (2009) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki motivasi rendah maka berdampak pada performa kerjanya yang semakin menurun, tidak ingin berusaha lebih giat lagi untuk memperbaiki hasil kerjanya dan tidak menampakan dorongan yang besar untuk menyelesaikan secara maksimal apa yang patut untuk diselesaikan. Hal ini terkait dengan apa yang terjadi pada karyawan CV. X, dimana hasil wawancara awal beberapa karyawan mengeluhkan tentang pekerjaan mereka yang dirasa membosankan, dan tidak ada gairah untuk mengerjakan sehingga selalu menunda-nunda pekerjaan.

Pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal apabila perusahaan memberikan aspek gaji dan juga tunjangan atau kompensasi yang dapat mensejahterakan karyawan, yang dimana gaji dan kompensasi merupakan sejumlah balas jasa yang diterima karyawan dari organisasi berupa finansial maupun nonfinansial yang sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan Smith dkk (1958). Beberapa karyawan CV. X mengeluhkan terkait gaji yang dirasakan kurang memenuhi harapan mereka dan sulitnya untuk mendapatkan kenaikan gaji, serta tidak adanya tunjangan apapun yang diberikan perusahaan yang menyebabkan karyawan CV. X tidak memiliki gairah dan semangat saat bekerja sehingga dapat bermalas-malasan hingga selalu melanggar ketentuan perusahaan.

Optimalisasi dalam bekerja akan terjadi apabila aspek atasan dan teman kerja memiliki hubungan yang baik, dimana atasan yang baik dapat mempengaruhi dan memimpin karyawannya dengan baik, dimana bisa menghargai pekerjaannya karyawan, dapat memberikan bantuan dan mengarahkan dengan benar setiap detail pekerjaan yang diberikan pada karyawan disaat karyawan mengalami kesulitan menjalankan pekerjaannya. Selain atasan hubungan yang harmonis harus dibangun dengan sesama teman kerja, karyawan yang memiliki hubungan yang harmonis dan baik dengan sesama teman kerja berdampak untuk bisa bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan tuntutan kerja yang diberikan atasan ataupun perusahaan dengan begitu karyawan dapat membangun lingkungan pekerjaan yang menyenangkan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja Smith dkk (1958). Pada saat wawancara awal terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan kurang baiknya hubungan komunikasi antara rekan kerja hingga atasan, yang menyebabkan terkendalanya suatu pekerjaan baik individual maupun tim.

Fakta yang terjadi pada karyawan CV. X kota Bandung, rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan terjadi karena karyawan merasa gaji pokok yang diberikan perusahaan dirasa kurang dan karyawan merasa kenaikan gaji di perusahaan tersebut sangat lah sulit, tidak adanya tunjangan ataupun bonus, kurang sukanya terhadap pekerjaannya dan memiliki hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja sehingga menyebabkan sikap terhadap pekerjaannya kurang bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. X melakukan hal-hal yang merugikan bagi perusahaan seperti bekerja secara tidak optimal, menunda pekerjaan, mengabaikan perintah atasan, sehingga karyawan tersebut kurangnya memiliki rasa motivasi kerja atau memiliki motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan motivasi kerja karyawan CV. X kota Bandung dengan keadaan yang seperti bekerja dengan semauanya, selalu datang terlambat dan selalu melontarkan berbagai

alasan untuk menunda atau tidak mengerjakan tugasnya yang di akibatkan dari kepuasan kerja yang tidak terpenuhi yang dimana motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan ikut rendah dan perusahaan tersebut akan mendapatkan dampak yang buruk.

Hal ini di pertegas oleh Howell (2011) karyawan yang memiliki motivasi kerja dapat meningkat ketika mendapatkan apa yang mereka harapkan dari berbagai faktor, dan salah satunya adalah mendapatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan itu Horwitz dkk (2003) menyatakan motivasi kerja yang rendah membuat karyawan sulit bersedia untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, kinerja menurun, penurunan produktivitas dan sulit bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan taraf motivasi kerja pada karyawan CV. X kota Bandung dimana 40 orang atau sebesar 57% karyawan memiliki motivasi yang rendah, dengan hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja yang berada pada kategori paling banyak yaitu terdapat pada kategori rendah, maka artinya bahwa karyawan pada CV. X kota Bandung yang sedang bekerja sebagian besar tidak memiliki keadaan yang didalam dirinya tersebut tidak dapat menimbulkan atau membangkitkan gairah bekerja dan dimana tidak dapat mengarahkan dan melakukan suatu pekerjaan sehingga tidak dapat tercapainya suatu tujuan karyawan dan juga perusahaan, dan karyawan akan sulit bersedia untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, kinerja menurun, penurunan produktivitas dan sulit bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan tidak akan bersedia untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, merasa terbebani untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Setelah peneliti melakukan interview dengan bagian HR, bahwasanya perusahaan telah melakukan usaha bagi karyawan agar bisa merubah perilaku para karyawan, perusahaan berusaha dengan melakukan suatu edukasi yang bisa diharapkan merubah

perilaku karyawan CV. X tersebut untuk bisa bekerja lebih baik lagi, namun hasilnya hanya beberapa karyawan yang bisa berubah dalam bekerja dan sebagian besar masih bekerja dengan motivasi yang rendah.

Sedangkan pada kategori tinggi hanya sebanyak 43% atau berjumlah 30 orang. Karyawan CV. X yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka memiliki suatu keadaan yang dimana keadaan tersebut dapat menimbulkan atau membangkitkan gairah bekerja, dapat mengarahkan dan melakukan suatu pekerjaan sehingga memungkinkan dapat tercapainya suatu tujuan karyawan dan juga perusahaan, dimana dampak tersebut karyawan akan bersedia untuk sungguh-sungguh dalam bekerja, sedikitpun tidak merasa terbebani dan akan sangat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan apabila karyawan memiliki motivasi kerja ia bersedia menunjukkan performa terbaiknya, kinerja meningkat dan bersedia melakukan berbagai upaya untuk memajukan organisasinya.

McClelland (1990) mengemukakan apabila karyawan yang memiliki motif atau kemauan yang kuat, karyawan tersebut akan sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja keras memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain apabila karyawan memiliki kebutuhan yang diinginkan maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut dengan kerja keras dan sungguh-sungguh. Terdapat tiga aspek yaitu dalam teori ini yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

Aspek kebutuhan berprestasi adalah suatu dorongan untuk memiliki prestasi dan memiliki sikap mengungguli, berjuang untuk sukses. Karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi ini akan menunjukkan dan bersedia menerima segala sesutu resiko, bersedia menerima atau mendapatkan umpan balik seperti masukan dan kritik tentang hasil kerja mereka, serta memiliki jiwa keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih dan dapat memecahkan masalah. Ketika wawancara awal pada karyawan CV. X

terdapat karyawan yang mengeluhkan bahwasanya mereka tidak tertarik dengan tanggung jawab lebih pada perusahaan tersebut dan tidak peduli dengan kritikan rekan kerja maupun atasan, karyawan melakukan hal tersebut karena tidak memiliki dorongan berprestasi yang dikarenakan kepuasan kerja yang tidak terpenuhi.

Menurut McClelland (1990) aspek kebutuhan akan terlaksanakan dengan adanya kebutuhan berafiliasi, yaitu dimana karyawan harus memiliki hasrat untuk berhubungan satu karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan harus memiliki hubungan yang ramah dan akrab, keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat dan penuh memiliki sikap kekeluargaan dengan karyawan lainya dapat menyebabkan berhasil dalam mengerjakan segala sesuatu pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial. Apabila karyawan memiliki kombinasi karakteristik untuk berafiliasi akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan mengelola perusahaan.

Hanya sebagian kecil karyawan CV. X yang memiliki kebutuhan berafiliasi, yang dapat membangun komunikasi serta hubungan yang erat sehingga dapat bekerja sama satu dengan lainnya, namun sebagian besar karyawan CV. X tidak dapat membangun interaksi sosial dengan sempurna dikarenakan terdapat beberapa gesekan dengan teman kerja hingga atasan yang menyebabkan kurang nyaman disaat bekerja.

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan untuk membuat karyawan lain dapat berperilaku sedemikian mungkin tanpa adanya paksaan, atau dengan kata lain karyawan dapat berekspresi untuk mengendalikan dan mempengaruhi lainnya. Kebutuhan akan kekuasaan berkaitan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan atau posisi yang lebih tinggi dan lebih baik dari yang lainnya. Karyawan yang memiliki motivasi terhadap kekuasaan akan berani untuk menonjolkan dirinya terhadap lingkungan kerjanya, akan memperlihatkan karakter yang kuat untuk

memimpin dan memiliki pemikiran yang kritis untuk memunculkan ide-ide baru.

Pada saat wawancara awal peneliti mendapatkan bahwasanya beberapa karyawan CV. X tidak tertarik dengan menjadi seorang pemimpin dikarenakan mereka berpikir kurang jelasnya jenjang karir yang mereka miliki, sehingga tidak memiliki dorongan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih disaat bekerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan CV. X kota Bandung. Pada penelitian ini hubungan yang dimiliki yaitu positif, dengan artian semakin rendah dan tidak terpenuhi kepuasan kerja, maka motivasi kerja pada karyawan akan rendah. Begitu pun sebaliknya, apabila kepuasan kerja di rasa tercukupi atau tinggi, maka motivasi kerjanya pun akan tinggi.

Sebagian besar karyawan CV. X kota Bandung memiliki motivasi yang rendah. Rendahnya tingkat motivasi kerja pada karyawan terjadi karena kepuasan kerja mereka yang dirasakan kurang tercukupi, dengan taraf 51% atau sebanyak 36 orang karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja. Sedangkan, tidak tercukupinya kepuasan kerja pada penelitian ini diduga karena karyawan tidak merasakan kenyamanan disaat bekerja serta gaji dan tunjangan yang kurang mengesjahterakan mereka, sehingga timbulnya perasaan atau penilaian negatif rasa tidak sukanya terhadap pekerjaan dan akan menunjukan kualitas bekerjanya yang akan merugikan perusahaan.

#### 5. REFERENSI

- Abraham H. Maslow, (1971), *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- American Psychological Association. (2012). *Dictionary of Psychology*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- David, Mc. Clelland. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2002). *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Horwitz, M. F., Heng, T.C., and Quazi, A.H. (2003). Finders, keepers? attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human Resource Management Journal*,13(4):23-44.
- Howell & Dipboye, dalam Munandar, (2011). Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, dan Verry Ferdiana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jurnal, Th, 2014, h.446.
- Pandji A. (1992). *Psikologi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Pinder, C.C. (2009). *Work motivation in organizational behavior*. New York: Taylor & Fancis Group.
- Prabu A.M, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai & Sagala. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*/Veithzal Rivai. -Ed. 1-4. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. P. & Coutler, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1985). *The Revised Job Descriptive Index*. Bowling Green, OH: Department of Psychology, Bowling Green State University.

Subri M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Umar, A. (2012). Pengaruh upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja pada industri Manufaktur di kota makasar. *Jurnal Aplikasi manajemen*, volume 10, no. 2, Juni: ISSN:1693-524.

Worldwide G (2015) “*training* motivasi kerja ledakkan omset perusahaan produksi PT. Kubik kreasi sisilain Jakarta”