

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)

Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Email: endo@peter.petra.ac.id, tommykaihatu@yahoo.com

ABSTRACT

Surabaya as the third largest city in Indonesia, become more popular for its culinary industry from the smallest scale of traditional warung until the high end scale of fine dining restaurant. The amount of the restaurant business is gradually increase, this phenomenon makes a good advantage for the local people especially the amount of job opportunity. In the other side, restaurant industries in Surabaya also facing the high rivalry and competition among individual restaurant business. In order to survive from the competition, each business should have its own competitive advantage. Human resource is one of the most important resource to gaining the competitive advantage, since it related with human being at the final result how excellent was the planning process, human aspect will take a final decision for the result of a process. The research is focusing on the relation between motivation and job satisfaction, the writer saw the phenomenon in Pakuwon Food Festival, that some employee feel satisfy with their work, although the working pressure is high enough to make someone resign from his job within 7 days of work. According to the pre-interview, the writer found that the employee feel comfortable with their work because of their workmates is very social and feel like a new small family in working environment. This research used quantitative approach for the data process, and simple linear regression for the analysis. The result of the research is that job satisfaction is significantly affected by motivation.

Keywords: job satisfaction, motivation, restaurant employee.

PENDAHULUAN

Semakin maraknya wisata kuliner yang akhir-akhir ini menjadi ikon dari kota Surabaya, memberikan dampak yang berarti pula bagi industri makanan baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar. Pada tahun 2008, jumlah restoran yang terdaftar mencapai 300 unit, dan di tahun 2009 menjadi 500 unit, sedangkan yang belum terdaftar jumlahnya mencapai 1500 unit (<http://www.surya.co.id>). Data tersebut dapat memberikan gambaran bahwa jumlah tenaga kerja yang dapat diserap dari sektor restoran cukup tinggi, hal ini merupakan keuntungan yang dapat dipetik khususnya bagi masyarakat Surabaya, karena peluang untuk mendapatkan lapangan pekerjaan akan semakin luas.

Disisi lain, industri restoran di Surabaya saat ini mengalami persaingan yang cukup tinggi. Mengingat begitu banyaknya restoran baru yang selalu muncul membuat setiap restoran harus memiliki keunggulan kompetitif yang dapat membuat mereka *survive* dalam menjalankan bisnis mereka. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang atau jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki

perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, dan kemampuan teknologi dan sistem (Simamora, 1993). Restoran yang ada di Surabaya saat ini juga diharuskan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik, mengingat sumber-sumber yang dimiliki juga bersifat terbatas, sehingga setiap restoran dituntut untuk mampu memberdayakan dan juga mengoptimalkan penggunaan sumber dayanya dengan baik, supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh restoran menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan dengan *supply* tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi. Sumber daya manusia mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis, khususnya apabila sumber daya manusia tersebut sudah siap pakai dan berpengalaman. Namun perusahaan juga tidak dapat

menentukan secara pasti juga bagaimana caranya untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam. Selain hal tersebut, perusahaan sering kali juga terkendala dengan bagaimana caranya untuk mendapatkan individu yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat. Hal itu semua akhirnya bermuara pada bagaimana mengarahkan sumber daya manusia yang ada supaya dapat menjadi sumber keunggulan yang kompetitif.

Seringkali yang terjadi, para karyawan yang bekerja di restoran memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Namun permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana mempertahankan karyawan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya. Salah satu penyebab yang terjadi adalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins, "Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu." (Robbins, 1996 : 179). Dari pernyataan Robbins diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena berkaitan dengan individu masing-masing.

Penulis melakukan observasi mengenai kepuasan kerja, dengan obyek karyawan yang bekerja di Pakuwon Food Festival, Pakuwon City, Surabaya. Dalam observasi yang telah dilakukan, ada beberapa fenomena yang muncul dari para karyawan tersebut. Yang pertama, tampak bahwa persaingan antar restoran yang ada di Food Festival sangatlah tinggi, hal ini terlihat dari begitu agresifnya tiap restoran dalam menawarkan produk yang mereka jual. Baik secara promosi tertulis, maupun dari staf yang menawarkan kepada setiap pengunjung yang lewat. Kondisi ini terjadi karena jumlah pengunjung yang relatif tidak stabil tiap harinya, dalam sebuah kesempatan penulis melakukan pembicaraan singkat

dengan seorang manajer di salah satu restoran. Dalam pembicaraan tersebut dikatakan bahwa jumlah pengunjung di Food Festival selalu tidak menentu, terkadang sangat ramai dan terkadang sangat sepi. Sehingga terkadang pada saat sepi pengunjung yang makan di restoran hanya sekitar 10 orang. Sehingga manajer tersebut dituntut untuk meningkatkan promosi untuk lebih menarik pengunjung lagi, kalau tidak tercapai akan ada kemungkinan restoran tersebut akan tutup. Hal yang serupa juga dikatakan oleh seorang supervisor di restoran yang lain.

Fenomena kedua yang terjadi adalah beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka puas terhadap pekerjaan mereka, walaupun kondisi tidak menentu dan sering mereka berada di bawah tekanan untuk meningkatkan penjualan, namun mereka tetap menyatakan puas. Dari hasil wawancara singkat dengan 7 orang karyawan, 5 orang diantaranya menyatakan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, sedangkan 2 orang lainnya menyatakan tidak puas. Alasan yang diberikan oleh 5 orang responden yang menyatakan puas adalah karena muncul semangat atau motivasi dari dalam diri mereka untuk bekerja setiap harinya, secara lebih konkrit mereka menjelaskan bahwa dengan bertemu rekan kerja mereka setiap hari, dapat membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja, karena mereka sudah merasa cocok dan kompak satu dengan yang lainnya, sehingga betapa berat dan kerasnya pekerjaan yang harus dijalani tetapi apabila dilakukan secara bersama-sama, maka berat dan kerasnya pekerjaan tidak lagi menjadi masalah dan mereka justru menikmatinya. Alasan yang lebih spesifik lainnya mengatakan bahwa mereka telah berkeluarga, sehingga mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberi nafkah keluarga, dan kemudian gaji yang mereka terima selama ini tergolong cukup tinggi, hal tersebut yang menjadi pemicu mereka bekerja dengan lebih giat lagi. Sehingga secara umum mereka menyatakan merasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan sekarang.

Berdasarkan fenomena yang kedua, penulis mengambil hipotesis awal bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa karyawan tersebut adalah motivasi kerja, Menurut George & Jones (2005), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasil-

kan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga, ada benarnya walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi.

Sebagai informasi bahwa Pakuwon Food Festival, merupakan sebuah area pujasera disertai beberapa lokasi bermain untuk anak-anak. Lokasi ini dibuka sekitar bulan November 2008. Didalam pujasera tersebut terdapat satu *hall* untuk berjualan makanan dalam bentuk *stall* atau kios, dan beberapa lokasi untuk restoran independen. Terdapat kurang lebih 60 *tenant* berjajar untuk menjual makanan dan minuman dari yang skala kecil sampai ke skala yang besar. Dengan begitu banyaknya *tenant* yang berjualan makanan, membuat *turnover* usaha juga tinggi. Dengan menganut sistem *survival for the fittest*, membuat setiap *tenant* yang ada, harus bersaing dengan yang lain untuk mendapatkan pengunjung dan mendapatkan penjualan. Sehingga masing-masing pemilik cenderung mengupayakan usaha untuk mempromosikan produk mereka.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih dalam lagi mengenai *pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival*. Adapun beberapa masalah yang akan digali dalam penelitian ini yaitu: apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival?, dan seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food festival?

Konsep Motivasi

Teori Motivasi Kerja

Menurut Siagian (1983) definisi dari *motivating* adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. (p. 152).

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.” (Bittel & Newstrom, 1994, p. 293).

Menurut George & Jones (2005), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara

psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) (Luthans, 1992:147) yang 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 sosial.
- Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- Rangsangan (*incentives*) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.



Gambar 1. Proses dasar motivasi kerja

Maslow's Need Hierarchy Theory

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943 (George & Jones, 2002, p.59) yang menyatakan bahwa “manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang”.

- Physiological Needs

Physiological Needs (kebutuhan fisik) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

- Safety and Security needs

Safety and Security needs (kebutuhan keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan - kebutuhan sosial.

- *Esteem or Status or Egoistic Needs*

Esteem or Status or Egoistic Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain - lain.

- *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- a. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- b. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus - menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

ERG Theory Alderfer

Existence, relatedness, and Growth (ERG) Theory ini dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer (George & Jones, 2002, p.59). Teori Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kebutuhan manusia yang perlu dipuaskan sebagai sumber motivasi kerja dan ini untuk melengkapi teori yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
- b. Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*).

- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Unsur-Unsur Motivasi Kerja

George dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Arah perilaku (*direction of behavior*)
Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.
- b. Tingkat usaha (*level of effort*)
Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
- c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)
Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami

pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Konsep Kepuasan kerja

Teori Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. 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 (Robbins, 2003:101). Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang *multifacet* atau banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan (Gomes, 1995:178).

Menurut Blum dalam As'ad (1995:104) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja. Sedangkan menurut Handoko (1992:193) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, sebagaimana baiknya sebuah perencanaan namun pelaksanaan akan tetap bergantung pada manusia yang menjalankannya sehingga hasil sebenarnya akan juga menggambarkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Ini menunjukkan pula bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka makin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkan, begitu juga sebaliknya. Karyawan yang mempunyai prestasi yang baik akan menuntut imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapainya.

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. Dari beberapa definisi dan penjelasan di atas 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.

Faktor-faktor 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 (Dipboye, Robert, Smith, Howell, 1994:157).

- 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 (*feedback*). 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.

- 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 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.

- 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 (Heijdrachman, 1992:111). 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.

- 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 (Robbins, 2003:108). Oleh karena itu salah satu kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

- 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*). (George & Jones, 2002, p.59). 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.

Hubungan Antar Konsep

Menurut Gomes (1995:179) hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat seperti Gambar 2.

	Kepuasan	
	Tinggi	Rendah
Motivasi Tinggi	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi karyawan	II. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan
Rendah	III. Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi karyawan	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan

Gambar 2. Hubungan antara motivasi dan kepuasan

Pada kuadran pertama dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan.

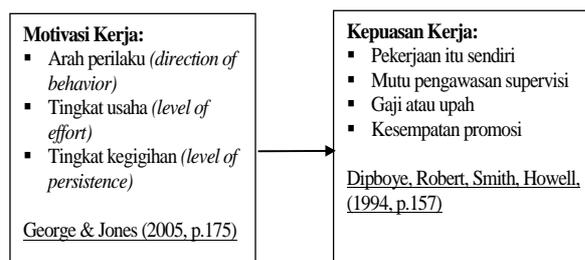
Kuadran kedua menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka. Beberapa alasan yang memungkinkan adalah karyawan membutuhkan pekerjaan dan uang. Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, di satu sisi karyawan merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, namun tidak mendapatkannya.

Pada kuadran ketiga terdapat 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.

Kuadran keempat, 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.

Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Gambaran Populasi, dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Penelitian ini menggunakan hipotesis yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan data, penafsiran data, dan penarikan

kesimpulan dari penelitian berupa angka. Dalam penelitian ini penulis melakukan perhitungan *mean* dan distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran dari data yang akan diperoleh.

Populasi dalam penelitian ini meliputi semua karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di Pakuwon Food Festival Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *judgement sampling* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana elemen populasi dipilih berdasarkan pertimbangan penulis dan jumlah sampel yang sudah ditentukan. Jumlah sampel sebanyak 72 yang terdiri dari karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di Pakuwon Food Festival Surabaya.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah 1 variabel bebas atau independen variabel dan 1 variabel terikat atau dependen variabel. Variabel bebas diberi notasi X, dan variabel terikat diberi notasi dengan Y.

Variabel bebas (X):

- X1: Arah perilaku (*direction of behavior*)
 X2: Tingkat usaha (*level of effort*)
 X3: Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Variabel terikat (Y):

Y: Kepuasan kerja

Variabel arah perilaku (X1)

Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku.

Arah perilaku pada penelitian ini menggunakan indikator:

1. Dalam bekerja setiap harinya karyawan selalu hadir tepat waktu.
2. Dalam bekerja karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan.
3. Dalam bekerja karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Variabel tingkat usaha (X2)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih.

Tingkat usaha pada penelitian ini menggunakan indikator:

1. Karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.
2. Karyawan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka secara terampil dan kreatif.
3. Karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat mereka bekerja.
4. Karyawan selalu berusaha untuk serius dan fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan.

Variabel tingkat kegigihan (X3)

Tingkat kegigihan atau *level of persistence* mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

Tingkat kegigihan dalam penelitian ini menggunakan indikator:

1. Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk kerja seperti biasanya.
2. Pada saat karyawan mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Pada saat karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik.
4. Setiap hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Variabel kepuasan kerja (Y)

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.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Mutu pengawasan supervisi
3. Gaji atau upah
4. Kesempatan promosi
5. Rekan kerja

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis melakukan penghitungan distribusi frekuensi dan *mean* yang bertujuan menggambarkan data yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden. Penulis menggunakan skala likert sebagai acuan pendapat yang dimiliki oleh responden, dan dalam penelitian ini penulis menggunakan jumlah pilihan genap yaitu dari skala 1 sampai 4, untuk mendeskripsikan sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pemilihan skala genap bertujuan untuk mengurangi bias netral yang mungkin akan muncul dari jawaban responden.

Analisis Regresi Sederhana

Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, di mana dengan regresi sederhana dapat meramalkan atau memprediksi variabel tergantung (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Dimana menurut Sugiyono (2004, p.234), persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y = variabel kepuasan kerja karyawan

X = variabel motivasi kerja karyawan

a = konstanta regresi sederhana

b = koefisien regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Berikut dapat dilihat karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	26	36.1	36.1	36.1
	perempuan	46	63.9	63.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 2. Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16-25th	27	37.5	37.5	37.5
26-35th	27	37.5	37.5	75.0
36-45th	12	16.7	16.7	91.7
46-55th	4	5.6	5.6	97.2
>=56th	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 3. Pengeluaran Rata-rata per Bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 251rb-400rb	29	40.3	40.3	40.3
401rb-650rb	30	41.7	41.7	81.9
651rb-800rb	8	11.1	11.1	93.1
801rb-950rb	2	2.8	2.8	95.8
951rb-1,1jt	1	1.4	1.4	97.2
>=1,101jt	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4. Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <=6bln	22	30.6	30.6	30.6
7-12bln	29	40.3	40.3	70.8
13-18bln	15	20.8	20.8	91.7
19-24bln	5	6.9	6.9	98.6
>=25bln	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan deskripsi profil responden, menginformasikan bahwa jumlah responden dari total sebanyak 72 responden, meliputi 26 responden laki-laki (36,1%) dan 46 responden perempuan (63,9%). Dari sisi umur, sebanyak 27 responden (37,5%) berumur 16-25 tahun, 27 responden (37,5%) berumur 26-35 tahun, 12 responden (16,7%) berumur 36-45 tahun, 4 responden (5,6%) berumur 46-56 tahun, dan 2 orang responden (2,8%) berumur diatas 56 tahun. Berdasarkan pengeluaran rata-rata per bulan, dengan nominal Rp. 251.000 – Rp. 400.000 sebanyak 29 responden (40,3%), Rp. 401.000 – Rp. 650.000 sebanyak 30 responden (41,7%), Rp. 651.000 – Rp. 800.000 sebanyak 8 responden (11,1%), dan sisanya sebanyak 5 responden (7%) menyatakan pengeluaran rata-rata per bulannya diatas Rp. 800.000. Yang terakhir adalah berdasarkan lama bekerja, 22 orang responden (30,6%) bekerja kurang dari 6 bulan, 29 orang responden (40,3%) telah bekerja antara 7-12

bulan, 15 orang responden (20,8%) telah bekerja antara 13-18 bulan, dan sisanya sebanyak 6 orang responden (8,3%) telah bekerja selama lebih dari 18 bulan.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. *Mean* adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden, sedangkan standar deviasi merupakan variasi dari jawaban responden. Nilai minimum adalah jawaban atau skala terendah dan sebaliknya nilai maksimum adalah jawaban atau skala tertinggi. Nilai tersebut diperoleh dari keseluruhan nilai yang diberikan responden terhadap setiap indikator dari variabel bebas maupun terikat.

Tabel 5. Arah perilaku (*direction of behavior*)

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Dalam bekerja setiap harinya karyawan selalu hadir tepat waktu	72	1.00	4.00	3.4028	.70531
Dalam bekerja karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan	72	3.00	4.00	3.7639	.42767
Dalam bekerja karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	72	2.00	4.00	3.7639	.48912
Valid N (listwise)	72				

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa dari variabel arah perilaku, jawaban responden masuk ke dalam kategori baik, dan dalam penelitian ini terdapat dua indikator yang memiliki nilai *mean* yang sama yaitu indikator karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 3,7639.

Tabel 6 menunjukkan bahwa pada variabel tingkat usaha, nilai *mean* tertinggi ada pada indikator karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, dengan nilai 3,7083. Sedangkan nilai rata-rata indikator yang lain juga tergolong baik.

Tabel 6. Tingkat usaha (level of effort)

	N	Minim um	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka	72	2.00	4.00	3.7083	.51560
Karyawan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka secara terampil dan kreatif	72	2.00	4.00	3.6667	.53074
Karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat mereka bekerja	72	2.00	4.00	3.6806	.55224
Karyawan selalu berusaha untuk serius dan fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan	72	1.00	4.00	3.5833	.66608
Valid N (listwise)	72				

Tabel 7. Tingkat kegigihan (level of persistence)

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk kerja seperti biasanya	72	1.00	4.00	3.5139	.75046
Pada saat karyawan mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi	72	1.00	4.00	3.5139	.75046
Pada saat karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik	72	2.00	4.00	3.4444	.55383
Setiap hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	72	1.00	4.00	3.0972	.73465

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk kerja seperti biasanya	72	1.00	4.00	3.5139	.75046
Pada saat karyawan mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi	72	1.00	4.00	3.5139	.75046
Pada saat karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik	72	2.00	4.00	3.4444	.55383
Setiap hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	72	1.00	4.00	3.0972	.73465
Valid N (listwise)	72				

Dengan melihat tabel 7 mengenai tingkat kegigihan, juga didapatkan dua nilai *mean* yang sama besar yaitu pada indikator pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk seperti biasanya, dan indikator pada saat karyawan mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Nilai *mean* kedua indikator tersebut masing-masing adalah 3,5139. Dan secara garis besar dari indikator tersebut memiliki nilai yang tergolong baik.

Tabel 8. Pekerjaan itu sendiri

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Bekerja di tempat kerja saat ini menyenangkan	72	3.00	4.00	3.4583	.50176
Pekerjaan ini sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai karyawan	72	1.00	4.00	3.0833	.62235
Valid N (listwise)	72				

Dengan melihat tabel 8, diketahui bahwa nilai *mean* untuk variabel pekerjaan itu sendiri tergolong

baik, dengan indikator yang memiliki nilai rata-rata terbaik adalah bekerja di tempat saat ini menyenangkan.

Tabel 9. Mutu pengawasan supervisi

	N	Minim um	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan mutu kerja dari atasan sangat baik	72	1.00	4.00	2.8889	.74220
Atasan adalah orang yang bijaksana dan perhatian	72	1.00	4.00	2.7917	.64867
Valid N (listwise)	72				

Tabel 9 mengenai variabel mutu pengawasan supervisi, menunjukkan bahwa rata-rata dari responden setuju mutu pengawasan supervisi dari tempat mereka bekerja saat ini cukup baik, walaupun berada sedikit di atas nilai kritis namun hal ini menunjukkan bahwa mutu tidak terlalu menjadi perhatian bagi atasan.

Tabel 10. Gaji atau upah

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Gaji atau upah yang diterima saat ini sudah memuaskan	72	1.00	4.00	2.5417	.73038
Gaji atau upah yang diterima saat ini sesuai dengan tingkat ketrampilan dan pekerjaan karyawan	72	1.00	4.00	2.5833	.70711
Valid N (listwise)	72				

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel gaji atau upah dapat dikategorikan buruk, dengan nilai *mean* masing-masing indikator hanya di tingkat 2,5417 dan 2,5833. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa gaji yang saat ini diterima masih kurang memuaskan mereka.

Tabel 11. Kesempatan promosi

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Dengan bekerja saat ini karyawan mempunyai masa depan dan kesempatan promosi untuk lebih maju lagi	72	1.00	3.00	2.0278	.50273
Karir berjalan sesuai dengan kemampuan karyawan	72	1.00	3.00	2.0972	.63156
Valid N (listwise)	72				

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel kesempatan promosi termasuk dalam kategori buruk karena nilai rata-rata keduanya berkisar antara 2,0278 dan 2,0972. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden setuju bahwa dalam pekerjaan mereka saat ini tidak ada kesempatan untuk promosi, dan cukup hanya untuk mencari nafkah tetapi tidak untuk berkarir.

Tabel 12. Rekan kerja

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Karyawan mempunyai rekan kerja yang menyenangkan	72	3.00	4.00	3.6250	.48752
Karyawan selalu berhubungan baik dengan rekan kerja	72	3.00	4.00	3.5000	.50351
Valid N (listwise)	72				

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel rekan kerja, masuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya nilai *mean* dari dua indikator rekan kerja yaitu 3,6250 dan 3,5 dengan standar deviasi yang tergolong kecil yang berarti hampir keseluruhan responden mempunyai pandangan yang kurang lebih hampir sama mengenai rekan kerja mereka.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam model analisis regresi linier sederhana, yang melibatkan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja dan variabel independen (X) yaitu motivasi kerja, dan hasil regresi tersebut tampak dalam tabel berikut:

Tabel 13. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.596	3.631		4.571	.000
motivasi kerja	.307	.092	.369	3.326	.001

Sehingga, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.596 + 0.307 X$$

dimana:

Y = kepuasan kerja karyawan

X = motivasi kerja karyawan

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t, adapula hipotesis awal yang diajukan penulis adalah diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival. Berdasarkan tabel, nilai t hitung adalah 3,326 dengan signifikansi 0.001, karena signifikansi $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival. Hasil olahan data lebih lanjut adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.136	.124	3.44005

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square menunjukkan nilai 0.136 atau 13,6% dimana hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hanya 13,6% sedangkan sisanya sebesar 86,4% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak ikut dihitung dalam penelitian ini.

Tabel 15. Correlations

		kepuasan kerja	motivasi kerja
Pearson Correlation	kepuasan kerja	1.000	.369
	motivasi kerja	.369	1.000
Sig. (1-tailed)	kepuasan kerja	.	.001
	motivasi kerja	.001	.
N	kepuasan kerja	72	72
	motivasi kerja	72	72

Berdasarkan tabel 15, hasil perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0.369 yang artinya terdapat hubungan yang lemah antara kedua variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dan berpengaruh secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari nilai 0,05.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dari Prabu (2005:24), yang mengatakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil lain yang didapatkan adalah dalam konteks penelitian ini, faktor motivasi hanya memberikan kontribusi sebesar 13,6% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya

sebesar 86,4% merupakan kontribusi dari variabel lainnya, hal ini terjadi karena penulis hanya membatasi penelitian ini dalam variabel motivasi saja, sehingga penelitian ini dapat menjadi *lead project* untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Dari hasil deskriptif responden ada beberapa hal yang perlu digaris bawahi dalam konteks penelitian ini, yaitu variabel kepuasan kerja itu sendiri, khususnya pada variabel mutu pengawasan supervisi, gaji atau upah, dan kesempatan promosi. Variabel mutu pengawasan supervisi mendapatkan nilai yang tergolong kritis, dan variabel kesempatan promosi yang masuk dalam kategori buruk. Hal ini sedikit menjadikan tanda tanya, mengingat bahwa beberapa restoran dan kios makanan yang ada di Pakuwon Food festival tergolong cukup terkenal di Surabaya, seharusnya dengan tingkat image yang cukup bagus pihak manajemen tidak perlu dipertanyakan lagi berhubungan dengan kualitas dan juga jenjang karir bagi para karyawannya.

Penulis mengadakan wawancara tambahan kepada beberapa karyawan restoran tersebut untuk klarifikasi hasil yang didapatkan, dan didapatkan jawaban bahwa restoran tersebut mayoritas tidak menggolongkan outlet mereka yang ada di Pakuwon Food Festival sebagai bagian dari *outlet* utama mereka, atau dengan kata lain hanya merupakan proyek uji coba dimana hanya memiliki tujuan jangka pendek saja. Bagi pihak manajemen hasil untung atau rugi tidak menjadi hal yang berarti bagi mereka, sehingga akhirnya imbas yang dihasilkan sampai pada karyawan mereka. Sedangkan untuk variabel gaji dan upah, hasil ini juga tercermin dalam deskripsi responden dimana penulis sesungguhnya memasukkan poin mengenai pengeluaran rata-rata per bulan untuk mengetahui kurang lebih gaji yang didapatkan oleh para karyawan tersebut. Dan hasilnya memang menunjukkan bahwa mayoritas gaji yang didapatkan oleh para karyawan tersebut pada kisaran Rp.450.000 sampai Rp. 600.000 tiap bulannya.

Namun penulis juga salut terhadap karyawan yang menjadi responden karena hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan dan faktor rekan kerja merupakan kunci utama mengapa mereka menyukai pekerjaan tersebut, dalam wawancara konfirmasi hasil penelitian penulis juga mendapatkan jawaban bahwa hubungan pertemanan antara rekan kerja sangat baik, bahkan mereka menganggap seperti sebuah keluarga kecil baru di lingkungan kerja mereka sehingga faktor tersebut yang menjadi pemicu kenapa mereka menyukai pekerjaan mereka dan merasa cukup puas atas kondisi kerja mereka saat ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Saran

1. Untuk pihak manajemen restoran yang ada di Pakuwon Food Festival, diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi restoran saat ini untuk lebih melakukan pengawasan mutu, karena secara perlahan akan berpengaruh terhadap *image* restoran tersebut secara umum, karena mau tidak mau dengan adanya nama yang sama dengan *outlet* lainnya yang ada di Surabaya tetap membawa kesan yang sama di mata konsumen. Kemudian diharapkan untuk membuka kesempatan promosi bagi karyawan sehingga mereka lebih termotivasi lagi untuk bekerja dengan lebih baik dan dengan kondisi yang lebih baik pula.
2. Untuk karyawan yang bekerja di restoran yang ada di Pakuwon Food Festival, diharapkan untuk lebih berpikiran jauh kedepan untuk masa depan masing-masing, karena walaupun lingkungan kerja dan rekan kerja sangat baik dan mendukung, namun esensi dari kita bekerja harus jauh lebih maju dari hanya sekedar mendapatkan penghasilan yang cukup dan lebih mementingkan kebutuhan sosial saja. Namun motivasi yang dibawa oleh tiap individu harus meliputi karir dan kehidupan di masa depan yang lebih baik, sehingga pelatihan mengenai *goal setting* dan peningkatan ketrampilan sangat diperlukan oleh setiap karyawan.
3. Untuk penelitian lebih lanjut, agar dapat ditambahkan pula variabel baru untuk lebih melengkapi hasil dari penelitian ini dan lebih mengeksplorasi fenomena yang ada, hal ini dirasakan oleh penulis dimana pada saat wawancara konfirmasi hasil penelitian, penulis merasakan bahwa efek gunung es terjadi dalam penelitian ini. Sehingga penelitian lebih lanjut akan sangat bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Prabu, A., Desember 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, vol. 3, no. 6, hal. 1-25.
- As'ad, Moh., 1995, *Psikologi Industri*, edisi IV, Yogyakarta: Liberty.
- Bittel, L., Newstrom, J. W., Newstrom, J., 1994, *What Every Supervisor Should Know: The Complete Guide to Supervisory Management*, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Dipboye, Robert, L., Smith, C. S., Howell, W. C., 1994, *Understanding Industrial and Organizational Behavior*, USA: Winston Inc.
- George, J. M. & Jones, G. R., 2005, *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed., New Jersey: Upper Saddle River.
- Gomes, Faustino C., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Heidjdrachman Ranupandojo, Suad, Husnan. *Manajemen Personalia*. (edisi 4). Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, F., 1995, *Organizational Behavior*, 7th ed., New York: McGraw-Hill, Inc.
- Robbins, S. P., 1996, *Organization Behaviour*, Seventh Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Simon & Schuster Company.
- Robbins, S. P., 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang, 1983, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitrasi*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Simamora, H., 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi I, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono, 2004, *Metode penelitian bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.