

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Sedang Bekerja

Oleh:

Riswanda Prima Ardiyan

Ramon Ananda Paryontri, S.Psi., M.Psi

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2024

Pendahuluan

Dalam dunia industri saat ini, dimana kesempatan bagi karyawan untuk menempuh Pendidikan dan menjalani pekerjaan secara bersamaan, tentunya akan membuka peluang untuk menciptakan karyawan yang semakin kompeten dalam bidangnya. Karyawan sendiri sebagai salah satu aset perusahaan yang sangat berharga, tentunya memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian target perusahaan atau organisasi

Menurut Pamela dan Oloko, (2015) Kunci dari sebuah organisasi yang sukses dalam menjaga keberlangsungan hidupnya adalah motivasi yang ada didalam setiap diri anggotanya. Namun dalam perkembangannya, seringkali kepuasan kerja tidak tercapai sehingga menciptakan demotivasi bagi karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, sebuah organisasi akan mampu bertahan dan bergerak maju apabila sumber daya manusia didalamnya merasakan kepuasan kerja yang akan menciptakan motivasi kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Disisi lain, mahasiswa yang sedang bekerja juga memiliki potensi untuk lebih mampu melakukan implementasi secara langsung terhadap bidang keilmuan mereka dalam pekerjaan yang ditekuni

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi bekerja pada mahasiswa yang sedang bekerja
2. Faktor faktor yang menjadi penyebab terbentuknya kepuasan kerja dan motivasi kerja

Metode

Metode Penelitian dalam tulisan ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif, melibatkan mahasiswa yang sedang bekerja sebagai populasi dengan sampel sebanyak 200 orang.

Penelitian menggunakan skala likert dengan tehnik analisa data regresi, dengan 18 pertanyaan variabel kepuasan kerja, 14 pertanyaan variabel motivasi kerja dan 5 pertanyaan terkait kepuasan kerja

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, dimana dari 200 responden yang terdiri dari 62 responden laki laki dan 138 responden Perempuan, didapatkan hasil bahwa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada responden adalah faktor Hubungan Kerja, dimana dapat dilihat melalui tabel berikut.

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Kepuasan Karyawan	Hubungan Kerja
1	1	2.966	1.000	.00	.00	.00
	2	.029	10.094	.04	.07	.97
	3	.005	25.403	.96	.93	.03

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan

Berdasarkan data yang didapatkan, meskipun secara *Compensation and Benefit* yang didapatkan responden rata rata berada di angka Upah Minimum Kabupaten, yaitu sebanyak 71 responden atau 49% dari total responden, namun masa kerja yang sudah dilalui mencapai 5 sampai 10 tahun atau berjumlah sebanyak 76 orang atau 30% dari total keseluruhan responden.

Mengacu pada hasil pengukuran tersebut, hubungan kerja antar individu dalam organisasi dapat menentukan kepuasan kerja seseorang, dalam hal ini secara spesifik adalah mahasiswa fakultas psikologi universitas Muhammadiyah sidoarjo yang sedang bekerja. Kondisi ini dapat dipicu karena salah satu hal yang berpengaruh terhadap hubungan kerja adalah terjalinnya komunikasi yang baik antar bagian dalam sebuah organisasi. Hubungan kerja yang baik juga dapat mengkompensasi aspek aspek normatif ketenagakerjaan yang mungkin belum dapat sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan

Temuan Penting Penelitian

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwasannya faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo adalah hubungan kerja yang harmonis, dimana hubungan kerja yang harmonis pada akhirnya akan membuka aspek positif lainnya dalam dunia kerja.

Hubungan kerja yang harmonis dan positif akan menciptakan keterbukaan serta kesempatan untuk menunjukkan kompetensi, menciptakan kompetisi yang positif yang bertujuan memajukan perusahaan. Sebagai mahasiswa yang juga sedang bekerja, hubungan harmonis akan menciptakan suasana yang tidak hanya kondusif untuk menjalankan peran sebagai mahasiswa dan juga sebagai karyawan, namun dapat meningkatkan motivasi untuk bisa lebih proaktif terlibat dalam rencana dan target target perusahaan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi perusahaan : Memberikan Gambaran kepada perusahaan tentang hal hal yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan
2. Bagi Mahasiswa : memberikan edukasi bahwasannya banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja, tidak hanya bersumber dari hal yang bersifat material

Referensi

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 1–2.
- Alfiah, J. (2013). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 197–208.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(September), 160–170.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Cholilalah, Rois Arifin, A. I. H. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 12, 82–95.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol, 40(1)*, 13–22.
- Iswanti, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan PT Bank X Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Madani*, 2(1), 87–100.
- Motivasi, P., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., & Kerja, K. (2017). Available Online at <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>. 3(1), 63–77.
- Muzadzi, T. (2013). No Title.39–37 ,(1997)66, ענף הקיווי: תמונת מצב. עלון הנוטע.

- Ningrum, D. W. (2011). Hubungan Antara Optimisme Dan Coping Stres Pada. *Jurnal Psikologi*, 9(1), 41–47.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 151–167. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1778>
- Nurwadi, Maryadi, & Rahwandi, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi Kota Makassar. *The Manusagre Journal*, Vol 1 No 3, 525–533. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3784/1982>
- Oktaviani, S., & Adha, A. S. (2020). Analisis Motivasi Kuliah sambil Bekerja pada Mahasiswa PGSD FKIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. *Media Penelitian Pendidikan : Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran*, 14(2), 153–157. <https://doi.org/10.26877/mpp.v14i2.5965>
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Subariyanti, H. (2017). Garuda513940. Hubungan Motivasi Kerjadan Kepuasan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan, 1(2), 1–9.
- Susanti, M. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Email : *Jurnal Psikomen*, 12(1), 1–7.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>

- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Taspen, P. T., & Cabang, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 8–14. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21145%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/21145/20855>
- Yos, J. K. L., Km, S., Tanjung, N. A., & Medan, M. (n.d.). Zuraida Universitas Potensi Utama Dalam sebuah organisasi Sumber atau tidaknya organisasi untuk mencapai. 71–82.
- Yuniarti, A., Hariani, D., & ... (2014). Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Public Policy* ..., 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/5696>

