

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI PEKERJA PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI SURABAYA

Fredy Heryanto¹, Kevin Matthew², Herry Pintardi Chandra³ dan Soehendro Ratnawidjaja⁴

ABSTRAK : Industri konstruksi di Indonesia masih dikatakan baru berkembang sekitar tahun 1970. Perkembangan yang pesat ini sangat dipengaruhi oleh peranan pekerja di bidang konstruksi. Pekerja berpengaruh sangat besar terhadap keberhasilan proyek konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi pekerja pada perusahaan kontraktor di Surabaya. Saat ini, penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan motivasi belum terfokus kepada keduanya. Untuk melakukan penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 90 staf pekerja lapangan di perusahaan kontraktor di Surabaya. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada staf pekerja lapangan perusahaan kontraktor di Surabaya. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* PLS. Dari kuesioner yang dibagikan menunjukkan faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan dan faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi motivasi adalah tanggung jawab. Hasil analisis ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pekerja staf pekerja lapangan pada perusahaan kontraktor yang ada di Surabaya.

KATA KUNCI: kepuasan kerja, motivasi

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara dengan sumber daya manusia terbanyak keempat di dunia, yaitu memiliki populasi penduduk sekitar 236 juta jiwa (Hidayat, 2009). Meski begitu, industri konstruksi di Indonesia masih dikatakan baru. Industri konstruksi di Indonesia mulai berkembang sekitar tahun 1970, setelah harga minyak melonjak (Arditi & Mochtar, 1996). Perkembangan yang sangat pesat ini sangat dipengaruhi oleh peranan pekerja di bidang konstruksi. Kinerja dan produktivitas dari para pekerja menentukan kelangsungan serta daya saing perusahaan konstruksi tersebut dibandingkan dengan perusahaan konstruksi lainnya. Kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi tingkat kehadiran, loyalitas, dan produktivitas pekerja konstruksi di tempat kerja (Robbins, 2013).

2. LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi tingkat kehadiran, loyalitas, dan produktivitas pekerja konstruksi di tempat kerja (Robbins, 2013). Kepuasan kerja dan motivasi hubungannya sangat erat satu sama lain sehingga keduanya tidak bisa dipisahkan dalam praktek manajemen konstruksi (Bowen *et al.* 2008).

¹ Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra Surabaya, fredyher1995@gmail.com.

² Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra Surabaya, kevinmatth@yahoo.com.

³ Dosen Program Studi Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra Surabaya, herry-pin@petra.ac.id.

⁴ Dosen Program Studi Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra Surabaya, soehendro@petra.ac.id.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah konsep yang mempunyai banyak aspek, yang bisa mempunyai arti berbeda bagi setiap orang. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Berikut adalah faktor-faktor kepuasan kerja :

1. Pemenuhan kebutuhan
 - Kesejahteraan
 - Keamanan kerja
 - Kepemilikan
2. Karakteristik pekerjaan
 - Variasi ketrampilan
 - Identitas tugas
 - Makna tugas
 - Kemandirian
 - Umpan balik
3. Penghargaan
 - Kompensasi langsung
 - Kompensasi tidak langsung
 - Kompensasi non finansial
4. Hubungan dengan atasa
 - Komunikasi dengan atasan
 - Delegasi tugas
 - Bantuan teknis
 - Bantuan dalam pengambilan keputusan
5. Hubungan dengan rekan kerja
 - Dukungan dari rekan kerja
 - Konflik, kerja sama, dan sinergi dengan rekan kerja
 - Hubungan menyeluruh dengan rekan kerja

Motivasi

(2.2)

Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam waktu yang berlainan pula (Robbins, 2013). Oleh karena itu, banyak definisi dari para ahli psikologi tentang motivasi. Motivasi adalah proses psikologis yang dipicu oleh kebutuhan seperti mencapai tujuan dan perilaku untuk memuaskan suatu keinginan (Flippo, 1982). Berikut adalah faktor-faktor motivasi :

1. Motivasi
 - Pencapaian
 - Pengakuan
 - Tanggung jawab
 - Promosi
 - Pekerjaan itu sendiri
 - Kemungkinan untuk berkembang

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi

(2.3)

Kepuasan kerja telah lama menjadi subjek penelitian bagi banyak peneliti. Meningkatnya kepuasan kerja mempunyai efek positif terhadap motivasi pekerja (Robbins, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg (1975), terdapat faktor-faktor yang mengarah ke kepuasan kerja, yang disebut *hygiene factor* dan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi, yang disebut *motivator*. *Hygiene factor* terdiri dari :

1. Pemenuhan kebutuhan
2. Karakteristik pekerjaan
3. Penghargaan
4. Hubungan dengan atasan
5. Hubungan dengan rekan kerja

Sedangkan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi, yang disebut *motivator* terdiri dari :

1. Pencapaian
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Promosi
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan untuk berkembang

Dari faktor-faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi hubungannya sangat erat satu sama lain sehingga keduanya tidak bisa dipisahkan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Permasalahan yang dibahas melibatkan dua variabel inti, yaitu variabel x dan variabel y. Dalam hal ini variabel x adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel y adalah motivasi.

Jenis data yang digunakan terdiri dari dua macam yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui penyebaran kuisioner mengenai kepuasan kerja dan motivasi kepada pekerja staf lapangan, data sekunder yang merupakan data pendukung yang bersumber dari literatur maupun jurnal serta referensi yang ada .

Dalam penulisan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian berdasarkan studi literatur dan pengamatan langsung di lapangan yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada staf pekerja lapangan

Penelitian dilakukan di Surabaya yaitu pada perusahaan kontraktor yang termasuk dalam kategori B2 dalam Kualifikasi Usaha Pelaksana Konstruksi (Peraturan Menteri No. 08/PRT/M/2011). Kategori B2 adalah perusahaan kontraktor yang mempunyai kekayaan bersih lebih dari Rp 50 milyar sampai dengan tak terbatas.

Kuisioner merupakan instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini.

Untuk menganalisa data yang diperoleh melalui penyebaran dilakukan 2 macam analisa yaitu deskriptif dan inferensial.

Analisa deskriptif untuk data yang diperoleh dari kuisioner dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel.

Analisa Inferensial menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukkan semua observed variable sesuai dengan model teori yang dibangunnya.

PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Evaluasi model PLS dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, yang menunjukkan spesifikasi hubungan antara variabel dengan indikatornya.

4. HASIL ANALISA

4.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas merupakan kemampuan indikator pernyataan pada kuisioner dalam mengukur konsep di masing-masing variabel. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* > 0.6 maka kuisioner dapat dikatakan reliabel. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam **Tabel 1**.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Indikator		r Pearson	Signifikansi	Cronbach Alpha
X1	Kesejahteraan	0.764	0.000	0.850
X2	Keamanan kerja	0.699	0.000	
X3	Kepemilikan	0.552	0.002	
X4	Variasi ketrampilan	0.444	0.014	
X5	Identitas tugas	0.396	0.031	
X6	Makna tugas	0.524	0.003	
X7	Kemandirian	0.451	0.012	
X8	Umpan balik	0.539	0.002	
X9	Kompensasi langsung	0.548	0.002	
X10	Kompensasi tidak langsung	0.486	0.006	
X11	Kompensasi non-finansial	0.410	0.025	
X12	Komunikasi dengan atasan	0.636	0.000	
X13	Delegasi tugas	0.511	0.004	
X14	Bantuan teknis	0.526	0.003	
X15	Bantuan dalam pengambilan keputusan	0.493	0.006	
X16	Dukungan dari rekan kerja	0.523	0.003	
X17	Konflik, kerja sama, dan sinergi dengan rekan kerja	0.463	0.010	
X18	Komunikasi dengan rekan kerja	0.576	0.001	
X19	Hubungan menyeluruh dengan rekan kerja	0.512	0.004	

Nilai signifikansi *r Pearson* yang dihasilkan pada masing-masing indikator kepuasan kerja lebih kecil dari 0.05 seperti bisa dilihat dalam **Tabel 2**, hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pernyataan yang mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan sebesar 0.850 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.6.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Indikator		r Pearson	Signifikansi	Cronbach Alpha
Y1	Pencapaian	0.774	0.000	0.803
Y2	Pengakuan	0.692	0.000	
Y3	Tanggung jawab	0.718	0.000	
Y4	Promosi	0.650	0.000	
Y5	Pekerjaan itu sendiri	0.740	0.000	
Y6	Kesempatan untuk berkembang	0.722	0.000	

Signifikansi *r Pearson* yang dihasilkan pada masing-masing indikator motivasi kerja lebih kecil dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pernyataan yang mengukur motivasi kerja dapat

dinyatakan valid. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan sebesar 0.803 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.6,

4.2.1. Kepuasan kerja

Berikut dalam **Tabel 3** adalah rata-rata (*mean*) dan standar deviasi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja:

Tabel 3. Mean dan Standar Deviasi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator		Rata-rata	Std. Deviasi
X1	Kesejahteraan	4.02	0.887
X2	Keamanan kerja	4.03	0.867
X3	Kepemilikan	3.82	0.829
Pemenuhan Kebutuhan		3.96	
X4	Variasi ketrampilan	3.62	1.012
X5	Identitas tugas	3.76	0.825
X6	Makna tugas	3.80	0.767
X7	Kemandirian	3.91	0.990
X8	Umpan balik	3.80	0.914
Karakteristik Pekerjaan		3.78	
X9	Kompensasi langsung	3.79	0.977
X10	Kompensasi tidak langsung	3.94	0.812
X11	Kompensasi non-finansial	3.69	1.077
Penghargaan		3.81	
X12	Komunikasi dengan atasan	4.17	0.851
X13	Delegasi tugas	3.96	0.792
X14	Bantuan teknis	4.06	0.812
X15	Bantuan dalam pengambilan keputusan	4.08	0.796
Hubungan Dengan Atasan		4.06	
X16	Dukungan dari rekan kerja	3.99	0.855
X17	Konflik, kerja sama, dan sinergi dengan rekan kerja	4.00	1.017
X18	Komunikasi dengan rekan kerja	3.94	1.010
X19	Hubungan menyeluruh dengan rekan kerja	3.94	0.879
Hubungan Dengan Rekan Kerja		3.97	
Keseluruhan		3.91	

Berdasarkan **Tabel 3** di atas dapat diketahui bahwa secara umum kepuasan kerja yang dirasakan staf pekerja lapangan di perusahaan kontraktor kategori B2 di Surabaya sebesar 3.91 dengan kategori Setuju. Persepsi tertinggi mengenai kepuasan kerja berhubungan dengan aspek hubungan dengan atasan, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.06. Persepsi terendah mengenai kepuasan kerja berhubungan dengan aspek karakteristik pekerjaan, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata terendah sebesar 3.78, Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.767

4.2.2. Motivasi

Berikut dalam **Tabel 4** adalah rata-rata (*mean*) dan standar deviasi jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja :

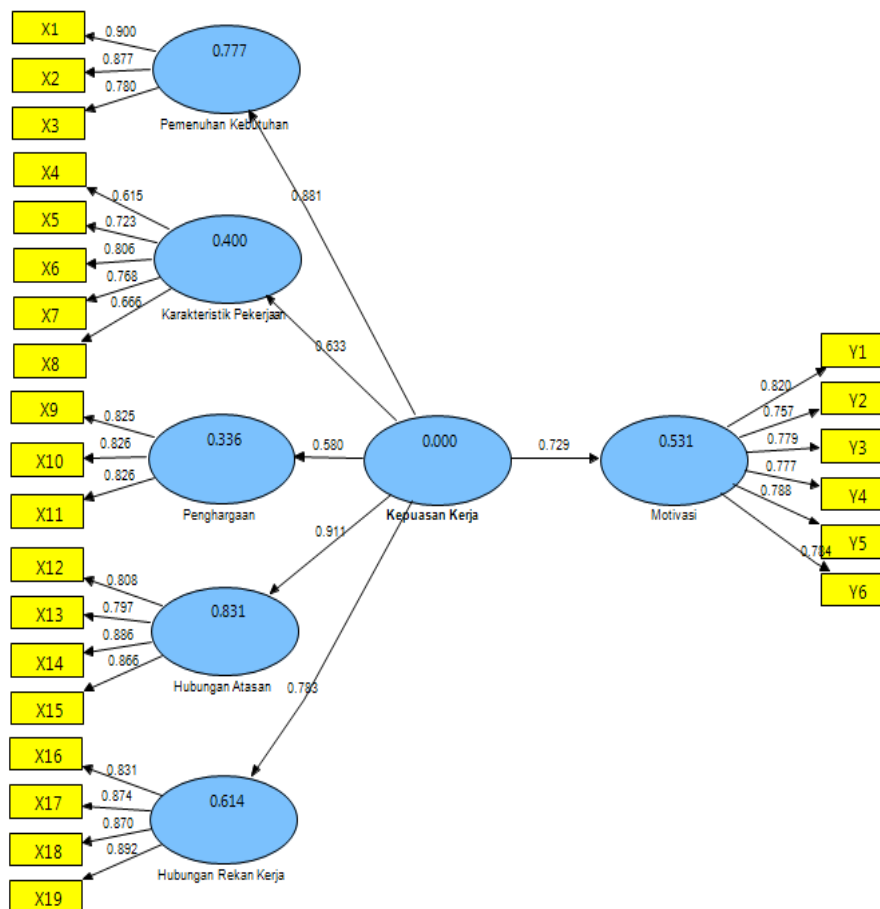
Tabel 4. Mean dan Standar Deviasi Variabel Motivasi Kerja

Indikator		Rata-rata	Std. Deviasi
Y1	Pencapaian	4.03	0.841
Y2	Pengakuan	3.88	0.897
Y3	Tanggung jawab	4.09	0.856
Y4	Promosi	3.87	0.837
Y5	Pekerjaan itu sendiri	3.78	0.845
Y6	Kesempatan untuk berkembang	3.98	0.821
Keseluruhan		3.94	

Motivasi kerja dari staf pekerja lapangan di perusahaan kontraktor kategori B2 di Surabaya sebesar 3.94 dengan kategori Setuju. Persepsi tertinggi mengenai motivasi kerja berhubungan dengan aspek tanggung jawab, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.09. Persepsi terendah mengenai motivasi kerja berhubungan dengan aspek pekerjaan itu sendiri, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata terendah sebesar 3.78. Standar deviasi menunjukkan keragaman data jawaban di masing-masing indikator. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.821 pada indikator kesempatan berkembang.

4.3. Analisis PLS

Berikut adalah analisis yang didapatkan dari software PLS dapat dilihat pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Hasil analisis PLS

Berikut dalam **Tabel 5** adalah hasil dari Nilai *Cross Loading* :

Tabel 5. Nilai Cross Loading

Indikator	Hubungan Atasan	Hubungan Rekan Kerja	Karakteristik Pekerjaan	Motivasi	Pemenuhan Kebutuhan	Penghargaan
X1	0.750	0.687	0.370	0.504	0.900	0.438
X2	0.674	0.591	0.438	0.553	0.877	0.397
X3	0.511	0.283	0.428	0.295	0.780	0.344
X4	0.238	0.170	0.615	0.315	0.220	0.073
X5	0.451	0.286	0.723	0.524	0.411	0.253
X6	0.406	0.226	0.806	0.302	0.434	0.177
X7	0.316	0.107	0.768	0.420	0.315	0.214
X8	0.321	0.174	0.666	0.259	0.280	0.216
X9	0.387	0.238	0.224	0.442	0.398	0.825
X10	0.468	0.235	0.253	0.373	0.423	0.826
X11	0.310	0.163	0.177	0.318	0.312	0.826
X12	0.808	0.705	0.379	0.602	0.685	0.331
X13	0.797	0.427	0.471	0.511	0.637	0.396
X14	0.886	0.450	0.440	0.518	0.654	0.463
X15	0.866	0.564	0.379	0.568	0.596	0.418
X16	0.594	0.831	0.284	0.613	0.534	0.346
X17	0.498	0.874	0.182	0.441	0.534	0.183
X18	0.560	0.870	0.208	0.429	0.582	0.216
X19	0.568	0.892	0.279	0.587	0.542	0.153
Y1	0.598	0.449	0.444	0.820	0.420	0.375
Y2	0.490	0.387	0.383	0.757	0.413	0.473
Y3	0.519	0.545	0.431	0.779	0.395	0.288
Y4	0.492	0.490	0.425	0.777	0.415	0.454
Y5	0.507	0.458	0.395	0.788	0.464	0.311
Y6	0.473	0.493	0.336	0.784	0.440	0.267

Nilai yang dicetak tebal telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar.

Tabel 6. Akar AVE dan Korelasi Antar Variabel

Variabel	AVE	Akar AVE	Hubungan Atasan	Hubungan Rekan Kerja	Karakteristik Pekerjaan	Pemenuhan Kebutuhan	Penghargaan	Motivasi
Kepuasan Kerja	Hubungan Atasan	0.706	0.840	1				
	Hubungan Rekan Kerja	0.752	0.867	0.642	1			
	Karakteristik Pekerjaan	0.517	0.719	0.496	0.277	1		
	Pemenuhan Kebutuhan	0.729	0.854	0.766	0.633	0.477	1	
	Penghargaan	0.682	0.826	0.478	0.261	0.268	0.463	1
Motivasi	0.615	0.784	0.656	0.600	0.514	0.541	0.461	1

Nilai akar AVE setiap variabel adalah lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya di dalam model, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel pada penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7. Nilai Koefisien dan T Statistik

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Kepuasan Kerja → Motivasi	0.729	0.725	0.088	0.088	8.271

Nilai T Statistik pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 8.271 yang lebih besar dari 1.96, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dari pekerja kontraktor. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif sebesar 0.729, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja dari pekerja kontraktor. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang menduga bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan staf pekerja lapangan di perusahaan kontraktor kategori B2 di Surabaya dapat dikatakan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata secara keseluruhan yaitu sebesar 3.91 dengan kategori Setuju dan Motivasi kerja dari staf peker lapangan di perusahaan kontraktor kategori B2 di Surabaya secara umum dapat dikatakan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata secara keseluruhan yaitu sebesar 3.94 dengan kategori Setuju. Dari hasil yang didapat ,dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dari para pekerja perusahaan kontraktor kategori B2 di Surabaya.

5. DAFTAR REFERENSI

- Arditi, D. & Mochtar, K. (1996). "Productivity Improvement in the Indonesian Construction Industry." *Construction Management and Economics*. Vol. 14, No. 1, 13-24.
- Bowen et al , (2008). "Job satisfaction of South African Quantity Suveyors". *Construction Management and Economics*. Vol. 26, No. 7, 765-780.
- Flippo, E.B. (1982). *Personal Management*, McGraw Hill Inc., London.
- Herzberg, F. (1975). "Impact of Motivation on Worker's Productivity in the Nigerian Construction Industry." *Construction Management*. Vol. 1, No. 22, 239-248.
- Hidayat , (2009). *Teknik Analisa Data*, Salemba Medika, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2013). *Organizational Behavior*, Pearson Education Inc., USA.