

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Toko Basmalah Di Kabupaten Banyuwangi

Muh. Khoiruddin⁽¹⁾, Misbahul Munir⁽²⁾, Abdul Rokhim⁽³⁾
Institut Agama Islam Negeri Jember^(1,2,3)
irud1987@gmail.com⁽¹⁾

Abstract

This study aims to describe the quantity of influence of work motivation (X) on employee satisfaction (Y) in the Basmalah store in Banyuwangi district. Which is suspected that there is a significant influence. Sampling in this study uses Non-Probability sampling by distributing questionnaires to all employees at the Basmalah store in Banyuwangi, as many as 23 employees in all Basmalah shop outlets in Banyuwangi Regency. Data analysis uses descriptive analysis method, the statistical analysis method consists of analysis in the form of simple linear regression and testing the coefficient of determination (R²). The results of this study indicate a positive and significant influence on work motivation factors (X), on Employee Satisfaction (Y) at Basmalah stores in Banyuwangi Regency. The results obtained from this simple linear test, explained that Work Motivation in this study, had a significant influence on Employee Satisfaction, it was indicated by a significance value of 0,000 and the value of the determination coefficient (R²) of 0.536, which means that work motivation had influence of 53.6% on Employee Satisfaction at Basmalah stores in Banyuwangi Regency.

Keywords: *Work Motivation, Employee Satisfaction*

A. PENDAHULUAN

Kawasan bisnis saat ini sudah berkembang dengan sangat dinamis, sehingga membutuhkan sistem manajemen yang representatif, mudah dan efisien. Mampu untuk dapat menyesuaikan diri secara cepat, tepat, terarah dan ekonomis dalam penggunaan biayanya. Dengan demikian perusahaan membutuhkan sumberdaya yang mampu untuk mencapai cita-cita perusahaan. Sumber daya manusia/ insani (SDM/I) merupakan salah satu faktor yang tak kalah penting dan amat sering dibicarakan dalam peningkatan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya usaha-usaha yang ekstrim untuk meningkatkan pembinaan terhadap sumber daya insani (SDI) agar mampu menjadi tenaga kerja yang handal. Pengaturan atau pengelolaan ini dapat dimulai pengembangan, pengintegrasian sampai pada pengaturan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penggalan budaya kerja pada setiap jabatan dan fungsi yang ada didalam sebuah perusahaan. Sesebagaimana firman Allah dalam Qur'an Surat Al-

Baqarah : 30 yang artinya *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman, kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya Aku (Allah) hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Lalu mereka berkata: "Mengapa Engkau (Allah) hendak menjadikan seorang khalifah di bumi ?. Itu adalah orang yang akan membuat kerusakan padanya, dan menumpahkan darah, Padahal Kami selalu senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau (Allah) dan mensucikan Engkau (Allah)?" Tuhan (Allah) berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(Qs. Al-Baqarah : 30).*

Toko Basmalah merupakan salah satu produk unit usaha dari Kopontren Sidogiri yang diperkenalkan dengan brand/ merek *“BASMALAH”* pada seluruh unit toko pada Kopontren Sidogiri. Dan kini di setiap toko milik Kopontren Sidogiri termaktub dengan jelas tulisan *“TOKO BASMALAH”*, sebagai *“Tempat Belanja yang Baik”*. Berbagai cara dapat dilakukan untuk dapat mengikuti perkembangan industri dan menyiasatinya. Kepuasan karyawan dalam perusahaan tidak bisa dinilai hanya dengan menggunakan satu jenis pengukuran saja, karena masih banyak aspek-aspek lain yang bisa menjadi pengaruh bagi kinerja perusahaan.

Ada beberapa hal yang menarik dari objek penelitian ini, yaitu terdapat perbedaan antara Toko Basmalah dengan Supermarket lainnya, walaupun orientasinya sama sama meraih keuntungan, yaitu 1) mengusung pemerataan ekonomi, 2) hanya melakukan jual beli, 3) memakai sistem syariah, 4) produk lokal bisa diterima, dan 5) cara rekrut karyawan. Ada beberapa variabel dalam penelitian ini yang diduga dapat mempengaruhi dalam pengukuran kepuasan karyawan, diantaranya yaitu Motivasi kerja. Mungkin variabel ini sulit untuk ditentukan dan diuraikan, akan tetapi variabel sudah pasti ada. Pada umumnya variabel ini diuraikan oleh karyawan perusahaan dalam bentuk yang umum dan diyakini oleh anggotanya, karena setiap perusahaan memiliki karakter sendiri-sendiri, yang mana karakter tersebut digali, dimiliki dan dianut oleh para anggotanya serta seterusnya dipercaya sebagai sebuah strategi yang akan berpengaruh terhadap jalannya kerja bisnis perusahaan.

Beberapa hasil penelitian (Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018), I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015), Mohammad Rifky Bagus Pratama Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono (2017)), menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka si penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan menggunakan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Toko Basmalah Di Kabupaten Banyuwangi.

Rumusan Masalah (1) Bagaimana gambaran motivasi kerja dan kepuasan karyawan toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi ? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja (X), terhadap Kepuasan karyawan (Y) pada toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi ?. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah (1) Menggambarkan berbagai aspek dan karakteristik dari motivasi kerja toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi. (2) Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi kerja, terhadap Kepuasan karyawan toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi.

B. KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Mohammad Rifky Dkk (2017 : 49) Motivasi kerja merupakan sebuah keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu yang diakibatkan dari adanya dorongan yang berasal baik dari dirinya sendiri, maupun dari orang lain. Begitu juga motivasi dapat diartikan sebagai dorongan bagi pegawai atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan dikarenakan mereka berkeinginan untuk melakukannya. Selain itu menurut Veithzal Rivai Zainal at al (2009 : 837) dalam buku karyanya dengan judul Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan, Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing-masing.

Secara mendasar motivasi dapat menjadi pemacu bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga tujuan yang mereka harapkan dapat tercapai. Hal ini bisa meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan yang menjadi tujuan dari pencapaian perusahaan. Veithzal Rivai Zainal at al (2009 : 618) menyebutkan ada tiga faktor sumber motivasi, yaitu (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Wibowo (2017 : 323) juga ikut menyebutkan motivasi juga merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang ada dalam motivasi adalah terdiri dari unsur mengarahkan, membangkitkan, menunjukkan intensitas, menjaga, adanya tujuan dan bersifat terus menerus.

Jadi pada intinya motivasi adalah merupakan dorongan dari pihak lain yang ditujukan kepada seseorang atau individu untuk lebih bersemangat dan sungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu agar segera tercapai dengan apa yang sudah menjdai cita-cita dan tujuannya. Sebagaiman firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَّ اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسْتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ ^ط

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan sesuatu yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-taubah : 105).

Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018), mengungkapkan didalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja. Artinya perusahaan harus

memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan memiliki kepuasan, sehingga merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan kinerjanya yang tinggi, perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi, maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

Adapun dalam penelitian ini, teori motivasi yang digunakan adalah teori menurut Veithzal (2009 : 621) dalam bukunya *Islamic Human Capital Management*, yaitu :

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Mohammad Rifky BP dkk, dalam jurnalnya yang dikutip dari Sudirman, Menurut Abraham Maslow bahwasanya teori hierarki merupakan kesenjangan antara kenyataan dan harapan yang dapat digolongkan menjadi 5 tingkatan, yaitu :

- a) Kebutuhan yang bersifat Fisiologis (*Physiological needs*)
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
- c) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*Social and Belonging needs*)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (*Prestige esteem needs*)
- e) Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*Self Actualisation*).

2) Teori Syahyuti

Menurut Alinvia Ayu Sagita dkk (2018), dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator*, mengatakan bahwa menurut Syahyuti (2010) indikator pengukur motivasi kerja itu ada 3 indikator, yaitu :

- a) Semangat Kerja.
- b) Inisiatif dan Kreatifitas
- c) Rasa Tanggung Jawab

3) Teori X dan Y

Menurut pernyataan *Douglas McGregor* dalam bukunya Veitzal (2009 : 623) ada dua pandangan nyata mengenai manusia yaitu pandangan yang pertama pada dasarnya negatif, yang disebut teori X, dan pandangan yang kedua positif, yang disebut dengan teori Y. Menurut teori Y ada 4 asumsi yang dimiliki oleh seorang manajer, yaitu :

- a) Seorang karyawan memandang suatu pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan,

- b) Karyawan harus berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk berbagai tujuan,
- c) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang beredar diseluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang berada didalam manajemen.
- d) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari kesalahan akan tanggung jawabnya.

4) Teori ERG

Menurut Veitzal (2014 : 625) ada 3 kategori kebutuhan individu yang disebutkan dalam Teori ERG, yaitu eksistensi (Existence), keterbukaan (Relatednes), pertumbuhan (Growth) yang biasa disebut dengan ERG, yaitu :

- a) Kebutuhan eksistensi adalah kebutuhan fisik untuk bertaahan hidup,
- b) Kebutuhan keterbukaan, adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat, seperti keluarga, sahabat, keanggotaan dalam masyarakat, atasan.
- c) Kebutuhan pertumbuhan, adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, dengan diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

Jadi sesungguhnya Islam sangat menekankan kepada ummatnya untuk selalu bekerja. Sebagaimana dalam sabda Nabi SAW :

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya ”Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”.

2. Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang merupakat bersifat individual dan setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang selalu berbeda-beda antara satu orang dengan lainnya sesuai dengan kriteria sistem yang diterapkan pada dirinya. Semakin tinggi tingkat penilaian kegiatan yang telah dirasakan, sesuai dengan apa yang menjadi keinginan individu tersebut, maka semakin akan semakin tinggi nilai kepuasan yang dirasakannya. Terkait dengan hal itu Veithzal Rivai Zainal at al (2009 : 633) angkat bicara, beliau mengatakan kepuasan karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang tentang sikap senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas saat bekerja.

Menurut Mark R Teste (1999) Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Locke dalam Teste menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.

Begitu juga menurut Carol Dole dan Richard G Schroeder (2001) kepuasan kerja sendiri terbentuk dari dua kata, yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu

perasaan yang dialami oleh seseorang dimana harapannya telah terpenuhi atau bahkan apa yang didapatkan melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan kata kerja merupakan usaha seseorang untuk menggapai tujuan dengan mendapatkan pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tingkat pekerjaannya.

Dalam hal ini menurut Veithzal Rivai Zainal at al (2014 : 636) secara praktis kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: 1) Faktor instrinsik, 2) Faktor ekstrinsik. Sebenarnya ada beberapa teori yang diungkapkan dalam membahas pengukuran kepuasan karyawan, diantaranya yaitu teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), teori dua faktor (*two factor theory*). Akan tetapi penulis memilih memakai teori motivator hygiene' (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam bukunya Veitzal (2014 : 637). Teori H-M sebenarnya berujung pada kepuasan kerja karyawan. Herzeberg dengan teorinya tentang kepuasan kerja, menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor Motivator-Hygie (*Kreitner dan Kinichi*), faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab serta prospek kemajuan. Sedangkan hygiene yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor hygiene hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ada.

Kepuasan karyawan mempunyai aspek yang luas, kepuasan karyawan tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem berhubungan diantara mereka, selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak.

Dalam Departemen Perbankan Syariah (2016) terdapat 4 prinsip yang harus menjadi perhatian, yaitu:

- 1) Harus menyadari bahwa ketika berkarya dan bekerja maka semangat yang harus tertanam dalam diri pegawai adalah berkarya dan bekerja ini sebagai bentuk syukur kepada Allah SWT.
- 2) Orientasi dan karya adalah hasil dari produktivitas yang unggul, kalau dalam lembaga keuangan syariah adalah laba rugi dan kualitas pembiayaan yang bagus.
- 3) Karakter yang bagus dengan indikasinya adalah pribadi yang jujur, memiliki kekuatan fisik, dan mental yang meliputi sisi emosional, spiritual, dan intelektual yang sering disebut dengan reliability.
- 4) Kerja cerdas dengan memberdayakan segenap potensi yang ada, baik sumber daya insani maupun sumber daya alam.

Didalam penelitian ini, penulis mencoba memakai teori *Job Descriptive Index* (JDI) dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Veithzal (2014 : 637) menyatakan bahwa, dengan menggunakan

teori ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Adapaun indikator kepuasan kerja karyawan dibagi menjadi 5, yaitu :

1) Upah atau gaji

Hal yang paling ditunggu-tunggu setiap karyawan adalah gaji, gaji merupakan kontrak prestasi yang diterima oleh seorang karyawan/ pekerja dan pekerjaan sebagai jaminannya dan memiliki sifat yang lebih tetap, sedangkan upah adalah kontrak prestasi yang diterima oleh pekerja berdasarkan hasil dari apa yang dicapainya dan tidak mempunyai jaminan kerja. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجة)

Artinya : Dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majjah – 2434).

Menurut Veitzal (2014 : 556) didalam Islam ada anjuran kepada pemilik perusahaan untuk :

- a) Membayar gaji karyawan secepat mungkin
- b) Tidak menunda gaji yang akan diterima oleh karyawan
- c) Memberikan hadiah atau rewards kepada karyawan yang kinerjanya baik dan sesuai target.

2) Rekan kerja yang mendukung

Dalam hal ini karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur, melainkan teman sebagai lawan dalam interaksi sosial dan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan (Rofiki : 2017). Rekan kerja yang ramah dan mendukung untuk membuat kepuasan kerja meningkat, perilaku seorang atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum kepuasan karyawan akan meningkat apabila :

- a) Atasan bersifat ramah dan dapat memahami,
- b) Memberikan pujian untuk kinerja yang baik
- c) Mendengarkan pendapat karyawan
- d) Menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawan,
- e) Ada perhatian dari atasan maupun dari rekan kerjanya
- f) Lingkungan kerja yang mendukung.

3) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan berbagai macam tugas yang menantang, kebebasan dan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Shobarudin kepuasan kerja akan tercapai jika ada

kesesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerjaan (*five core job dimensions*) yang terdiri dari :

- a) Ragam keterampilan
 - b) Identitas pekerjaan
 - c) Keberatian pekerjaan
 - d) Otonomi (wewenang)
 - e) Umpan balik.
- 4) Kesempatan Promosi
- Setiap karyawan memiliki kesempatan berkarir didalam suatu pekerjaan di perusahaan, dan kesempatan untuk maju didalam organisasi disebut dengan promosi atau kenaikan jabatan. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan layak untuk dipromosikan untuk menjadi manajer atau pangkat yang lain yang lebih tinggi dari jabatannya yang dulu. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial. Adapun menurut Stephen p Robbins (2007), variabel yang mempengaruhinya yaitu :
- a) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasinya
 - b) Penyertaan status yang lebih baik
 - c) Keputusan promosi harus dilakukan secara adil.
- 5) Supervisi
- Supervisi adalah sebuah usaha untuk memimpin dengan mengerahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal. Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai sosok seorang ayah sekaligus atasannya. Kemampuan dari supervisor adalah :
- a) Membantu dan mendukung pekerjaan
 - b) Bersifat ramah dan mudah memahami
 - c) Menawarkan pujian untuk kinerja yang baik
 - d) Mendengarkan pendapat karyawan
 - e) Menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian (*explanatory*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian (*explanatory*) yaitu sebuah penelitian yang didalamnya menyoroti hubungan antara variabel satu dengan variabel lain dalam penelitian dan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Adapun variabel yang dimaksud adalah motivasi kerja, dan kepuasan karyawan.

Tentang Motivasi kerja (X) Martoyo berpendapat dalam aktivitasnya manusia memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan, asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap mempunyai nilai yang sangat berharga olehnya, yang mana tujuannya untuk dapat melangsungkan kehidupannya, mendapatkan rasa tentram,

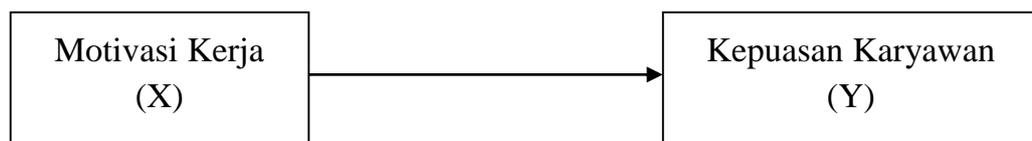
aman dan lain sebagainya. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar ayat 39 :

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ، فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : Katakanlah: "Wahai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.(Qs. Az-Zumar : 39).

Ada beberapa teori motivasi yang dikenal menurut Veithzal (2009 : 621) dalam bukunya *Islamic Human Capital Management*, yaitu : a) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*), b) Teori Syahyuti, c) Teori X dan Y, d) Teori ERG. Kepuasan Karyawan (Y) kepuasan kerja karyawan adalah merupakan umpan balik yang memengaruhi *self-image* dan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Penulis mencoba memakai *Job Descriptive Index* (JDI) dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Veithzal (2014 : 637) dalam bukunya *Islamic Human Capital Manajemen*, dengan menggunakan teori ini, dapat diketahui secara mendalam bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu sendiri. Adapaun indikator kepuasan kerja bagi karyawan terdiri dari 5 hal, yaitu : a) Upah atau gaji, b) Rekan kerja yang mendukung, c) Pekerjaan itu sendiri, d) Kesempatan Promosi, e) Supervisi.

Adapun kerangka konseptual yang dapat disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, subjek populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Toko Basmalah di kabupaten Banyuwangi yang berjumlah sebanyak 23 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability sampling* yang mana pengambilan sampel tanpa memberikan kesempatan atau peluang sama sekali bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Peneliti sepakat yang disampaikan oleh Suharsimi Arikunto (2010 : 112) yaitu untuk menentukan besarnya sampel, apabila subyek kurang dari 100, maka hal yang lebih baik adalah diambil semuanya sehingga penelitiannya penelitian populasi. Selanjutnya, apabila subyeknya lebih besar (lebih dari 100), bisa menggunakan sampel. Menurutnya, sampel yang diambil antara 10% - 15% hingga

20%-25% atau diperbolehkan menggunakan lebih dari 25% dari seluruh jumlah populasi yang tersedia.

Analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2017 : 199) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul sesuai dengan adanya, tanpa adanya maksud untuk membuat sebuah kesimpulan yang sudah berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji statistik deskriptif ini bisa dipakai apabila peneliti ingin mendiskripsikan data dari sampel dan tidak ingin membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Uji statistik deskriptif merupakan menyajikan data dengan menggunakan grafik, tabel, pictogram perhitungan modus, persentil, diagram lingkaran, mean, median, perhitungan desil, perhitungan penyebaran data menggunakan perhitungan rata-rata dan perhitungan prosentase serta standar deviasi.

Hal ini juga dilakukan untuk mencari seberapa kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi. Secara teknis bisa diketahui, bahwa dalam uji statistik deskriptif tidak terdapat uji signifikansi, tidak ada kesalahan generalisasi, dan tidak ada taraf kesalahan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil dari olah data yang nilainya didapatkan dari penyebaran quesioanair kepada responden di seluruh karawan toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,756	13,841		2,005	,058
Motivasi Kerja (X)	1,055	,214	,732	4,922	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 4 dapat diinterpretasikan bahwa besaran konstanta adalah 27,756, hal ini menunjukkan bahwa, rata-rata pengaruh kepuasan karyawan apabila tidak ada motivasi kerja sebesar 27,756. Jika motivasi kerja sebesar nol, maka besarnya kepuasan karyawan adalah 27,756. Kepuasan karyawan akan naik/ meningkat sebesar 1,055 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X (Motivasi kerja). Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka Kepuasan karyawan akan ikut meningkat sebesar 1,055 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan karyawan Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Motivasi Kerja (X), terhadap variabel terikat Kepuasan karyawan (Y) menggunakan nilai R^2 . Sedangkan Koefisien determinasi, digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi atau pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y).

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,514	6,33287

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 22. 2020

Dari hasil analisis pada Tabel 2 ini, diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,536. Artinya bahwa 53,6% variabel Kepuasan karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi kerja (X). Sedangkan sisanya 46,4% variabel lain. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.732, nilai ini menunjukkan bahwa, hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) dengan Kepuasan karyawan termasuk dalam kategori kuat, sehingga dapat diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna apabila nilai koefisien korelasinya dapat mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka negatif atau positif).

2. Pembahasan

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis ini disebutkan, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan pada Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi. Hal ini disebabkan karena indikator motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Toko yang dikelompokkan dalam teori kebutuhan baik fisiologi, rasa aman dalam bekerja dan rasa memiliki, teori Syahyuti seperti semangat bekerja, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja, rasa tanggung jawab, teori X dan Y menganggap bekerja sebagai hal yang menyenangkan dan belajar bertanggung jawab, dan teori ERG, akan eksistensi dalam bekerja, keterbukaan dalam bekerja dan keinginan untuk tumbuh dan berkembang dapat diterima oleh seluruh anggota karyawan Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi.

Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (*Standardized Coefficients*) beta sebesar 0,732 dengan Sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan adalah diterima, yang mana sebelumnya sudah ada dugaan bahwa diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi.

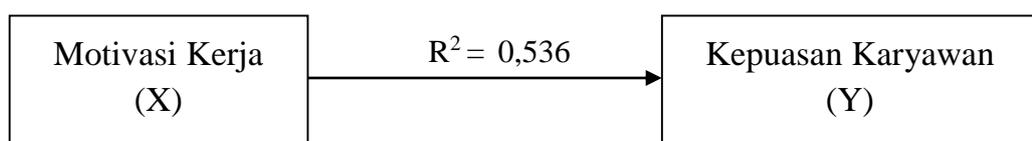
Motivasi kerja merupakan salah satu elemen terpenting dalam membangun jiwa karyawan dalam suatu perusahaan, baik secara *internal* dari dalam dirinya sendiri maupun *eksternal* dari orang lain, dimana dalam hal ini seorang pemimpin selalu

memberikan motivasi, dorongan, saran dan menggerakkan karyawannya untuk bekerja profesional, agar mereka dapat bekerja keras menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis, Herzberg dengan teorinya tentang kepuasan kerja, menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor Motivator-Hygie (Kreitner dan Kinichi), faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab serta prospek kemajuan. Sedangkan hygiene yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Hasil penelitian Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018), yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera* menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi, maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Hingga pada akhirnya semakin tinggi nilai kepuasan karyawan, maka akan semakin tinggi nilai kinerja dalam sebuah perusahaan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

Hasil dari uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa, motivasi kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Karyawan, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai konstanta adalah sebesar 27,756, hal ini juga menunjukkan bahwa, nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan apabila tidak ada Motivasi kerja adalah sebesar 27,756. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0,536, yang artinya bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 53,6% terhadap Kepuasan Karyawan Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi.

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi. Motivasi kerja dilaksanakan oleh perusahaan untuk memacu kinerja karyawan sehingga nantinya karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian pada Motivasi kerja di Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi dalam hal kepuasan karyawan mempunyai koefisien regresi sebesar 1,055 yang menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan Kepuasan karyawan.



Gambar 2. Model Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan
Sumber: Data Olahan Peneliti

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Gambaran variabel Motivasi kerja (X) dan Kepuasan Karyawan (Y) Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi.
 - a. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel Motivasi kerja (X) dengan jawaban setuju. Hasilnya berada pada daerah positif (kuat) sebesar 4,0 yang berarti bahwa penerapan Motivasi kerja di Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi sudah dikatakan baik.
 - b. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan Toko Basmalah di Kabupaten Banyuwangi, diperoleh jawaban dengan skor rata-rata untuk variabel Kepuasan karyawan (Y) sebesar 4,0. Skor tersebut dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan indikator kepuasan kerja yang terdiri dari a) Upah atau gaji, b) Rekan kerja yang mendukung, c) Pekerjaan itu sendiri, d) Kesempatan Promosi, e) Supervisi.
2. Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui dari persamaan regresi, besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu Motivasi kerja sebesar 1,055. Dari analisis koefisien Korelasi dan Determinasi diperoleh hasil R^2 sebesar 0,536 yang artinya Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja sebesar 53,6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengujian terhadap hipotesis yang telah menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap variabel Kepuasan karyawan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fadhill dan Yuniadi Mayowan. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya Malang.
- Anshori, Muslich & Sri Iswati. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan pertama. (Surabaya : Airlangga University Press).
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Artadi, Febri Furqon. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: UNY
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Juniantara. I Wayan. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Penelitian Terdahulu. Denpasar: Universitas Udayana Denpasar
- Rivai Veithzal Zainal, et al, (2018), *Islamic Marketing Management*, (Jakarta : Bumi Aksara)
- Rivai Veithzal Zainal, (2014), *“Islamic Human Capital Management”*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo)
- Sugiyono, (2012), *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D”*, (Bandung : Alfabeta.
- Tika, Pabundu, (2005), *“Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”*. Jakarta: BumiAksara.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, (Depok : Rajawali Pers)