

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

**Yeyen Fera Nike Nancy
NIM. 03410034**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2007

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
YEYEN FERA NIKE NENCY
NIM: 03410034

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2007

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yeyen Fera Nike Nancy

NIM : 03410034

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan
(Studi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan
dan Jaringan Malang)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 3 Oktober 2007
Yang menyatakan,

Yeyen Fera Nike Nancy

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

SKRIPSI

**Oleh:
YEYEN FERA NIKE NENCY
NIM: 03410034**

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Endah Kurniawati, M. Psi.
NIP. 150 300 643

Tanggal, 25 Oktober 2007

Mengetahui
Dekan

Drs. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 234

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

SKRIPSI

Oleh:
YEYEN FERA NIKE NENCY
NIM: 03410034

Telah Dipertahankan Di depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal.....

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

- | | | |
|---|---------------------------------|---------|
| 1 <u>Drs. H. Yahya, MA.</u>
NIP. 150 246 404 | (Penguji Utama) | (.....) |
| 2 <u>Endah Kurniawati, M.Psi.</u>
NIP. 150 300 643 | (Sekretaris/Pembimbing/Penguji) | (.....) |
| 3 <u>Rahmat Aziz, M. Si.</u>
NIP. 150 308 464 | (Ketua/Penguji) | (.....) |

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 234

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya"
(An Najm, 39)



HALAMAN PERSEMBAHAN

KARYA SEDERHANA INI SAYA PERSEMBAHKAN:

To ALLAH SWT atas semua nikmat dan karunianya

Kedua orang tuaku (HM. Thohir Ma'ruf & Hj. Shofiyah) yang selalu mendukungku, memberikan motivasi dalam hidupku, kasih sayangnya setiap hari yang tiada henti dan tanpa batas mengantarkanku pada satu tanggung jawab baru dalam hidupku

Ustadz & ustadzah yang telah memberikan ilmunya kepadaku, semoga ilmu ini bermanfaat di dunia dan akhirat sampai akhir hayatku

Kakak2ku (Mbak Is, Mas Fauzi, Mas Andik, Mbak Rina, Mbak Wiwin, mas Alim, Mas Jimmy, Mbak Fia, Mbak Fance, Mas Deny)

Terimah kasih untuk motivasi dan dukungannya selama ini

Keponakanku (Kiki, Dwi, Reni, Tasya, Rama, Didin, Reihan) kalianlah pemberi warna dalam setiap langkahku

Temen2ku khususnya Psikologi angkatan 2003 kalianlah sahabat terbaikku

Mbak Leli, Mbak aini, Piyos, Yuli, Pi2t, ciplu'x, Oyong

Serta temen2ku yang tidak mungkingku sebutkan satu-persatu yang telah memberikan motivasi dan pengalaman paling berharga dalam perjalanan hidupku

THANK'S FOR ALL

KATA PENGANTAR



Puji syukur Alhamdulillah kami haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya, berkah, rahmat dan petunjukNya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu. Sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada revolusioner Islam sejati Nabi Muhammad SAW. pada keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebenaran seluruh umat manusia yaitu Ad-Dinul Islam yang kita harapkan syafaatnya di dunia dan di akhirat.

Dalam penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi seluruh kewajiban saya sebagai mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhirnya yang telah dicanangkan oleh UIN Malang sebagai pertanggung jawaban kami sebagai mahasiswa.

Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini, tidak lupa kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk selama penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Suprayogo selaku rektor UIN Malang.
2. Bapak Drs. Mulyadi, M.Pd selaku dekan fakultas Psikologi
3. Ibu Endah Kurniawati, M. Psi. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan arahan, masukan dan bimbingannya sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar.
4. Staf psikologi yang telah membantu kelancaran proses skripsi ini

5. Bapak Supandi selaku Pembimbing lapangan di PT PLN Malang yang telah banyak memberikan masukan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
6. Orang tuaku yang telah memberikan motivasi, do'a, serta dukungan baik riil maupun materiil, kakak thank's for all untuk do'a dan motivasinya
7. Teman-teman psikologi khususnya angkatan 2003
8. Semua pihak yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Kami menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik konstruktif dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi terwujudnya laporan yang lebih baik.

Akhirnya, saya hanya dapat mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amiiin.

Malang, 3 Oktober 2007

Yeyen Fera Nike Nancy

DAFTAR ISI	
Halaman Judul.....	i
Halaman Surat Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstraksi.....	xiv
Abstract.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
A. Kepuasan Kerja.....	7
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
3. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	16
B. Motivasi Kerja.....	19
1. Pengertian Motivasi.....	19

2. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
3. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	24
C. Hubungan Kepuasan dengan Motivasi Kerja.....	28
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Rancangan Penelitian.....	32
B. Variabel dan Defenisi Operasional.....	33
1. Identifikasi Variabel.....	33
2. Defenisi Operasional.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi Penelitian.....	34
2. Sampel Penelitian.....	35
D. Prosedur Penelitian.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	44
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	44
1. Sejarah Berdirinya PT PLN (Persero).....	44
2. Falsafah, Visi, Misi dan Tujuan PT PLN (Persero).....	47
3. Struktur Organisasi.....	50
B. Pembahasan.....	59
1. Kepuasan Kerja Karyawan.....	59
2. Motivasi Kerja Karyawan.....	61

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan.....	63
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran-Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel: 3.1	Blue Print Angket Kepuasan Kerja
Tabel: 3.2	Blue Print Angket Motivasi Kerja
Tabel: 3.3	Standard Pembagian Klasifikasi
Tabel: 4.1	Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja
Tabel: 4.2	Standard Pembagian Klasifikasi
Tabel: 4.3	Mean Dan Standard Deviasi Kepuasan Kerja
Tabel: 4.4	Standard Pembagian Klasifikasi
Tabel: 4.5	Proporsi Kepuasan Kerja Karyawan
Tabel: 4.6	Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja
Tabel: 4.7	Mean Dan Standard Deviasi Motivasi Kerja
Tabel: 4.8	Standard Pembagian Klasifikasi
Tabel: 4.9	Proporsi Motivasi Kerja
Tabel: 4.10	Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja

DAFTAR LAMPIRAN

Angket

Data kasar Kepuasan Kerja

Data kasar Motivasi Kerja

Statistic Kepuasan Kerja

Statistic Motivasi Kerja

Frekuensi Kepuasan Kerja

Frekuensi Motivasi Kerja

Reliability Kepuasan Kerja

Reliability Motivasi Kerja

Korelasi

Struktur Organisasi PT PLN Malang

Surat Keterangan Penelitian

ABSTRAK

Nency, Yeyen F.K. 2007. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Pembimbing: Endah Kurniawati, M. Psi.

Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi, Kerja

Pada perusahaan, untuk dapat menciptakan kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik, maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Menurut Raymond B. Cattell misalnya, bahwa motivasi berkaitan erat dengan pencapaian atau pemuasan tujuan (*sintality*) karyawan dalam perusahaan. Tiffin menambahkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Konsep ini berusaha diterapkan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, yang berusaha menciptakan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen yang baik, pengawasan (supervisi), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas. Lantas bagaimanakah realitas tingkat kepuasan kerja, tingkat motivasi kerja karyawannya sampai hubungan diantara keduanya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelatif, dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan menjelaskan hubungan atau mengungkap korelatif antar variabel. Proses pengambilan data dilakukan Agustus sampai September 2007, dengan metode Kuesioner (angket) tertutup dan uji hipotesis model Karl Pearson.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diambil kesimpulan, bahwa: (1) Tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang: Dari hasil uji validitas dan standar pembagian klasifikasi angket kepuasan kerja karyawan, diperoleh 10 orang (20%) berada pada level kepuasan kerja tinggi, 31 orang (62%) pada level kepuasan kerja sedang dan 9 orang (18%) berada pada level pengalaman kepuasan kerja rendah. Artinya, pada realitas ini tingkat kepuasan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang secara umum, berada pada dominasi karyawan yang merasa atau mendapatkan tingkat kepuasan kerja sedang-sedang saja selama bekerja; (2) Tingkat motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang: Dengan memakai alat ukur yang sama, berdasarkan standar pembagian klasifikasi angket kepuasan kerja karyawan, diperoleh 8 orang (16%) berada pada level motivasi kerja dengan kategori tinggi, 33 orang (66%) mempunyai motivasi kerja kategori sedang dan 9 orang (18%) mempunyai motivasi kerja rendah. Artinya, pada realitas ini tingkat motivasi karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang secara umum juga sama, berada pada dominasi karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja standar atau sedang-sedang saja; (c) Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang: Berdasarkan hasil uji korelasi kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, didapatkan nilai r_{hitung} sebesar 0,964 dan nilai r_{tabel} 0,361, dengan signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya, jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan semangat motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya. Akhirnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan tambahan informasi atau pengetahuan (*stock of knowledge*), sekaligus bisa dijadikan dasar dalam merumuskan berbagai tindakan atau perlakuan terhadap pemberdayaan karyawan dalam perusahaan.

Nency, Yeyen, F.K 2007, The Correlation between work satisfaction and employee work motivation (Study at PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service Area Thesis: Psychology faculty of Public Islamic University (UIN) Malang. Advisor : Endah Kurniawati, M. Psi.

Key word : satisfaction, motivation, work

At a firm, to create fast and to create good work motivation, it needed to increase work satisfaction to their employee. Raymon B. Cattell says that motivation related with achievement and aim satisfaction (sintality) the employee at the firm. Tiffin says that work satisfaction related to employee attitude to their work, work situation, and cooperation between leader and the employee. This concept will be implemented at PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service area, to create employee work satisfaction by giving the chance to develop, work safety, wage, good facility and management, supervision work condition, communication and facility. And then at reality, how the work satisfaction of the employee and relation of both.

The research type used in this research is correlative descriptive method using cross sectional study approach to explain correlation between variable. The data collection be done at August until September 2007, using closed questionnaire and tested by Karl Pearson model.

Based the research result it could be concluded that : (1) level of employee work satisfaction at PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service area: from validity test and questionnaire classification of employee work satisfaction, the result 10 people (20%) stay at high level satisfaction, 31 people (62%) at medium satisfaction level and only 9 (38%) at low satisfaction level. It mean, at reality the satisfaction level of PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service area stay at medium level when they work; (2) Employee work motivation level of PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service area : using same measurement tool, based on work satisfaction questionnaire classification, the result show 8 people (16%) stay at high level satisfaction, 33 people (66%) at medium satisfaction level and only 9 (18%) at low satisfaction level. It mean, at reality the satisfaction level of PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service area stay at medium level when they work; (3) the relation between work satisfaction and employee work motivation at PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service area : based on correlation test of work satisfaction and employee work satisfaction, the result show r_{hitung} is 0,964 and r_{tabel} is 0,361, with level significance $0,000 < 0,05$. It concluded that the correlation or positive relation between work satisfaction and employee work satisfaction pf PT PLN (Persero) East Java Distribution for Malang Network and Service. It mean, if the employee have high level work satisfaction also followed by with work motivation at high level too, or when the employee feels medium level satisfaction, it also followed by medium level motivation. At last, this research result could become additional information or knowledge (stock of knowledge), and also become basis in formulating some measure or treatment to empower employee in the firm.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya usaha di bidang bisnis atau perusahaan. Usaha manusia untuk bekerjasama secara sistematis dalam arti sengaja, berencana dan terarah pada suatu atau beberapa tujuan organisasi, sulit ditelusuri usianya atau sejak kapan aktivitas ini dimulai atau diawali. Artinya, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal-hal yang diidealkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan dalam keberhasilan meningkatkan motivasi kinerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan. Ketika sejumlah pertimbangan ini diindahkan perusahaan dengan menerapkan sikap terbuka, memberikan perlakuan seimbang antara hak-hak dan kewajiban karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan terpuaskan dan lebih produktif. Akibat positif lainnya yang mampu dimunculkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja, sedikitpun tidak merasa terbebani serta akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaannya.

Kondisi eksternal yang dinamis akan juga turut mempengaruhi dunia usaha, membuat organisasi bisnis atau perusahaan dalam tekanan besar untuk tetap

mampu mempertahankan kualitas dan efisiensi usahanya atau malah sebaliknya. Karena itu, suatu perusahaan harus terus memiliki manajemen dan menerapkan strategi pasar yang efektif dan praktis. Untuk mampu menghasilkan manajemen yang baik, lagi-lagi perusahaan harus terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk hasil kerja optimal. Peningkatan sumber daya manusia ini berkenaan dengan sikap terhadap pekerjaannya, baik secara individu maupun ketika berinteraksi secara tim (*group*). Artinya, keberhasilan bekerja optimal dalam perusahaan dibutuhkan suatu sikap positif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya pula dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik.

Pada suatu perusahaan, untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Layaknya pada perusahaan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, sikap kepuasan kerja karyawannya berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor SDM PT PLN Malang pada 04 Januari 2008, dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervisi*), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas.

Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum (1956) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja¹. Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai

¹ Moh. As'ad. *Psikologi Industri Edisi Ke-empat*. (Liberty Yogyakarta, Yogyakarta. 1991), hal. 104

hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya².

Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto (dalam Martoyo, 1992: 139) adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya³.

Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik⁴.

Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakup dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang

² Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Universitas Indonesia UI-Press, Jakarta. 2001), hal. 350

³ Martoyo. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. (Universitas Indonesia UI-Press, Jakarta. 2001), hal. 139

⁴ Munandar, *Op. Cit.*, hal. 357

timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Dari uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui dan meneliti apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya, dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?
3. Adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?
3. Untuk mengetahui adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan muncul dari dilakukannya penelitian ini, adalah:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan (*stock of knowledge*) bagi disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan, ada atau tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Sekaligus, bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi penentuan kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja maksimal bagi karyawannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini untuk seharusnya diterima⁵.

Keith Davis dalam Mangkunegara, mengemukakan: “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work*”.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan, Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*Is the way an employee feels about his or her job*” atau cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.⁶

Berdasarkan pendapat di atas, maka kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Tiffin (1958) dalam Asad menambahkan, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum (1956) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari

⁵ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi: Jilid I*. (Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta. 2003), hal. 30

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara. *Psikologi Perusahaan*. (Trigenda Karya, Bandung. 1993), hal. 68

beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja⁷.

Secara detail dari sejumlah penyelidikan, menurut Anoraga terdapat beberapa definisi kepuasan kerja, diantaranya:

- a) Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hoppecl New Hope Pensiylvania).
- b) Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan (Tiffin).
- c) Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Blum).
- d) Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*Security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:
 - 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial);
 - 2) Segi sosial psikologi, diantaranya: kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan serta berhubungan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya⁸.

Dapat disimpulkan dari pendapat sejumlah ahli di atas, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat

⁷ Moh. As'ad. *Psikologi Industri Edisi Ke-empat*. (Liberty Yogyakarta, Yogyakarta. 1991), hal. 104

⁸ Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Rineka Cipta, Jakarta. 1992), hal. 81-82

dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.⁹

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dapat ditengarai dari beberapa hal, antara lain:

- a) *Faktor Pegawai*, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b) *Faktor Pekerjaan*, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.¹⁰

Harold E. Burt, juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja, yaitu:¹¹

- a) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - 1) Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
 - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan social diantara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman sekerja
 - 5) Emosi dan situasi kerja
- b) Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - 1) Sikap

⁹ *Ibid.*, hal. 84

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara. *Op. Cit.*, hal. 71

¹¹ Pandji Anoraga. *Op. Cit.*, hal. 82-83

- 2) Umur
- 3) Jenis kelamin
- c) Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
 - 1) Keadaan keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi
 - 3) Pendidikan.

Chiselli dan Brown mengemukakan bahwa faktor-faktor di bawah ini merupakan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a) Kedudukan
- b) Pangkat Jabatan
- c) Masalah Umur
- d) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e) Mutu pengawasan.¹²

Menurut Anthony, ada faktor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) *Harus menyukai pekerjaan.* Bagaimana mungkin individu menyukai pekerjaannya, jika merasa sebel dan kesal menghadapi pekerjaan.
- b) *Berorientasi mencapai prestasi yang tinggi.* Kalau dapat setinggi mungkin, dengan patokan: "the sky is the limit". Individu akan senang dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja jika merasa puas dengan hasil yang dicapai.

¹² *Ibid.*, hal. 84.

- c) *Harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan.* Kesulitan-kesulitan yang dihadapi hendaknya tidak dipandang sebagai sesuatu yang menjengkelkan atau dengan sikap pesimis.¹³

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956), sebagai berikut:

- a) *Faktor Individual*, meliputi: umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) *Faktor Sosial*, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c) *Faktor Utama*, meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.¹⁴

Berbeda dengan pendapat Blum pendapat lain dari Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

- a) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

¹³ *Ibid.*, hal. 85

¹⁴ Moh. As'ad. *Op. Cit.*, hal. 114

b) Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e) Pengawasan (*supervisi*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f) Faktor intrinsik pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiraman, kantin dan tempat parkir.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

j) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.¹⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas, adalah: (a) Prestasi; (b) Penghargaan; (c) Kenaikan jabatan; (d) Pujian. Sedangkan, faktor-faktor yang menyebabkan ketidak-puasan adalah: (a) Kebijakan Perusahaan; (b) Supervisor; (c) Kondisi kerja; (d) Gaji.¹⁶

Sejumlah pendapat di atas, dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a) *Faktor Psikologik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

¹⁵ *Ibid.*, hal. 114

¹⁶ *Ibid.*, hal. 115

- b) *Faktor Sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c) *Faktor Fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d) *Faktor Finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.¹⁷

Menurut Munandar, ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan, yaitu:

- a) Keragaman Ketrampilan (*skill variety*)

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

- b) Jati Diri Tugas (*task identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang

¹⁷ *Ibid.*, hal. 116

dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

c) Tugas yang Penting (*task significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d) Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang di gunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e) Umpan Balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.¹⁸

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yulk disebutkan As'ad dalam bukunya berjudul *Organisational Behavior and Personnel Psychology*, teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu:

a) *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*Difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

b) *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak puas atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

¹⁸ Munandar. *Op. Cit.*, hal. 357

c) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda (Hezberg, 1966). Artinya kepuasan kerja dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu merupakan suatu variable yang kontinyu.¹⁹

Sedangkan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara teori-teori kepuasan kerja, antara lain:

a) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*).

b) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali diperoleh oleh Porter. Ia berpendapat bahwa untuk mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara hal yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

c) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

¹⁹ Moh. As'ad. *Op. Cit.*, hal. 104-109

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang dikerjakannya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Federick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Setiap subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan, kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

f) Teori Pengharapan (*expectancy theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Sedangkan, Keith Davis (1985:65) mengemukakan:

“Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain action will lead to it”.

Vroom menjelaskan bahwa, “motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang tersebut

memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya”. Pernyataan tersebut, berhubungan dengan rumus, berikut:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan:

- a) Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- b) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- c) Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.²⁰

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motif (*motive*) atau dorongan adalah suatu pendorong yang dapat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu tindakan dorongan (tenaga) atau suatu pendorong tersebut merupakan gerak hati (jiwa) maupun jasmani untuk bertindak atau berbuat sesuatu yang melatar belakangi manusia berbuat sesuatu dari luar maupun dari dalam diri manusia.

Motivasi berasal dari kata-kata “*movere*” yang berarti dorongan. Dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut “*motivation*”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan (motif) pada individu (kelompok) agar bertindak melakukan sesuatu.

Wexley & Yulk dalam As’ad, memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Ahli yang

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara. *Op. Cit.*, hal. 72-75

lain memberikan kesamaan antara motif dengan dorongan, kebutuhan (*needs*). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Pengertian ini substansinya adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.²¹

Menurut beberapa ahli, untuk memudahkan pemahaman motivasi kerja, di bawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja, yaitu:

- a) Abraham Sperling (1967: 183) mengemukakan: *“Motive is defined as a tendency to activity, strated by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”*.²² Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.
- b) William J. Stanton (1981: 101) mendefinisikan: *“A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy”*. Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasikan yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.
- c) Fillmore H. Stanford (1969: 173): *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”*. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.²³

²¹ Moh. As'ad. *Op. Cit.*, hal. 45

²² Anwar Prabu Mangkunegara. *Op. Cit.*, hal. 46

²³ *Ibid.*, hal. 46

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick (1985: 268) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²⁴

Motivasi juga bisa diartikan sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.²⁵ Gerungan menambahkan bahwa motif merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.²⁶

Motivasi dari kata latin (*motivus*), yang artinya sebab, alasan, dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat: ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.²⁷ Menurut, Martoyo motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah factor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.²⁸

Gibson telah mendefinisikan motivasi sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan

²⁴ *Ibid.*, hal. 47

²⁵ Martin Handoko. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. (Kanisius, Yogyakarta. 1992), hal. 9

²⁶ W.A. Gerungan. *Psikologi Sosial*. (PT Refika Aditama, Bandung. 2002), hal. 140

²⁷ Kartini Kartono. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2002), hal. 147

²⁸ Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (BPFE Yogyakarta, Yogyakarta. 1992), hal. 138

dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Dari pandangan seorang manajer, seseorang yang termotivasi akan:

- a) Bekerja keras
- b) Mempertahankan langkah kerja keras
- c) Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting.²⁹

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau pencapaian ketidakseimbangan.

²⁹ Ivancevich Gibson dan Donnelly. *Fundamental of Manajemen: terj. Zuhad Ichyaudin*. (Erlangga, Jakarta. 1997), hal. 340

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati.³⁰

Martoyo mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.³¹

Stephen P. Robbins mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.³²

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan

³⁰ Ach. Muhyi. *Teori dan Perilaku Organisasi*. (UMM Press, Malang. 1999), hal. 157

³¹ Martoyo. *Op. Cit.*, hal. 139

³² Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior: Terj. Hadyana Pujaatmaka* (Prehallindo, Jakarta. 1996), hal. 198

dalam mengatasi situasi yang sulit. Dalam al-Qur'an surat an-Najm ayat 39-41 dijelaskan:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan yang paling sempurna”. (an-Najm, 39-41).³³

3. Teori-Teori Motivasi Kerja

a) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi, pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.³⁴

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.

³³ Departemen Agama RI. *Al-Hikmah al-Quran dan Terjemahannya*. (CV Penerbit Diponegoro, Bandung. 2006), hal. 527

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara., *Op. Cit.*, hal. 47-54

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi.³⁵

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland (1961) mengemukakan tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan rasa tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- 2) *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan, merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.³⁶

b) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Alderfer

³⁵ *Ibid.*, hal. 48

³⁶ *Ibid.*, hal. 51

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, diantaranya:

- 1) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe, benefits*.
- 2) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.³⁷

c) Teori Insting

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan teori evolusi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan *instingtif* yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan McDougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksua.l³⁸

d) Teori Drive

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari

³⁷ *Ibid.*, hal. 52

³⁸ *Ibid.*, hal. 53

tubuh yang tidak seimbang, misalnya kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strength*.

$$\text{Kekuatan Motivasi} = \text{fungsi} (\text{drive} \times \text{habit})$$

Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi seseorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan factor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.³⁹

e) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai dibandingkan kepada *insting* atau *habit*. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.⁴⁰

C. Hubungan Kepuasan dengan Motivasi Kerja Karyawan

³⁹ *Ibid.*, hal. 54

⁴⁰ *Ibid.*, hal. 55

Cukup penting untuk memahami hubungan dan membedakan konsep kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, karena seringkali istilah tersebut dicampuradukkan. Raymond B. Cattell menyatakan bahwa konsep motivasi berkaitan erat dengan konsep pencapaian atau pemuasan tujuan (*sintality*), yaitu apabila individu memiliki motivasi atau mendapat dorongan (*drive*), maka ia sebenarnya berada dalam kondisi yang tidak seimbang (*a state of diequilibrium*). Namun, sebaliknya jika dorongan tersebut diperoleh dari unsur kepuasan, maka individu tersebut akan berada pada posisi yang benar-benar seimbang (*a state of equilibrium*).⁴¹

Keadaan seimbang (*condition of balancing*), pada mulanya diperoleh pada saat individu mampu mencapai sesuatu tujuan yang benar-benar dicita-citakan atau ingin dicapai, hingga rasa kepuasan itu hadir dan mampu dirasakan. Akan tetapi, kemudian keinginan-keinginan (*drive of need*) tersebut beralih ke arah pencapaian tujuan lain yang lebih tinggi.

Chris Argyris menyatakan, maksud pemuasan tujuan bukanlah untuk mencapai tingkat kepuasan maksimal, melainkan bentuk kepuasan ideal. Jika keinginan yang dicapai individu pada level kepuasan maksimal, maka yang terjadi justru disharmonisasi antar individu dalam unit kerja. Keadaan demikian, juga dapat menghalangi pencapaian dan harapan-harapan perusahaan.⁴²

Menurut teori kebutuhan, individu akan termotivasi untuk melakukan aktivitas apabila ia menginginkan sesuatu berdasarkan tingkat kepuasan yang ingin dicapai dalam hidupnya. Terdapat berbagai macam teori kebutuhan yang

⁴¹ Panji Anorogo, *Op. Cit.*, hal. 69.

⁴² *Ibid.*, hal. 70.

berbeda pada individu, sehubungan dengan level keinginan atau kepuasan yang ingin dicapai. Logika dasar setiap teori kebutuhan dapat dilihat pada gambar di bawah:⁴³

Gambar: 2.1

Teori Motivasi Berlandaskan Kebutuhan



Kebanyakan pekerja atau karyawan mengembangkan perasaan-perasaan mereka, terhadap berbagai macam aspek pekerjaan seperti terhadap:

1. Imbalan (gaji) yang diterima;
2. Supervisi yang dialami dan dirasakan;
3. Peluang-peluang untuk meraih promosi dan sebagainya, yang dapat diklasifikasikan sebagai sikap-sikap (*attitude*).

Sikap atau tindakan-tindakan merupakan reaksi afektif, kognitif dan behavioral yang saling melengkapi. Sementara, sikap yang paling sering diaktualisasikan adalah hal-hal yang bermuatan afektif (*emotional*). Aspek attitude (*behavioral*) karyawan terhadap berbagai riset yang didesain untuk

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara., *Op. Cit.*, hal. 54

mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi dan menghambat pekerjaan individu, seringkali dinamakan “faset-faset kepuasan kerja”.

Kepuasan merupakan sebuah kondisi akhir (*and state*), yang timbul karena tujuan tertentu tercapai. Kondisi tersebut, berupa reaksi afektif karyawan tentang aspek-aspek dari situasi kerja. Sedangkan, motivasi terutama berkaitan dengan keinginan individu dan bagaimana kondisi tersebut dapat terpenuhi dalam situasi kerja yang nyaman.⁴⁴

Kepuasan kerja juga merupakan suatu proses pencapaian tingkat motivasi karyawan, untuk lebih bisa produktif dalam bekerja dan merupakan bentuk kekayaan karyawan yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan pekerja yang mampu terpenuhi dengan baik, merupakan stimulus yang dapat menggerakkan untuk dapat bekerja secara nyaman dan maksimal.

⁴⁴ *Ibid.*, hal. 137

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan pendapat, meskipun kebenarannya harus dibuktikan. Arikunto, menjelaskan bahwa hipotesis merupakan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴⁵

Dalam suatu penelitian, hipotesis merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut.⁴⁶ Dalam penelitian ini, hipotesisnya adalah:

H₁: Terdapat Hubungan Signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

H₀: Tidak Terdapat Hubungan Signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Rineka Cipta, Jakarta. 2002), hal. 64

⁴⁶ M. Iqbal Hasan. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. (Ghalia Indonesia, Jakarta. 2002), hal. 50

BAB III

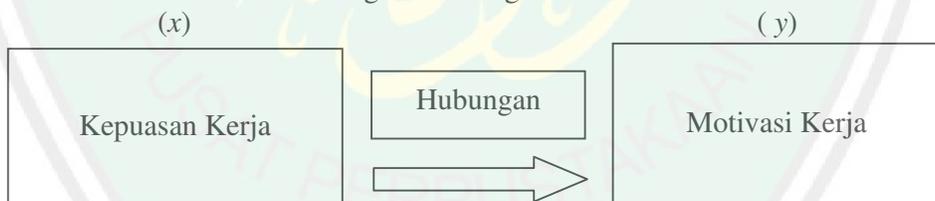
METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam rancangan penelitian penerapan suatu metode yang digunakan dalam penelitian merupakan faktor yang penting, kesalahan dalam menetapkan suatu metode akan memberikan akibat pengambilan data yang salah serta mempengaruhi hasil penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode statistik karena ada hubungannya dengan data-data dan angka (*numerical*) untuk mengetahui antara variabel x dan variabel y . Adapun rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Gambar: 1
Bagan Rancangan Penelitian



Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini, merupakan penelitian *kuantitatif korelasional* untuk mengetahui sejauh mana ada tidaknya suatu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, berdasarkan koefisien korelasi. Variabel pertama adalah kepuasan kerja dan variabel kedua adalah motivasi kerja karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional

Identifikasi Variabel

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut individu atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Menurut Kerlinger yang dikutip Sugiyono mengatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari.⁴⁷

Dalam suatu penelitian diperlukan adanya pengidentifikasian suatu variabel penelitian. Setiap variabel dalam suatu penelitian tentunya memiliki peranan atau dengan kata lain disebut dengan variabel bebas dan variabel terikat yang bersifat mengikuti variabel bebas. Adapun, pengidentifikasian variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas : Kepuasan Kerja

Variabel terikat : Motivasi Kerja

Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam suatu penelitian. Dalam artian untuk menghindari kerancuan pemahaman dalam penafsiran variabel yang digunakan dalam penelitian itu sendiri yaitu variabel sikap terhadap pekerjaan dan variabel motivasi kerja karyawan.

- a) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya terdapat kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji yang

⁴⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Alfabeta, Bandung, 1997), hal. 20.

tercukupi, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik, kondisi kerja yang nyaman, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas yang memadai.

- b) Motivasi Kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat, yang didasarkan pada kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, harga diri dan aktualisasi diri.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Salah satu hal dalam suatu penelitian yang diperlukan adalah populasi sebagai sumber data untuk informasi sebuah penelitian. Populasi adalah kumpulan objek penelitian.⁴⁸ Sedangkan, menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴⁹ Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁵⁰ Setiap penelitian memerlukan populasi sebagai data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian itu sendiri. Populasi juga dapat diartikan sebagai kumpulan semua elemen yang ada, yang akan diobservasi atau diteliti. Dengan demikian

⁴⁸ Jalaluddin Rahmat. *Metode Penelitian Komunikasi*. (Rosda Karya, Bandung. 1984), hal. 78.

⁴⁹ Sugiyono, *Op. Cit.*, hal. 57.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Rineka Cipta, Jakarta. 1998), hal. 108.

penentuan populasi mempunyai pengaruh besar terhadap berhasil dan tidaknya suatu penelitian, karena harus sesuai dengan tema yang harus dikajinya. Dalam hal ini populasi yang ditentukan adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang berjumlah 100 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut.⁵¹ Sedangkan, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan mengambil sebagian populasi yang dianggap representatif sebagai subjek penelitian, sejumlah 50 karyawan.

Alasan pengambilan teknik dan jumlah sampel ini, didasarkan pada pembatasan jumlah karyawan yang boleh diteliti di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dengan maksimal 50 karyawan, disamping alasan tidak semua karyawan bisa dan mau dijadikan sampel atas karakteristik konsep penelitian yang dikehendaki.

Prosedur Penelitian

Secara operasional prosedur penelitian ini, dapat dikemukakan dalam tiga langkah yang meliputi:

Tahap Persiapan

- a) Survey lapangan

⁵¹ Sugiyono, *Op.Cit.*, hal. 56.

Sebelum penelitian dilaksanakan terlebih dahulu survey lapangan yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

b) Tahap Perizinan

Pelaksanaan penelitian diawali dengan mengurus izin penelitian lapangan serta mulai mengadakan observasi mengenai populasi dan sampel penelitian.

Tahap Pelaksanaan

Peneliti menyebarkan angket tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Tahap Pasca Pelaksanaan

Tahap pasca pelaksanaan ini merupakan tahap terakhir di sini semua data yang telah diperoleh baik melalui observasi maupun wawancara mulai diolah. Pengolahan data ini melibatkan aktifitas pengumpulan data yang ada, penyederhanaan data dan pendeskripsian data dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa metode pengumpulan data sesuai dengan variabel yang akan diteliti atau maksud penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan:

a) Metode Angket

Angket (*Questioner*) adalah sebuah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden, dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ingin diketahui dan dipilih untuk mengumpulkan data. Angket dibuat berdasarkan teori tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penggunaan angket ini dengan alasan memiliki beberapa keuntungan diantaranya:⁵²

- 1) Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
- 2) Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
- 3) Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.
- 4) Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu untuk menjawab.
- 5) Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

⁵² Saifuddin Azwar. *Metode penelitian*. (Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2004), hal. 80

Tabel: 3.1
Blue Print Angket Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Kepuasan Kerja	Kesempatan untuk Maju	1	2	2
	Keamanan Kerja	3	4	2
	Gaji	5	6	2
	Perusahaan dan - Manajemen	7	8	2
	Pengawasan (<i>supervisi</i>)	9	10	2
	Faktor Intrinsik - Perusahaan	11	12	2
	Kondisi Kerja	13	14	2
	Aspek Sosial dalam -Pekerjaan	15	16	2
	Komunikasi	17	18	2
	Fasilitas	19	20	2
Jumlah		10	10	20

Tabel: 3.2
Blue Print Angket Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Motivasi Kerja	Fisiologis	1, 2	3, 4	2
	Rasa aman	5, 6	7, 8	2
	Rasa memiliki	9, 10	11, 12	2
	Harga diri	13, 14	15, 16	2
	Aktualisasi diri	17, 18	19, 20	2
Jumlah		10	10	20

Bentuk angket dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*⁵³, yaitu subjek diminta memilih salah satu dari alternatif jawaban yang meliputi: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), pada masing-masing variabel (x) kepuasan kerja dan (y) untuk motivasi kerja.

⁵³ *Ibid.*, hal. 99.

Pertanyaan dalam skala ini berbentuk *favourable* dan *unfavourable*. Bobot pertanyaan berkisar antara 1 sampai 4. Pada pertanyaan *favourable* sangat setuju dinilai 4, setuju dinilai 3, tidak setuju dinilai 2, sangat tidak setuju dinilai 1. Sedangkan pada pertanyaan *unfavourable* sangat setuju dinilai 1, setuju dinilai 2, tidak setuju dinilai 3, dan sangat tidak setuju dinilai 4.

b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah data langsung dari tempat penelitian, meliputi: buku-buku yang relevan, catatan, surat kabar, majalah, foto-foto dan sebagainya.⁵⁴ Dalam penelitian ini, dokumentasi yang diperlukan sebatas pada pengambilan gambar atau foto-foto yang relevan sebagai bahan pelengkap hasil penelitian.

c) Observasi

Observasi adalah melakukan suatu pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Metode observasi dalam penelitian ini dilengkapi dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen.⁵⁵

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah terkumpul melalui angket dan membuktikan hipotesis, untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan digunakan analisis dengan acuan skor standard dan menggunakan rumus:

⁵⁴ Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. (Alfabeta. Bandung. 2002), hal. 31.

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hal. 204.

$$M = \frac{\sum Fx}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

X = Nilai masing-masing responden

N = Jumlah responden

Standard Deviasi:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum Fx^2}{N} - M^2}$$

Dari distribusi skor responden kemudian mean dan standar deviasinya dihitung sehingga skor yang dijadikan batas angka penilaian sesuai dengan norma yang diketahui. Adapun yang digunakan adalah:

Tabel: 3.3

Standard Pembagian Klasifikasi

Kategori	Kriteria
Rendah	$X \leq \text{Mean} - 1SD$
Sedang	$M - 1SD$ s/d $M+1SD$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, melalui bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 12.00 for windows. Pada umumnya untuk penelitian-penelitian dibidang ilmu pendidikan digunakan taraf signifikan

0,05 atau 0,01.⁵⁶ Dalam penelitian yang dicari adalah hubungan antara dua variabel, variabel bebas (x) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat (y) yaitu motivasi kerja karyawan.

Reliabilitas dan Validitas

Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil ukur yang dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.⁵⁷

Untuk menguji reliabilitas alat diukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran *Alpha Cronbach*, karena skor yang didapat dari skala psikologi bukan berupa 1 dan 0.⁵⁸

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

⁵⁶ *Ibid.*, hal. 246.

⁵⁷ *Ibid.*, hal. 180.

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hal. 171

Validitas

Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.⁵⁹

Penelitian ini menggunakan salah satu formula untuk menghitung besarnya koefisien korelasi dua variabel dengan menggunakan formula product Moment person seperti yang telah tercantum dalam analisis data di atas.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, data yang terkumpul dianalisis dengan korelasi *product-moment* untuk menentukan hubungan antar dua gejala. Adapaun rumus korelasi *product moment* adalah:

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum X}{N} \\ Y &= \frac{\sum Y}{N} \\ r_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \end{aligned}$$

⁵⁹ Saifuddin Azwar. *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar* (Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2003), hal. 173.

Keterangan:

N = Jumlah Responden

X = Variabel sikap terhadap pekerjaan

Y = Variabel motivasi kerja

XY = Perkalian x dan y

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*



BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT PLN (Persero)

Perjalanan yang teramat panjang telah dilalui dengan langkah pasti dan penuh optimisme. Semenjak masa penjajahan Hindia Belanda yang selanjutnya berganti ke Jepang, kemudian masa perjuangan proklamasi sampai badai krisis moneter kesemuanya menjadi catatan sejarah PLN agar tetap eksis mengabdikan untuk masyarakat.

Sejarah dan perkembangan kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad 19 yaitu pada jaman pemerintahan Hindia Belanda. Pembangunan kelistrikan di wilayah Indonesia dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Kelistrikan di wilayah Batavia pada tahun 1893 dengan nama Electriciteit Bedriff Batavia.
- b) Kelistrikan di wilayah Medan pada tahun 1903 dengan nama Electriciteit Bedriff Medan.
- c) Kelistrikan di wilayah Surabaya pada tahun 1907 dengan nama Electriciteit Bedriff Surabaya.
- d) Kelistrikan berikutnya terjadi di wilayah Palembang, Ambon dan Makasar.

Setelah perusahaan listrik tersebut berdiri pendistribusiannya dialihkan ke perusahaan-perusahaan listrik swasta, antara lain:

- a) N.V. NIGM yang kemudian berubah menjadi N.V. OGEM. Diberi kewenangan menangani kelistrikan wilayah kota Batavia, Jatinegara, Tangerang, Cirebon, Kebayoran Lama. Sedangkan di luar Jawa antara lain kota Medan, Palembang, Makasar, Ujung Pandang, Tanjung Padang dan kelistrikan Manado.
- b) N.V. ANIEM (selanjutnya pada 8 Februari 1914 diberi kewenangan menangani wilayah Surabaya, Semarang dan Yogyakarta. Sedangkan di luar Jawa antara lain kota Bukittinggi, Pontianak, dan Ambon).
- c) N.V. GEBEO diberi kewenangan menangani kelistrikan wilayah kota Bandung, Bogor, Kabupaten seluruh Jawa Barat kecuali Cirebon dan Jakarta karena sudah dikelola oleh NV. NIGM.
- d) ELEKTRA diberi kewenangan menangani kelistrikan wilayah kota Tulungagung dan sekitarnya.
- e) SEM diberi kewenangan menangani kelistrikan wilayah Kesunanan Surakarta dan sekitarnya.
- f) OJEM diberi kewenangan menangani kelistrikan wilayah Karasidenan Panurukan dan beberapa kabupaten sekitarnya.
- g) EMR diberi kewenangan menangani kelistrikan wilayah kota Rembang, Blora, dan Bojonegoro.
- h) EMB diberi kewenangan menangani kelistrikan wilayah Karasidenan Banyumas dan beberapa kabupaten sekitarnya.

Pada masa penjajahan Jepang semua perusahaan listrik di wilayah Indonesia berada di bawah kendali tentara Jepang. N.V. ANIEM kemudian diganti nama menjadi Shobu Denki Sha, yang merupakan perusahaan listrik

untuk Jawa timur. Pada masa proklamasi kemerdekaan Indonesia perusahaan-perusahaan listrik kembali diambil alih oleh pemerintah Indonesia. Pada tanggal 21 september 1945 di Jakarta adalah pengangkatan pemimpin pertama kali yang disaksikan oleh Kesatuan Aksi Karyawan Listrik. Selanjutnya, diikuti oleh wilayah di Jawa dan di luar Jawa. Tidak berapa lama kemudian yaitu Oktober 1945 perusahaan listrik ditangani oleh Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja.

Dengan adanya keputusan PUTL No. 01/PRT/1973 yang diperbarui dengan Peraturan pemerintah No. 17 tahun 1990 Perusahaan Listrik Nasional berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik maka PLN dialihkan bentuknya menjadi Perseroan Terbatas karena telah memenuhi syarat menjadi perusahaan perseroan sekaligus kuasa usaha ketenaga listrik. Ketentuan itu didasari oleh:

- a) UU No. 09 tahun 1969
- b) UU No. 15 tahun 1985 tentang ketenaga listrik
- c) PP No. 23 tahun 1994
- d) UU No. 23 tahun 1994 tentang pengalihan bentuk PLN menjadi PT. PLN Perusahaan listrik negara adalah PT.PLN (PERSERO) yang didirikan dengan akte notaris Sutjipto, SH No. 169 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman No. C2-11.519 HT.01.01. tahun 1994 yang diumumkan dalam Berita Negara No. 673/94.

2. Falsafah, Visi, Misi dan Tujuan PT PLN (Persero)

a) Falsafah Perusahaan

Pembawa kecerahan dan kegairahan dalam kehidupan masyarakat yang produktif.

b) Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul, dan terperaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Diakui

Mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukkan bahwa PLN pantas dipandang sebagai perusahaan kelas dunia.

Kelas Dunia

- 1) Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan.
- 3) Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.
- 4) Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset of Excellence*).
- 5) Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.

Bertumbuh Kembang

- 1) Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
- 2) Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Unggul

- 1) Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolok ukur mutakhir dan terbaik.
- 2) Memposisikan diri sebagai Perusahaan terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
- 3) Mengelolah usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal, sistematis, produk, pelayanan secara berkesinambungan.

Terpercaya

- 1) Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi.
- 2) Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.
- 3) Menjadi Perusahaan pilihan.

Potensi Insani

- 1) Keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan produksi yang baru.
- 2) Meningkatkan kualitas prosekan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etika, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama.

- 3) Potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansial, pengetahuan kontekstual, ketrampilan, kemampuan, pengalaman, dan menjalin kerja sama.

c) Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

d) Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*electricity for a better life*).

e) Tujuan

Tujuan perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

PLN Unit Pelayanan Malang Kota beralamat di JL. Basuki Rahmat
100 Malang 65111. Telepon 0341-355244, 0341-326034.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah bagan yang menggambarkan tata hubungan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu mengenai wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi agar tidak terjadi kesalahan dan kerancuan pelaksanaan kegiatan organisasi dalam suatu perusahaan.

Berikut ini gambaran struktur Organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, APJ (Area Pelayanan dan Jaringan), UP (Unit Pelayanan), UJ (Unit Jaringan), UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) beserta penjelasannya tentang fungsi dan tanggung jawabnya. Bagan Struktur Organisasi dapat dilihat dalam Lampiran 1 (satu).

a) Manajer

Manajer bertanggung jawab merumuskan sasaran cabang, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelayanan pelanggan, pendistribusian dan pembangkitan tenaga listrik berikut pembangunannya sesuai dengan kebijakan PLN atau PLN Wilayah.

b) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ)

Merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

1) Bagian Pemasaran

Bertanggung jawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial, untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan di atas, Bagian Pemasaran mempunyai fungsi:

- a. Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan di daerah kerja APJ maupun di masing-masing unit usahanya.
- b. Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- c. Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial (TM/TT).
- d. Mengadakan komunikasi dan memberikan pelayanan khusus kepada pelanggan-pelanggan potensial dalam rangka meningkatkan loyalitas pelanggan.
- e. Melaksanakan pembacaan meteran dengan Automatic Meter Reading (AMR) untuk pelanggan-pelanggan potensial, serta memelihara sarana dan kelengkapannya.
- f. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian Pemasaran.

2) Bagian Niaga

Bertanggung jawab dalam kegiatan pelayanan dan pelanggan, administrasi pelanggan, pembuatan tagihan listrik dan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebut di atas, bagian Niaga mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan/ calon pelanggan.
- b. Menyusun dan memelihara Data Induk Pelanggan (DIP) dan Data Induk Saldo (DIS).
- c. Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter.
- d. Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.
- e. Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib.
- f. Melaksanakan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang.
- g. Menyusun standart mutu pelayanan serta mengendalikan pencapaiannya.
- h. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian niaga.

3) Bagian Distribusi

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan system, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk

menjamin kontinuitas pelayanan dengan mutu dan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar dicapai pengusahaan energi yang efisien.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebut di atas, bagian Distribusi mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem.
- b. Menyusun SOP dan mengatur pengoprasian jaringan distribusi.
- c. Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi.
- d. Mengelola asset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan.
- e. Membuat data peta jaringan (*mapping*) dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan.
- f. Mengendalikan dan mengawasi fungsi alat pembatas dan pengukur (APP) dan menyusun rencana pemeliharaannya.
- g. Melaksanakan analisa dan evaluasi susus distribusi serta menyusun upaya pengendaliannya.
- h. Membina dan mengembangkan PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan).
- i. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian Distribusi.

4) Bagian Keuangan

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan sesuai dengan prosedur administrasi dan akuntasinya, untuk menjamin pengelolaan anggaran dan pendapatan yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan di atas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pencatatan dan pembukuan asset.
- b. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait.
- c. Menyusun RAO sesuai jadwal dan pedoman yang ada.
- d. Mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi.
- e. Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal.
- f. Melaksanakan supervise tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit asuhannya.
- g. Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya.
- h. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan.

5) Bagian SDM dan Administrasi

Bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi Sumber Daya manusia, pengelolaan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan di atas, bagian SDM dan administrasi mempunyai fungsi:

- a. Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharannya.
- b. Melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai ketentuan yang ada.
- c. Menyusun dan memelihara Data Induk Kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM.
- d. Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM.
- e. Merencanakan dan mengelolah kegiatan kesekretariatan, umum dan K3.
- f. Mengatur penyelesaian masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik di lingkungan internal maupun eksternal.
- g. Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.
- h. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian SDM dan Administrasi.

6) Bagian Cater dan Tagihan Listrik

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan sesuai dengan prosedur administrasi dan akuntasinya, untuk menjamin pengelolaan anggaran dan pendapatan yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan di atas, Bagian Cater dan Tagihan Listrik mempunyai fungsi:

- a. Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter.
- b. Melaksanakan dan memonitor proses pengelolaan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.
- c. Melaksanakan pembacaan meter dengan Automatic Meter Reading (AMR) untuk pelanggan-pelanggan potensial, serta memelihara sarana dan kelengkapannya.
- d. Melaksanakan dan memonitor proses pencetakan rekening dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada
- e. Mengelolah pembuatan tagihan listrik.
- f. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian carter dan Tagihan listrik.

7) Bagian Pengendalian Pendapatan

Bertanggung jawab dalam kegiatan pengendalian untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan di atas, Bagian Pengendalian dan Pendapatan mempunyai fungsi:

- a. Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib.
- b. Melaksanakan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang.
- c. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian Pengendalian Pendapatan.

c) Unit Pelayanan (UP)

Bertanggung jawab dalam peningkatan pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan untuk menjamin pencapaian target

pendapatan dan peningkatan kepuasan pelanggan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di atas, Unit Pelayanan (UP) mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan, penagihan dan pengawasan piutang.
- b. Pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pembacaan meter, analisa dan evaluasi hasil pembacaan meter serta pengolahan hasil pembacaan meter
- c. Penetapan dalam pelaksana Penyambungan Baru (PB), Perubahan Daya (PD), dan Perubahan Tarif (PT).
- d. Pelaksanaan koordinasi dengan Unit Jaringan (UJ) untuk menjamin keandalan pendistribusian tenaga listrik, kecepatan penyambungan dan pemutusan serta kegiatan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL)
- e. Pelaksanaan kegiatan administrasi personalia, pengelolaan kesekretariatan, pengendalian keuangan.

Untuk kegiatan-kegiatan yang terkait dengan peningkatan pelayanan, dimungkinkan melakukan penyesuaian kegiatan melalui kesepakatan antara Unit Pelayanan (UP) dengan Unit Jaringan (UJ) yang ditetapkan oleh Manajer Area.

a) Unit Jaringan (UJ)

Bertanggung jawab dalam peningkatan mutu dan keandalan serta efisiensi dalam pendistribusian tenaga listrik untuk menjamin pencapaian target pendapatan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di atas, Unit Jaringan (UJ) mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik, serta pengawasan pekerjaan konstruksi
- b. Pelaksanaan Penyambungan Baru (PB), Perubahan Daya (PD) sesuai permintaan Unit Pelayanan (UP).

b) Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ)

Bertanggung jawab dalam peningkatan pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan, peningkatan mutu dan keandalan serta efisiensi untuk menjamin pencapaian target pendapatan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di atas, Unit Pelayanan Jaringan (UPJ) mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan, penagihan dan pengawasan piutang
- b. Pengawasan pembacaan meter, analisa dan evaluasi hasil pembacaan meter serta pengolahan hasil pembacaan meter
- c. Penetapan dan pelaksanaan Penyambungan baru (PB), Perubahan Daya (PD) dan Perubahan tariff (PT)

- d. Pelaksanaan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik, kegiatan Penertiban Pemakaian tenaga Listrik (P2TL), kegiatan penyambungan dan pemutusan serta pengawasan pekerjaan konstruksi
- e. Pelaksanaan kegiatan administrasi personalia, pengelolaan kesekretariatan, pengendalian keuangan serta pembekalan

B. Pembahasan

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, peneliti memberikan angket kepada semua karyawannya yang berjumlah 141 orang. Angket yang diberikan terbagi menjadi 4 kategori: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor standard untuk masing-masing kategori. Hasil analisis butir dari 20 item untuk pelatihan dan prestasi kerja diperoleh:

Tabel: 4.1
Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Item Valid	Jumlah	Item Gugur	Jumlah
1.	Kesempatan untuk Maju	1, 2	2	-	-
2.	Keamanan Kerja	4	1	3	1
3.	Gaji	5,6	2	-	-
4.	Perusahaan dan - Manajemen	7, 8	2	-	-
5.	Pengawasan (<i>supervisi</i>)	9, 10	2	-	-
6.	Faktor Intrinsik - Perusahaan	11	1	12	1

7.	Kondisi Kerja	13	1	-	-
8.	Aspek Sosial dalam -Pekerjaan	14	1	15	1
9.	Komunikasi	16, 17	2	18	-
10.	Fasilitas	19	1	20	1

Dalam penelitian ini juga, peneliti menggunakan 3 (tiga) penggolongan untuk melihat tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan klasifikasi:

Tabel: 4.2

Standar Pembagian Klasifikasi

Kategori	Kriteria
Rendah	$X \leq \text{Mean} - 1 \text{ SD}$
Sedang	$M - 1\text{SD s/d } M + 1 \text{ SD}$
Tinggi	$X \geq M + 1 \text{ SD}$

Berdasarkan hasil uji validitas dan standar pembagian klasifikasi untuk angket kepuasan kerja karyawan di atas, maka diperoleh:

Tabel: 4.3

Mean dan Standar Deviasi Pelatihan

Kepuasan Kerja	Mean (M)	Standar Deviasi (SD)
	60,54	16,82

Hasil di atas, diketahui nilai Mean (M) sebesar 60,54 dan nilai Standar Deviasi (SD) sebesar 16,82. Sedangkan, untuk skor masing-masing kategori:

Tabel: 4.4
Standar Pembagian Klasifikasi

Kategori	Kriteria
Rendah	$\leq 43,72$
Sedang	$43,72 - 77,36$
Tinggi	$\geq 77,36$

Berdasarkan skor standar di atas, diperoleh 10 orang (20%) berada pada level kepuasan kerja tinggi, 31 orang (62%) pada level kepuasan kerja sedang dan 9 orang (18%) berada pada level pengalaman kepuasan kerja rendah. Proporsi tersebut dapat dilihat, pada tabel dibawah ini:

Tabel: 4.5
Proporsi Kepuasan Kerja Karyawan

No	Interval	Frekuensi	Proporsi %
1.	$\leq 43,72$	9	18%
2.	$43,72 - 77,36$	31	62%
3.	$\geq 77,36$	10	20%

2. Motivasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, peneliti juga mengukurnya dengan cara memberikan angket kepada 50 karyawan, adapun kriteria item valid dan gugurnya dapat dilihat pada tabel, berikut:

Tabel: 4.6
Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

No.	Aspek	Item Valid	Jumlah	Item Gugur	Jumlah
1.	Fisiologis	1, 2, 3	3	4	1
2.	Rasa aman	5, 6	2	7	1
3.	Rasa memiliki	8, 10, 12	3	9, 11	-
4.	Harga diri	13, 14, 16	3	15	1
5.	Aktualisasi diri	17, 18, 19, 20	4	-	-

Kemudian, peneliti membaginya menjadi tiga kategori: tinggi, rendah, sedang dengan memberikan skor standar terhadap masing-masing kategori. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standar deviasi (SD), sebagai berikut:

Tabel: 4.7
Mean dan Standar Deviasi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Mean (M)	Standar Deviasi (SD)
	64,44	15,75

Hasil di atas diketahui besar nilai Mean (M) adalah 64,44 dan nilai Standar Deviasi (SD) adalah 15,75. Sedangkan, untuk skor masing-masing kategori adalah:

Tabel: 4.8
Standar Pembagian Klasifikasi

Kategori	Kriteria
Rendah	$\leq 48,69$
Sedang	48,69 – 80,19
Tinggi	$\geq 80,19$

Berdasarkan skor standar di atas, diperoleh 8 orang (16%) berada pada level motivasi kerja dengan kategori tinggi, 33 orang (66%) mempunyai

motivasi kerja kategori sedang dan 9 orang (18%) mempunyai motivasi kerja rendah. Proporsi pembagian tersebut, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel: 4.9
Proporsi Motivasi Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Proporsi %
1.	$\leq 48,69$	8	16%
2.	$48,69 - 80,19$	33	66%
3.	$\geq 80,19$	9	18%

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji hipotesis dengan metode analisis statistik *Product Moment Karl Pearson*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Jumlah responden

x = Variabel Pelatihan

y = Variabel Prestasi Kerja

xy = Perkalian x dan y

Ada tidaknya hubungan (*coreltioni*) kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, maka dilakukan dengan menggunakan korelasi untuk dua variabel untuk uji hipotesis penelitian. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi:

- a) **H₁**: Apabila terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
- b) **H₀**: Apabila tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Dasar pengambilan keputusan tersebut, berdasarkan pada probabilitas, berikut:

1. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima.
2. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

Sedangkan hasil dari korelasi pelatihan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada hasil analisis, berikut:

Tabel: 4.10
Korelasi Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1.000	.964**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	Sum of Squares and Cross-products	13856.420	12513.120
	Covariance	282.784	255.370
	N	50	50
	Y	Pearson Correlation	.964**
Sig. (2-tailed)		.000	.
Sum of Squares and Cross-products		12513.120	12160.320
Covariance		255.370	248.170
N		50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Dari hasil uji korelasi kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di atas, menunjukkan nilai r_{hitung} 0,964, diketahui nilai N adalah 50 dan nilai r_{tabel} 0,361, dengan signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($0,964 > 0,361$) atau memiliki signifikansi $< 0,05$. Maka, dapat disimpulkan ada korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Dari hasil analisis data tersebut, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan aspek motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang, begitu seterusnya. Artinya, bahwa karyawan yang telah sampai pada kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja

karyawan pada level maksimal. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Dimensi nilai-nilai kepuasan kerja selayaknya menjadi perhatian dan dapat diciptakan secara harmonis oleh perusahaan, terhadap karyawannya. Karena hal demikian, disamping mampu memberikan aspek kenyamanan dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap tugas-tugasnya. Juga akan mampu menumbuhkan motivasi kerja positif bagi karyawan. Dengan kata lain, untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam sebuah perusahaan haruslah terlebih dahulu mampu diciptakan aspek-aspek kepuasan kerja terlebih dahulu untuk semua karyawannya.

Dari pendapat diatas, jika dihubungkan dengan hasil penelitian yang mengukur hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan menghasilkan $r_{hitung} = 0,964$ yang menunjukkan adanya kesesuaian antara teori dengan hasil penelitian. Dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan $r_{hitung} = 0,964 > r_{tabel} = 0,361$ maka membuktikan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, tentang hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang serta berdasarkan fokus atau rumusan penelitian yang ada, dapat disimpulkan:

3. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Berdasarkan hasil uji validitas dan standar pembagian klasifikasi angket kepuasan kerja karyawan, diperoleh 10 orang (20%) berada pada level kepuasan kerja tinggi, 31 orang (62%) pada level kepuasan kerja sedang dan 9 orang (18%) berada pada level pengalaman kepuasan kerja rendah. Artinya, pada realitas ini tingkat kepuasan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang secara umum, berada pada dominasi karyawan yang merasa atau mendapatkan tingkat kepuasan kerja sedang-sedang saja selama bekerja.

4. Tingkat motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Dengan memakai alat ukur yang sama, berdasarkan standar pembagian klasifikasi angket kepuasan kerja karyawan, diperoleh 8 orang (16%) berada pada level motivasi kerja dengan kategori tinggi, 33 orang (66%) mempunyai motivasi kerja kategori sedang dan 9 orang (18%)

mempunyai motivasi kerja rendah. Artinya, pada realitas ini tingkat motivasi karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang secara umum juga sama, berada pada dominasi karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja standar atau sedang-sedang saja.

5. Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Berdasarkan hasil uji korelasi kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, didapatkan nilai r_{hitung} sebesar 0,964 dan nilai r_{tabel} 0,361, dengan signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya, jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan semangat motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya.

B. Saran-Saran

1. Bagi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Hasil penelitian ini, bisa dijadikan bahan pertimbangan dan pengaturan kebijakan manajemen, terkait bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bisa bekerja lebih produktif dan nyaman.

2. Bagi Pihak-pihak Terkait dan Bekepentingan

Hasil penelitian ini bisa jadikan tambahan informasi atau pengetahuan (*stock of knowledge*), sekaligus bisa dijadikan dasar dalam merumuskan berbagai tindakan atau perlakuan terhadap pemberdayaan karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti Seterusnya

Hasil, aspek kelemahan dan kelebihan dari penelitian ini hendaknya dijadikan tolak ukur dan pelengkap pengetahuan (*basic of reference*), dalam merumuskan penelitian dalam bidang yang sama, sekaligus menyempurnakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoroga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosdur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- , 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri Edisi Ke-empat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2004. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Agama RI. 2006. *Al-Hikmah al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung: Penerbit Diponegoro.
- Gerungan, W.A. 2002. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997. *Fundamental of Manajemen: terj. Zuhad Ichyaudin*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2001. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: UI-Press.
- Muhyi, Ach. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*: Jakarta: UI-Press.

Rahmat, Jalaluddin. 1984. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Rosda Karya.

Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Terj. Hadyana Pujaatmaka* Jakarta: Prehallindo.

-----, 2003. *Perilaku Organisasi: Jilid I*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.





BUKTI KONSULTASI

Nama : Yeyen Fera Nike Nancy

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja
Karyawan (Studi di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa
Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)

Dosen Pembimbing : Endah Kurniawati, M.Psi.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1.	6 Maret 2007	Seminar proposal	1.
2.	20 Maret 2007	Pengajuan bab I	2.
3.	27 April 2007	Acc bab I, pengajuan bab II	3.
4.	10 Mei 2007	Acc bab II, pengajuan bab III	4.
5.	26 Mei 2007	Acc bab III, pengajuan bab IV	5.
6.	4 Juni 2007	Acc bab IV, pengajuan bab V	6.
7.	18 Juni 2007	Acc bab V	7.

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Dekan Fakultas Psikologi

Endah Kurniawati, M. Psi.
NIP. 150 300 643

Drs. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 234

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu: Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.

Di_
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian dengan tema Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang, dan sebagai tugas akhir dalam studi kami di Fakultas Psikologi UIN Malang, maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi daftar pernyataan/angket di bawah ini. Kami berharap Bapak/Ibu/Saudara menjawab semua nomor dan tidak ada satu nomorpun yang terlewatkan, karena tidak ada jawaban yang salah atau benar.

Adapun frekuensi jawaban yang diberikan dengan memilih salah satu pernyataan dengan tanda silang (X) sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu/Saudara:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan bantuan yang bernilai besarnya bagi penelitian kami. Untuk bantuannya, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih. *Jazakumullahu khairan katsira.*

1. Nama :.....(boleh dirahasiakan)
2. Umur :.....Tahun
3. Jabatan Bapak/Ibu saat ini sebagai :.....
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu :
 SLTA Diploma S1 S2 Lain-lain.....
6. Masa Kerja :.....

Questioner Kepuasan Kerja (x)

No.	Questioner	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas dan terpacu untuk terus bekerja lebih giat lagi di perusahaan ini.				
2.	Kerap kali saya merasa tidak mendapatkan apapun dan bosan ketika bekerja di sini.				
3.	Saya cukup merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini.				
4.	Terkadang terbesit dalam pikiran saya untuk keluar dari tempat kerja ini.				
5.	Gaji yang saya dapatkan lebih dari cukup dan memuaskan.				
6.	Bea tunjangan kerja untuk keluarga di perusahaan ini jauh dari cukup.				
7.	Saya cukup puas dengan manajemen perusahaan, terbukti mampu memberikan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan.				
8.	Manajemen perusahaan untuk pengaturan kedisiplinan kerja sering mengecewakan.				
9.	Pengawasan terhadap karyawan di perusahaan ini cukup memberikan ketenangan dan kenyamanan ketika bekerja.				
10.	Pengawasan secara keseluruhan untuk masing-masing unit kerja dalam perusahaan ini perlu ditingkatkan.				
11.	Saya merasa SDM para karyawan di perusahaan ini cukup bisa diandalkan.				
12.	Kemampuan dan skill untuk karyawan teknisi di perusahaan ini perlu ditingkatkan.				
13.	Ventilasi dan penyinaran ruangan kerja perusahaan ini sangat membuat nyaman pekerja.				
14.	Tempat parkir di perusahaan ini sempit dan sangat tidak aman.				
15.	Hubungan para pekerja atau karyawan di perusahaan ini cukup harmonis.				
16.	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini perlu ditingkatkan, biar tidak sering terjadi kesalahpahaman.				
17.	Sistem komunikasi antara atasan dan bawahan di perusahaan ini sudah terbangun dengan baik.				
18.	Komunikasi sesama atasan di perusahaan ini saya rasa perlu ditingkatkan, biar tidak sering terjadi <i>miss communication</i> .				
19.	Fasilitas dan peralatan-peralatan kerja di				

	perusahaan ini cukup memenuhi standar ergonomis.				
20.	Fasilitas perusahaan untuk layanan pengobatan gratis dan cuti kerja di perusahaan ini saya rasa belum direalisasikan dengan baik.				

TERIMA KASIH



Questioner Motivasi Kerja (y)

No.	Questioner	SS	S	TS	STS
1.	Setiap hari saya bersemangat untuk pergi ke tempat kerja.				
2.	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat untuk tetap memakai seragam kerja dan berpenampilan rapi.				
3.	Selama bekerja di sini seolah semangat untuk berprestasi saya menurun.				
4.	Secara umum saya merasa kedisiplinan para karyawan di perusahaan ini cukup buruk.				
5.	Tidak pernah saya merasa terancam atau takut ketika bekerja.				
6.	Saya merasa tergugah untuk mampu menciptakan lingkungan hidup sosial di perusahaan ini lebih baik lagi.				
7.	Seringkali saya tidak percaya diri untuk bekerja di perusahaan ini.				
8.	Terkadang saya merasa takut untuk bekerja secara tim di perusahaan ini.				
9.	Saya terpacu untuk bisa lebih akrab dengan teman-teman kerja saya.				
10.	Sekarang saya lebih berani dan terbuka untuk membicarakan urusan pekerjaan dengan atasan.				
11.	Saya malu membicarakan kesalahan-kesalahan yang sempat saya lakukan ketika bekerja, dengan teman yang lebih senior.				
12.	Cukup sulit bagi saya untuk cepat bergaul dengan karyawan-karyawan baru di perusahaan ini.				
13.	Saya merasa dihormati dan tergugah untuk dihargai banyak orang di perusahaan ini.				
14.	Atasan cukup puas dengan hasil kerja saya dan saya termotivasi untuk lebih berprestasi.				
15.	Kadangkala saya minder dengan teman-teman kerja se tim (<i>group</i>) saya, saat bekerja.				
16.	Kelompok dan unit kerja yang saya tangani tidak pernah merasa puas dengan kebijakan-kebijakan perusahaan.				
17.	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja.				
18.	Bakat dan keahlian kerja saya terasa semakin terasah.				
19.	Terkadang saya merasa tidak pernah bisa melakukan apapun dengan baik di perusahaan				

	ini.				
20.	Skill atau kemampuan kerja praktis saya perlu untuk selalu ditingkatkan, untuk hasil kerja maksimal.				

TERIMA KASIH



DATA KASAR KEPUASAN KERJA

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	4	3	1	3	3	2	1	3	2	1	2	4	2	3	2	4
2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1
3	3	2	3	2	2	4	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1
4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1
5	2	1	4	1	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
6	1	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
7	2	3	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	1	3	2	2
8	2	3	2	2	1	2	3	3	4	3	1	2	3	2	2	1
9	2	1	2	2	1	2	4	4	4	2	2	2	1	2	2	1
10	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	1
11	3	1	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	1	2
12	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2
13	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2
14	1	3	3	1	4	3	1	4	1	3	1	3	3	1	3	2
15	3	2	3	1	1	1	2	3	1	2	1	4	2	1	3	3
16	2	1	2	1	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	3
17	3	2	3	2	2	1	3	4	2	2	1	1	4	3	2	3
18	1	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	3
19	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3
20	3	3	1	3	3	3	1	2	4	3	1	1	3	3	3	1
21	3	1	1	4	4	1	4	3	3	4	1	3	3	3	3	2
22	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	1	3	3	3	3	1
23	2	2	1	3	2	1	3	3	4	1	2	2	2	1	1	3
24	3	3	3	4	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1
25	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1
26	2	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3
27	1	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2
28	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2
29	2	3	2	2	2	1	4	1	3	1	2	2	1	3	3	2
30	3	2	1	3	2	1	4	1	3	2	2	1	3	1	1	2
31	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2
32	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	4	3	3	2
33	4	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
34	2	3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2
35	3	3	1	2	2	1	3	1	3	1	4	2	1	3	3	2
36	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3
37	2	3	1	3	1	2	4	3	2	3	2	1	2	1	1	2
38	2	4	3	4	4	1	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2
39	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	1	1	2
40	3	4	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	1	3	2	3
41	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	3
42	3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
43	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
44	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4
45	1	3	2	1	1	2	4	3	4	3	2	3	2	1	1	4
46	1	4	3	1	3	3	1	4	2	4	4	4	1	3	3	4
47	2	2	1	1	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3
48	4	4	1	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3
49	3	2	2	1	3	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3

X17	X18	X19	X20
3	3	1	3
2	2	1	2
2	4	2	3
2	1	2	1
1	1	2	2
3	1	4	2
1	1	3	2
2	1	2	3
2	1	3	3
2	1	2	3
3	2	2	2
3	3	1	3
3	3	3	2
3	1	3	3
4	3	1	2
1	2	4	2
3	3	2	3
3	4	4	2
3	3	2	2
2	3	3	2
2	3	1	1
1	2	1	2
3	3	2	3
1	3	3	2
3	3	2	3
2	2	4	1
2	3	1	3
2	3	2	3
1	4	3	1
3	3	2	3
3	2	2	3
2	2	2	4
2	4	1	4
3	2	3	4
3	3	3	4
3	2	3	3
2	3	3	4
4	3	4	3
1	2	4	4
2	3	4	4
2	2	3	3
3	2	2	4
3	4	2	3
4	3	3	3
2	3	3	3
4	3	4	2
1	2	2	2
4	3	3	2
2	3	2	1

4 4 2 3



DATA KASAR MOTIVASI KERJA

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
1	2	3	1	2	4	1	2	2	3	3	4	3	2	1	3	4
2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	1	1	3	1
3	1	4	3	3	4	2	3	3	4	2	1	3	1	2	3	1
4	3	4	4	2	1	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	1
5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	1	2
6	3	3	4	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	1
7	3	4	4	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2
8	4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	1	2	1	3	4	1
9	4	4	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	1
10	4	4	2	3	4	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	1
11	3	3	3	3	3	2	1	1	1	4	2	3	4	3	2	2
12	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2
13	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	4	1	2	3	3	1	1	3	4	3	3	2
15	3	3	3	2	4	3	1	1	1	4	1	2	1	2	1	3
16	4	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	4	2	1	4	3
17	2	2	3	1	1	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3
18	3	2	3	3	4	1	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3
19	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	2	1	3
20	2	3	1	3	1	1	4	2	4	3	3	4	2	3	3	1
21	2	4	1	4	4	3	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2
22	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	1
23	2	3	1	3	2	3	3	3	4	1	2	3	2	1	1	3
24	3	2	3	3	1	2	4	3	4	1	4	2	3	1	3	1
25	3	4	3	4	3	3	4	1	4	1	3	3	2	2	3	1
26	3	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	1	3	1	3	3
27	2	4	2	4	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2
28	3	2	2	1	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2
29	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2
30	3	3	1	2	2	2	4	2	2	1	2	3	4	2	2	2
31	3	3	2	2	4	1	4	1	3	2	2	3	3	1	1	2
32	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2
33	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
34	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
35	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	3	2
36	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3
37	1	1	1	1	2	4	4	4	3	1	2	1	2	3	4	2
38	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	1	2	4	1	4	2
39	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	4	3	2
40	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3
41	3	3	2	3	4	2	3	2	4	1	2	3	2	1	2	3
42	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3
43	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2
44	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4	4
45	4	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	3	2	4
46	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4
47	3	3	1	2	3	2	1	3	2	4	3	3	4	4	2	3
48	4	4	1	4	4	2	3	4	3	3	1	4	2	4	4	3
49	4	4	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	4	2	3

Y17	Y18	Y19	Y20
3	3	3	3
4	2	2	2
2	1	2	2
2	1	2	4
2	2	1	1
1	2	3	2
2	3	1	4
2	2	2	3
2	1	2	3
3	1	2	3
1	1	3	4
1	3	3	3
1	2	2	2
2	4	3	2
1	1	1	2
3	1	2	3
3	2	1	2
2	2	2	1
3	2	3	1
2	4	3	2
3	3	1	1
3	2	2	4
2	3	1	1
2	2	1	1
1	2	2	4
4	1	2	3
3	3	2	3
3	3	2	4
3	2	2	3
2	1	2	3
3	1	4	3
3	2	4	2
2	2	3	1
3	2	3	3
3	2	2	3
2	1	3	4
3	2	3	1
3	1	4	3
3	4	3	2
2	2	3	4
2	2	3	2
3	4	2	3
2	1	3	1
4	2	2	4
2	3	3	3
3	2	1	3
2	1	3	1
4	2	3	3
2	2	3	3

