**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN GENERASI X PT. PLN (Persero) UPDK BANDAR LAMPUNG**

(*relationship between job satisfaction with job motivation in employees of generation x PT. PLN (persero) updk Bandar Lampung*)

**Dimas Ardi Prayogo**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

dimas.ardi.prayogo@gmail.com

0895326632002

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam perusaahan seperti modal perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan mempunyai kemampuan fisik yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan kemampuan psikis yang membangkitkan motivasi dalam bekerja. Masih rendahnya motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung yang menjadi permasalahan untuk dapat dicarikan bentuk solusi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan generasi x PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung. Subjek penelitian melibatkan 44 karyawan dengan rentan usia 41-56 tahun laki-laki dan perempuan. Pengumpulan data mengunakan skala motivasi kerja dan kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi product moment dari pearson. Hasil analisis diperoleh dengan koefisien korelasi 0,527 dengan p = 0,000. Hal ini menunjukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan moivasi kerja pada karyawan generasi x PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung. Koefisien determinasi 0,527 yang artinya variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan Generasi x

## ABSTRACT

*Human resources are one of the important factors in a company such as corporate capital. Human resources or employees have physical abilities that can complete a job and psychological abilities that generate motivation at work. The low work motivation of the employees of PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung which is the problem to be able to find the right form of solution. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work motivation in the generation x employees of PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung. The research subjects involved 44 employees, aged 41-56, male and female. Collecting data using a scale of work motivation and job satisfaction. The data analysis method uses Pearson's product moment correlation analysis. The results of the analysis obtained with a correlation coefficient of 0.527 with p = 0.000. This shows that there is a positive relationship between job satisfaction and work motivation in the generation x employees of PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung. The coefficient of determination is 0.527, which means that the job satisfaction variable can affect the work motivation variable by 52.7% and the remaining 47.3% is influenced by other factors.*

*Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Generation X Karyawan Employees*

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini perkembangan sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan perusahaan dan mempertahaankan perkembangan perusahaan, tidak terkecuali dengan munculnya pandemi covid-19 sangat memilik dampak bagi perusahan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan seperti modal perusahaan yang dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Hariandja, 2002). Menurut Nindyati (2017) karyawan memiliki adanya empat generasi tenaga kerja yang membedakan setiap angkatan berdasarkan usiayaitu generasi matures ( lahir sebelum tahun 1945), baby bombers ( 1945-1962), generasi X (1960-1980), generasi Y (1981-1997), dan generasi Z (pada umumnya lahir setelah tahun 2000).

Lanscaster dan Stillman (Sutampi dkk, 2018) Karyawan generasi X lahir pada tahun 1965 – 1980 yang mempunyai karakter berpusat pada pemikiran menengah dan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan. Dengan hal ini perusahaan menuntut untuk mempertahankan kualitas yang dimiliki dan menambahkan kuantitas kerja pelayanan dengan maksud agar perusahaan ini tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya seperti pada PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung salah satu kantor unit induk pembangkit atau unit pelaksana pembangkitan di Sumatra bagian selatan yaitu terdapat di Jalan Raden Gunawan II No.04, Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung, unit pelaksana pembangkitan Bandar Lampung membawahi unit operasional yang disebut unit layanan pusat listrik. Terdapat 4 unit layanan pusat listrik yaitu PLTD/G Tanjung Karang, PLTA Way Besai, PLTD Tegineneng dan PLTA/P Tanggamus. Dalam data pada PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung memiliki karyawan 138 karyawan per 1 Agustus 2021.

 Menurut Abdullah (2014) karyawan mempunyai potensi yang sangat efektif karena mempunyai kemampuan fisik yang dapat menyelesaikan sesuatu pekerjaan, kemampuan psikis yang membangkitkan motivasi dan kreativitas dalam bekerja, dan kemampuan karakteristik yang dapat membangkitkan kecerdasan sehingga mampu menghadapi segalam macam tantangan dalam pekerjaan. Karyawan akan mendapatkan motivasi atau dorongan dari dalam diri untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan dan dikerjakan dengan baik pada karyawan (Sedarmayanti, 2016).

Motivasi kerja merupakan kebutuhan seseorang yang didorong melalui kebutuhan atau keinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan hasil pekerjaan yang diharapkan (Ulfa, 2015). Menurut munandar (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan pada seseorang yang menyebabkan hasil yang diinginkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung pada hari selasa 6 juli 2021 dengan 6 karyawan dan dilakukan wawancara kembali pada hari senin 2 Agustus 2021 dengan 4 karyawan sehingga total 10 subjek yang diwawancarai, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada motivasi kerja karyawan. Berdasarkan data dan fakta yang ditemukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya hasil wawancara bahwa kepuasan kerja adalah salah satunya yang mempengaruhi motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang terpenting dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja dimana karyawan tersebut dapat mempu bertahan dalam lingkungan kerja sehingga dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan (Nugroho & Kunartinah, 2012). Menurut Robins, Luthans (Almigo, 2004) Kepuasanan kerja adalah ungkapan atas kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang sudah maksimal sehingga karyawan dapat memenuhi target pekerjaan sesusai yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dapat memiliki kepuasan kerja jika kebutuhan pada karyawan terpenuhi sehingga karyawan melakukan pekerjan dengan optimal (fadhil & Mayowan, 2018). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2015) bahwa kepuasan kerja dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengunakan dua variable yaitu variabel terikat motivasi kerja dan variabel bebas kepuasan kerja. Variabel terikat yaitu motivasi kerja adalah proses dimana kebutahan-kebutuhan mendorong pada seseorang untuk melakukan susunan pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan tertentu (Munandar, 2001). Pengukuran skala menggunakan aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001) yaitu adanya kedisplinan kerja dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Semakin tinggi skala motivasi kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan dan sebaliknya.

Variabel bebas yaitu kepuasan kerja bagaimana karyawan dapat merasakan kebahagian terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan sehingga dapat sesuai dengan harapan-harapan yang sudah diinginkan menurut Wexley & Yukl (2003). Pengukuran skala menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Wexley & Yukl (2003) yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan.

Metode analisis data yang akan digunakan menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (person correlation). Menurut (Sugiyono, 2013) Teknik korelasi (person correlation) yang dikembangkan oleh Karl Person adalah metode yang tepat untuk dapat menguji hubungan anatara dua variable. Dalam penelitian ini subjek yang akan diteliti adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung yang berstatus tetap, karyawan yang sudah bekerja minimal 3 (tiga) bulan, dam karyawan generasi x berusia 41 tahun - 56 tahun dengan jumlah 44 karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Data penelitian diperoleh dari skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja, kemudian dari data tersebut didapatkan skor hipotetik dan skor empirik. Data hipotetik skala motivasi kerja memiliki skor minimum 1 x 33 = 33 dan skr maksimum 4 x 33 = 132. Rata-rata (132 + 33) : 2 = 82,5 dengan standar deviasi sebesar (132-33) : 6 =16,5. Berdasarkan data empirik diperoleh data skor minimum adalah 70, skor maksimum 127 dengan rata-rata empirik 107,93 dan standar deviasi 12,915. Pada hasil perhitungan data hipotetik skala kepuasan kerja memiliki skor minimum 1 x 32 = 32 dan skor maksimum 4 x 32 = 128. Rata-rata (128 + 32) : 2 = 80 dengan standar deviasi (128 – 32) : 6 = 16. Berdasarkan data empirik diperoleh data skor minimum adalah 72, skor maksimum 127 dengan rata-rata empirik 101,75 dan standar deviasi 12,520.

Kategorisasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai subjek penelitian pada variabel yang diukur, yang mana menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar pada atribut yang diukur (Azwar,2017). Berdasarkan nilai *mean* dan *standar deviasi* dengan mengelompokkan menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 1.

Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pedoman**  | **Nilai**  | **Kategorisasi** | **N**  | **Persentase**  |
| 1 | M + 1SD ≤ X | 99 ≤ X | Tinggi | 37 | 84% |
| 2 | M - 1SD ≤ X < M + 1SD | 66 ≤ X <99 | Sedang | 7 | 16% |
| 3 | X < M – 1SD | X < 66 | Rendah | 0 | 0% |
|  |  | Total  |  | 44 | 100% |

Keterangan:

X =Skor Subjek

SD = Standar Deviasi Hipotetik

M = Rerata Hipotetik

Hasil kategorisasi di atas menunjukkan bahwa subjek sebanyak 44 orang dengan persentase 84% berada dalam kategori yang tinggi, subjek sebanyak 7 orang dengan persentase 16% berada dalam kategori yang sedang, dan tidak ada subjek pada kategori yang rendah,sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi.

Tabel 2.

Kategorisasi Variabel kepuasan kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pedoman**  | **Nilai**  | **Kategorisasi** | **N**  | **Persentase**  |
| 1 | M + 1SD ≤ X | 96 ≤ X | Tinggi | 28 | 64% |
| 2 | M - 1SD ≤ X < M + 1SD | 64 ≤ X < 96 | Sedang | 16 | 36% |
| 3 | X < M – 1SD | X < 64 | Rendah | 0 | 0% |
|  |  | Total  |  | 44 | 100% |

Keterangan:

X =Skor Subjek

SD = Standar Deviasi Hipotetik

M = Rerata Hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas menunjukkan bahwa subjek sebanyak 28 orang dengan persentase 64% berada dalam kategori yang tinggi, subjek sebanyak 16 orang dengan persentase 36% berada dalam kategori yang sedang, dan tidak ada subjek pada kategori yang rendah,sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kepuasan kerja dalam kategori tinggi.

Pedoman untuk uji normalitas dengan sebaran data mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogrov-Smimov > 0,050 dan apabila nilai signifikansi Kolmogrov-Smimov < 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Siregar, Gurning & Angga, 2019). Dari hasil uji normalitas variabel motivasi kerja diperoleh KS-Z = 114 dengan p = 0,183 (p> 0,050), maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel motivasi kerja mengikuti sebaran data normal. Kemudian, dari hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja diperoleh KS-Z = 155 dengan p = 0,010 (p>0,050), maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja mengikuti sebaran data tidak normal. Menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan distribusi normal.

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas dan tergantung linier atau tidak. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh F = 17,190 p = 0,001 (p< 0,050) berarti hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,527 dengan p = 0,000 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi motivasi kerja. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja. Selanjutnya, koefisien determinasi (r2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,527 yang artinya variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari hasil penelitian ini menunjukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan generasi x PT. PLN (PERSERO) UPDK Bandar Lampung dengan nilai korelasi 0,527. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja. Dalam penelitian ini subjek berjumlah 44 karyawan berstatus tetap dengan presentase (100%), 44 karyawan yang sudah bekerja minimal 3 bulan dengan presentase (100%), dan 44 karyawantediri dari 26 karyawan dengan umur 41 – 46 tahun dengan presentase (59%) 11 karyawan dengan umur 47 – 50 tahun dengan presentase (25%) 7 karyawan dengan umur 51 – 56 tahun dengan presentase (16%). Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan metode korelasi product moment pearson didapatkan koefisien korelasi (rxy) = 0,527 dengan p = 0,000 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Hasil penelitian Ulfa (2015) terdapat korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA. Artinya jika kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Ramadhan (2019) hubungan positif dan signifikan anatara hubungan kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan Matmoen Rest Grup Kabupaten Boyolali yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja, memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan presentasi 84%, pada kategori sedang dengan presentasi 16%, dan tidak didapatkan pada hasil kategori rendah. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan presentasi 64%, pada kategori sedang dengan presentasi 36%, dan tidak didapatkan pada hasil kategori rendah. Hal tersebut menunjukan bahwa sebagian karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung berada dalam kategori tinggi. Jika diartikan maka, sebahgian karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja. sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan generasi x PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sebaliknhya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah juga motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan :

Bagi subjek penelitian

Bagi subjek penelitian untuk dapat meningkatkan motivasi kerja harus dapat bersungguh-sunggu dalam bekerja, dapat bertanggung jawab setiap pekerjaan dan jika terdapat tekanan atau ketidak puasan dalam bekerja dapat didiskusikan kepada atasan agar mendapatkan solusi yang baik.

Bagi pihak PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung

Bagi pihak PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja melalui kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dari hasil nilai korelasi sebesar 0.527 menunjukan adanya hubungan positif. Untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan reward bagi karyawan berprestasi agar karyawan dapat menunjukan kinerja yang maksimal.

Bagi Peneliti Lain

Peneliti lain diharapkan memahami lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Peneliti sangat sadar bahwa adanya kekurangan dan keterbatasan peneliti. Misalnya, pada proses pengumpulan data yang dilakukan secara online melalui google form akibat adanya pandemic covid-19 yang membuat peneliti tidak dapat langsung mengawasi subjek dalam pengisian skala untuk diisi sesuai dengan keadaan subjek sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma’ruf. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinjerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*. 1(1), 50-60.

Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fadhil, Achmad. & Mayowan, Yuniadi. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.

Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

Munandar, Ashar, Sunyoto. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.Jakarta : UI-Press.

Nindyati, Dwi, Ayu. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi X dan generasi Y (Studi pada karyawan di Indonesia). *Journal Of Psychological Science And Profesion (IPSP),* 1(1), 59-60.

Nugroho, Dwi, Agus. Kunartinah, Kurnartinah. (2012). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja ( Studi pada PNS di sekretariat daerah kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 153-169.

Ramadhan, D. A. (2019) Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Matmoen Rest grup Di Kabupaten Boyolali.Universitas Mercu Buana YogyaKarta.Diakses Tanggal 30 Juli 2021 dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/7444/>.

Sutampi, Anjini. Priyatama, Nanda, Aditya. & Astriana, Selly. (2018). Hubungan job embeddedness dan budaya kolektivisme pada karyawan generasi X dan Y di PLTD Siantan Kalimantan Barat. *Jurnal Psibernetika*, 11(2), 145-154.

Sedarmayanti.Safer, Y. G.(2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus Satu Desa Naglawangi kecamatan Kertasari kabupaten Bandung.*Jurnal Ilmu administrasi*, 13(3), 501-524.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif & r&d*. Bandung. Alfabeta.

Siregar, Namora Putri, I., Gurning, Roles, Selvy., & Angga, Elen. (2019). Pengaruh rekrutmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71-80.

Ulfa, Elina. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ SURAKARTA.Diaskes Tanggal 9 Juli 2021 dari <http://eprints.ums.ac.id/39884/4/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.

Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2003).*Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta:Bina Aksara.