

PENDAHULUAN

Motivasi kerja berperan penting untuk sebuah perusahaan dan karyawan agar dapat bekerja sama mencapai suatu tujuan. Gallup Worldwide (sebuah organisasi riset internasional) melakukan survei pada tahun 2012 dan hasil dari survey hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level yang tinggi dalam ketertarikan atau keterkaitan, motivasi dan komitmen yang baik dengan pekerjaannya dan sebanyak 92% melakukan pekerjaan yang monoton dan tidak berkembang. Dalam hasil penelitian Mahfudzan, S., Et al (2022) dengan judul “Gambaran Motivasi Kerja Pengurus Lembaga Kemahasiswaan” sebanyak 36 partisipan yaitu 85% dari 41 partisipan merasa kurang termotivasi dalam melakukan tugasnya yang dilakukan pada tahun 2022. Adapun faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja yaitu kesehatan yang kurang baik, faktor pekerjaan, faktor penghasilan, hubungan dengan *partner* kerja, dan kemampuan pribadi (Ariyiliyanto A, 2013). Sehingga, melalui hasil survei tersebut ingin dilihat melalui kepuasan kerja dan lamanya bekerja seseorang terhadap motivasi kerjanya. Melalui penelitian lain, dijelaskan bahwa motivasi kerja hanya memberi sumbangan 20,3% yang berarti 79,7% memiliki faktor lain yang mempengaruhi kinerja (Wulandari, 2019).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003). Motivasi kerja yang terdapat dalam diri individu akan membuat dirinya memiliki keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan yang lebih baik daripada sebelumnya, motivasi kerja adalah kerelaan dan semangat untuk mengarahkan kemampuan dalam menjalankan kewajiban dalam suatu pekerjaannya. Motivasi

adalah proses yang menjelaskan tentang arah, kekuatan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2001).

Individu yang memiliki motivasi akan memaksimalkan waktu dalam bekerja untuk lebih baik dan terus berkembang dari sebelumnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menarik, individu berupaya mengembangkan potensi, tidak merasa terbebani, dan dapat puas dalam mengerjakan pekerjaannya, individu akan bersemangat untuk meraih hasil yang optimal, dan juga selalu berusaha untuk pekerjaan dan dirinya dapat berkembang lebih baik (Suseno, 2010). Menurut Robbins dan Judge (2015) adanya faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja. Menurut Wijono (2010) motivasi kerja adalah suatu kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Motivasi kerja memiliki kaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh individu guna untuk mencapai suatu tujuan dan keinginan individu.

Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk bisa mencapai suatu tujuan dan kepuasan individu. Kepuasan kerja adalah perasaan individu dalam menjalankan dan melanjutkan tugasnya. Pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang bahagia atau tidak bahagia untuk individu dalam melihat pekerjaannya (Sunyoto, 2012). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001). Dalam suatu pekerjaan individu dituntut untuk melakukan suatu tugas, namun hal tersebut akan berjalan secara maksimal jika kebutuhan dari individu dapat terpenuhi dan individu dapat merasa puas. Adanya aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: Aspek

psikologis (ketentraman kerja, minat kerja, dan sikap kerja). Aspek fisik (kondisi kesehatan dan, peraturan kerja, kondisi kerja atau ruangan, dan suhu udara atau ruangan). Aspek sosial (sosialisasi dalam pekerjaan, rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan anggota keluarga). Aspek finansial (jaminan masa depan, tunjangan, promosi, dan fasilitas) (Prestawan, 2010).

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja berdampak meningkatkan produktivitas, menurunkan absensi, dan menekan perputaran kerja. Dalam arti, dengan adanya kepuasan kerja memungkinkan bahwa individu dapat mencapai motivasi di dalam pekerjaannya dengan juga mempertimbangkan lamanya bekerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya kepuasan kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki hubungan pada karyawan Bank BTPN. Adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Yang berarti semakin bertambah kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja. Adapun saran yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (Hastono, 2013).

Menurut Handoko (2002) lama kerja adalah masa atau lamanya karyawan bekerja di suatu perusahaan. Lamanya bekerja menentukan kepuasan kerja pada individu yang memiliki pengaruh kepada motivasi kerjanya. Menurut penelitian sebelumnya lama bekerja mempengaruhi kinerja yang positif maupun yang negatif, penelitian sebelumnya berpendapat bahwa semakin lama masa kerja individu dianggap lebih berpengalaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan jika tidak memberikan kontribusi yang positif maka dianggap akan membawa kerugian. Dengan memiliki pengalaman dan bekerja lama akan menjadi hal yang wajar jika seseorang mengalami kelelahan dalam bekerja (Maulina & Syafitri, 2019).

Lamanya bekerja juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan individu, terdapat beberapa pertimbangan seperti rasa kelelahan, rasa bosan, tidak memiliki gairah, dan mengharapkan kenaikan jabatan.

Namun, disamping itu Robbins (2008) mengatakan bahwa masa kerja juga merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Karyawan yang sudah bekerja lama merasa enggan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja, semakin kecil pula kemungkinan karyawan mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan, adapun kemungkinan pertimbangan dari karyawan seperti loyalitas terhadap perusahaan dan kecemasan finansial atau karir jika keluar dari perusahaan terdahulu. Individu yang bekerja akan dilihat seberapa lama dapat bertahan dalam perusahaan tersebut, individu yang dapat bekerja secara lama akan disebut loyal pada perusahaan. Lama kerja adalah suatu jangka waktu atau lamanya tenaga kerja itu mengabdikan dalam suatu tempat. Jangka waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan dalam suatu perusahaan hingga kurun waktu tertentu (Handoko, 2022). Ada pun kategori lama bekerja yang dibagi menjadi 3 yaitu kategori baru 0-1 tahun, kategori sedang 1-3, kategori lama 3 tahun atau lebih (Handoko, 2002). Sehingga dalam penelitian ini ingin dilihat apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja dan lamanya bekerja terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan ataupun tugasnya.

Dinamika Penelitian

Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut Hodgetts dan Luthans (2011) Motivasi adalah proses psikologis

dari keinginan yang belum terpenuhi, yang diarahkan kepada pencapaian tujuan atau insentif. Motivasi kerja adalah daya penggerak untuk seseorang merasakan semangat meraih kebutuhan yang belum terpenuhi, dan individu memiliki kekuatan dari motivasi untuk dapat berjalan menggapai tujuannya untuk dapat merasakan kepuasan, sehingga membuat individu lebih fokus kepada pekerjaannya. Kemudian, adapun penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN. Adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Yang berarti semakin bertambah kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja. (Hastono, 2013).

Lama Bekerja terhadap Motivasi kerja

Menurut Pusparini et al (2016) masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja yang sudah bekerja di suatu tempat. Jika masa kerja memberi pengaruh yang positif maka seseorang akan semakin berpengalaman dalam mengerjakan tugasnya, dan jika masa kerja memberi pengaruh yang negatif maka akan timbul gangguan kesehatan pada pekerja seperti timbulnya perasaan bosan oleh pekerjaan yang sifatnya monoton. Dalam hal ini, individu memiliki dua kemungkinan ketika sudah bekerja dalam suatu perusahaan, individu semakin termotivasi untuk mencapai tujuannya, atau individu yang tidak termotivasi dan merasa bosan akan pekerjaannya, sehingga mengalami prokrastinasi yang dapat menyebabkan pekerjaan maupun target dari individu menjadi tertunda. Adapun saran yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (Hastono, 2013).

Sehingga, peneliti ingin melihat lamanya bekerja seseorang individu terhadap motivasi kerjanya.

Kepuasan Kerja dan Lamanya Bekerja Terhadap Motivasi Kerja

Dengan adanya rasa kepuasan kerja yang dialami dapat membantu individu mempertahankan motivasi kerja dalam pekerjaannya. Namun, saat kepuasan kerja karyawan rendah, karyawan dapat berperilaku kontraproduktif seperti merusak organisasi, mencuri, merusak properti, berperilaku agresif terhadap rekan kerja dan membolos (Robbins & Jugde, 2013). Menurut Hemanto (2012) masa kerja dapat dikatakan sebagai loyallitas kepada pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan sudah merasa terbiasa dengan pekerjaan yang tidak asing baginya dan loyalitas memungkinkan karyawan untuk mempertahankan motivasi kerja agar tidak diturunkan jabatan atau diberhentikan. Namun, jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja, karyawan dapat berperilaku seperti sering absen atau telat, mengerjakan suatu pekerjaan dengan waktu yang cukup panjang.

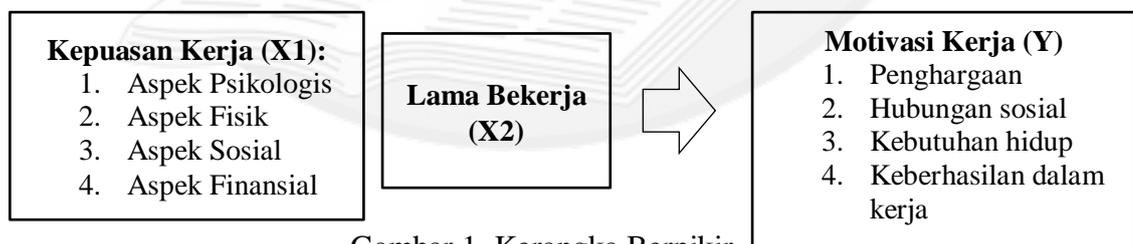
Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah kepuasan kerja dan lamanya kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, yang dimana berdasarkan dari peneliti sebelumnya memang kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, namun dalam penelitian tersebut ingin dilihat juga melalui faktor lamanya bekerja yang masih jarang diteliti dimana lama bekerja seseorang dianggap lebih berpengalaman dalam mengerjakan sesuatu dan dianggap sudah nyaman dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, sehingga ingin diteliti apakah kepuasan kerja dan lamanya bekerja seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerjanya?

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan, maka peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut :

H0: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan lamanya bekerja yang signifikan terhadap motivasi kerja

H1: Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan lamanya bekerja yang signifikan terhadap motivasi kerja



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan lamanya bekerja terhadap motivasi kerja pada karyawan yang sedang bekerja di Indonesia untuk bisa dijabarkan pada hasil dari penelitian.

Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis, penelitian tersebut diharapkan bisa memberikan sumbangsi dan kontribusi terhadap ilmu psikologi industri dan organisasi. Untuk manfaat praktis, penelitian tersebut dapat memberikan gambaran kepada perusahaan dan karyawan yang memiliki kasus yang berdekatan dengan penelitian tersebut agar menambahkan *awareness* kepada pembaca untuk motivasi kerjanya. Kemudian, bagi penelitian selanjutnya, diharapkan melalui penelitian tersebut dapat membantu penelitian selanjutnya untuk bisa menjadi pertimbangan pada variabel kepuasan kerja dan lamanya bekerja terhadap motivasi kerja karyawan.

