PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNTYA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN KONTRAK PT. PRIMARINDO INFRASTRUCTURE TBK BANDUNG

MARTIANA SRI AYU
21207908

LATAR BELAKANG

- Kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu motivasi kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula

Didalam perusahaan PT. Primarndo Infrastructure Tbk dimana peneliti melakukan penelitian terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Kontrak.

Diantaranya :

Tabel 1.1
Kesejahteraan Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
Tahun Desember 2011

Uraian	Bagian		
	Rubber Persiapan	Rubber Press	Finished Goods Export
Gaji Pokok	1.265.925	1.211.125	1.245.630
Tunjangan Jabatan	0	0	75.000
Tunjangan Lain-Lain	0	0	10.000
Uang Makan	57.000	42.000	100.000
Transport	57.000	42.000	66.000
Lain-Lain : Shift	0	3.500	0
Total	1.403.625	1.379.625	1.494.630

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Kontrak PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
Tahun Desember 2011

Bagian Produksi	Libur	Sakit	Ijin	Mangkir	Total
Stock Fit	-	1	-	-	1
Sewing Tomkins	2	-	3	14	19
Sewing FOS	-	-	1	10	11
Cutting	-	-	1	7	8
Assembling	72	1	2	2	77
Rubber	24	-	-	2	26
Jumlah	98	2	7	35	142
% Terhadap Total Karyawan	3,4	0,1	0,2	1,2	5,0

Tabel 1.3
Data Keinginan Berpindah Karyawan Kontrak PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
Januari – Februari 2012

Bulan	Masuk	Keluar
Januari	181	41
Februari	168	55

Identifikasi Dan Rumusan Masalah

- Identifikasi Masalah

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan. Masalah ketidakpuasan kerja karyawan kontrak terlihat dari munculnya kecemburuan atas besarnya gaji dan tunjangan yang tidak sama antar bagian. Ketidakuasan karyawan ini muncul sebagai akibat dari rendahnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, sehingga mengakibatkan gairah dan motivasi kerja karyawan menurun.

Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang rendah dan biasnya akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan dalam dua bulan terakhir yang masih cukup tinggi menunjukkan bahwa masalah pemenuhan kebutuhan karyawan yang tidak optimal serta muculnya ketidakpuasan dalam bekerja memegang peranan penting dalam kaitannya dengan keinginan berpindah karyawan.

❖Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
3. Bagaimana keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
4. Seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
5. Seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
6. Seberapa jauh pengaruh motivasi kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

❖Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
2. Untuk Mengetahui motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
3. Untuk Mengetahui keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
4. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
5. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
6. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

TEORI PENGHUBUNG

- **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

  Menurut Strauss dan Syales dalam Handoko (2002;196)

  “Bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja yang tercermin dari cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan BerpindahKaryawan

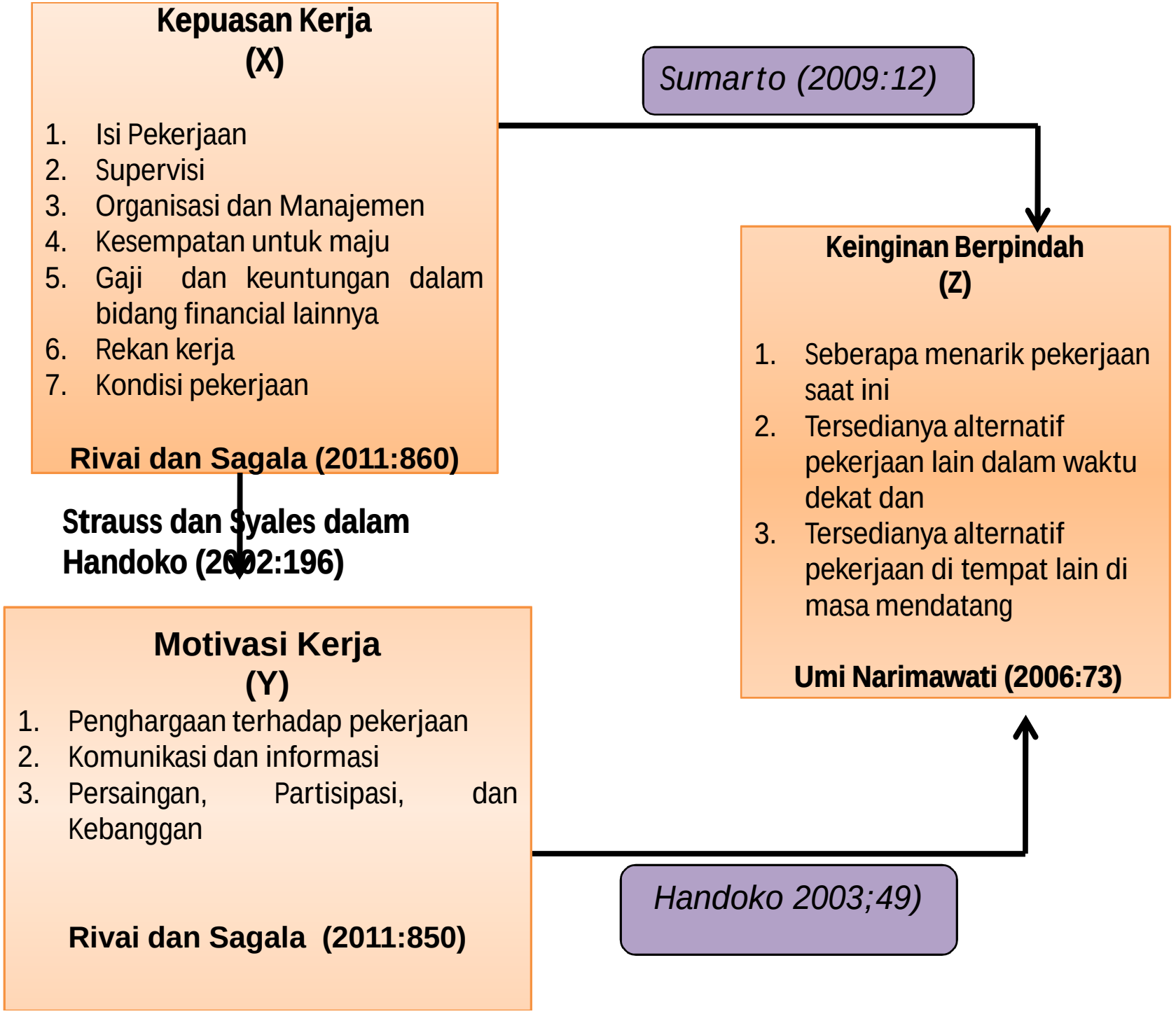
- **Handoko (2003:49), menyatakan bahwa :**

"Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan, kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka yang kepuasan kerjanya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain".

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

- **Menurut Sumarto (2009:12),mengemukakan bahwa :**

  “Motivasi di tempat kerja secara luas dipercaya menjadi prediktor penting terhadap niat untuk meninggalkan tempat kerja. Artinya ada mata rantai antara ketidakpuasan pekerjaan, ketiadaan motivasi dan niat untuk berhenti”.


Kepuasan Kerja
(X)
1. Isi Pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan
Rivai dan Sagala (2011:860)
Sumarto (2009:12)
Keinginan Berpindah
(Z)
1. Seberapa menarik pekerjaan saat ini
2. Tersedianya alternatif pekerjaan lain dalam waktu dekat dan
3. Tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain di masa mendatang
Umi Narimawati (2006:73)
Strauss dan Syales dalam Handoko (2002:196)
Motivasi Kerja
(Y)
1. Penghargaan terhadap pekerjaan
2. Komunikasi dan informasi
3. Persaingan, Partisipasi, dan Kebanggan
Rivai dan Sagala (2011:850)
Handoko 2003;49)

Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Isi Pekerjaan	495	410	71,5	Sedang
2	Supervisi	531	820	64,8	Sedang
3	Organisasi Dan Manajemen	511	820	62,3	Sedang
4	Kesempatan untuk maju	500	820	61,0	Sedang
5	Gaji dan Keuntungan Financial lainnya	521	820	63,5	Sedang
6	Rekan Kerja	498	820	60,7	Sedang
7	Kondisi Pekerjaan	510	820	62,2	Sedang
Total	Kepuasan Kerja			62,1	Sedang

Hasil Deskriptif variabel motivasi kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Penghargaan terhadap pekerjaan	853	1230	69,3	Sedang
2	Komunikasi dan Informasi	735	1230	59,8	Sedang
3	Persaingan, Partisipasi dan kebanggaan	818	1230	66,5	Sedang
Total				65,2	Sedang

Hasil Deskriptif Variabel Keinginan Berpindah

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Seberapa menarik pekerjaan saat ini	1067	1640	65,1	Cukup
2	Tersedianya alternatif pekerjaan lain dalam waktu dekat	1007	1640	61,4	Cukup
3	Terseianya alternatif pekerjaan di tempat lain di masa mendatang	1087	1640	66,3	Cukup
Total				64,2	Cukup

Hasil analisis verifikatif

1. Korelasi antara kepuasan kerja (X) dengan motivasi kerja (Y) : **r = 0,460**

2. Korelasi antara kepuasan kerja (X) dengan keinginan berpindah (Z) :

r = 0,505

3. Korelasi antara motivasi kerja (Y) dengan keinginan berpindah (Z) :

r = 0,432

Pengujian hipotesis

- Pengujian kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

1. Menghitung Koefisien Jalur

Coefficients[a]

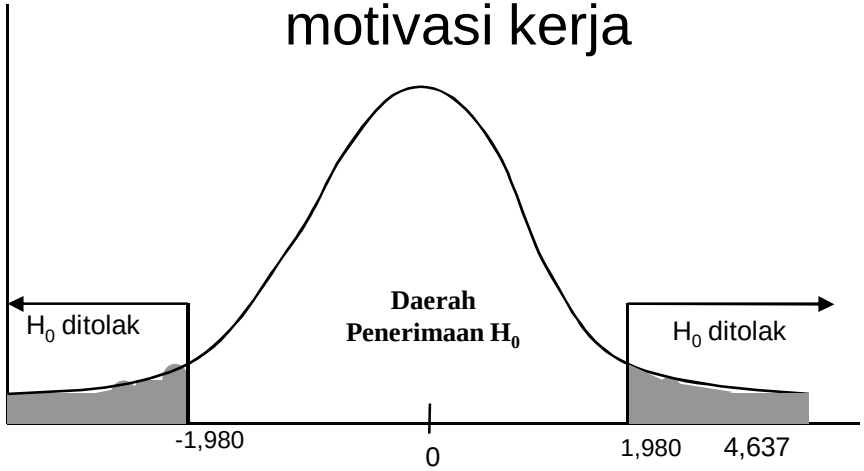
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,664	2,514		5,037	,000
	X	,331	,071	,460	4,637	,000

a. Dependent Variable: Y

2. Pengujian Hipotesis

Ho : $\rho yx = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

H_1: $\rho yx = 0$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja



t hitung sebesar 4,637 **berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan kontrak**

- Pengujian Kepuasan kerja terhadap Keinginan Berpindah

1. Menghitung Koefisien Jalur

Coefficients[a]

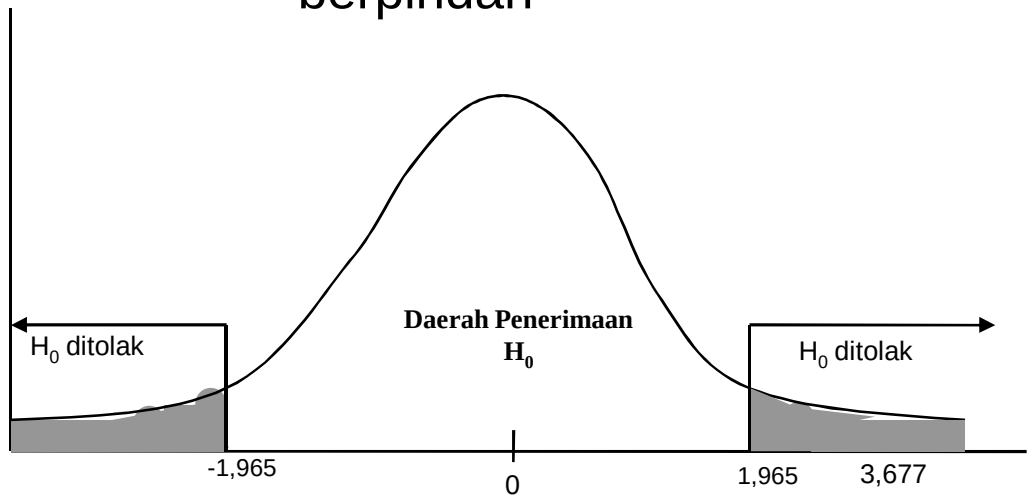
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,606	3,487		3,328	,001
	X	,357	,097	,388	3,677	,000
	Y	,323	,135	,253	2,393	,019

a. Dependent Variable: Z

2. Pengujian Hipotesis

H_0 : $\rho zx = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah

H_1 : $\rho zx \neq 0$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah



nilai t_{hitung} sebesar 3,677 berada pada daerah penolakan H_0, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak.

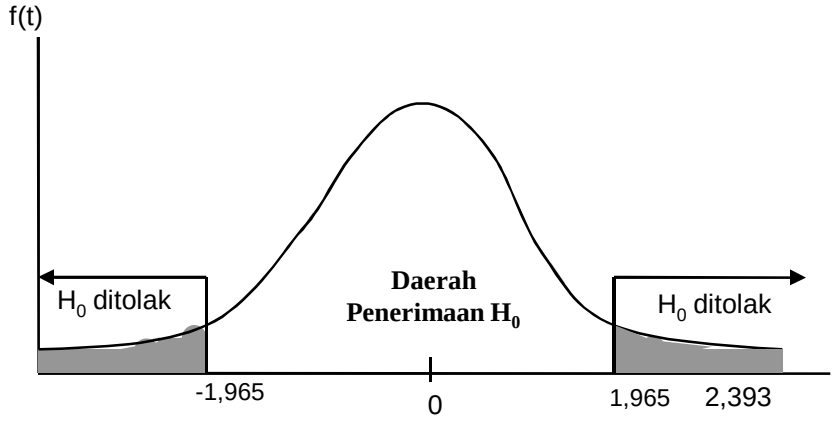
- Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

1. Menghitung Koefisien Jalur

2. Pengujian Hipotesis

H_0 : $\rho zy = 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah

H_1 : $\rho zy \neq 0$, motivasi kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah



dilihat nilai t_{hitung} sebesar 2,393 berada pada daerah penolakan H_0, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak.

KESIMPULAN

1. **Kepuasan kerja karyawan kontrak termasuk dalam klasifikasi sedang, berarti tingkat kepuasan karyawan kontrak cukup dipenuhi oleh perusahaan baik dari aspek isi pekerjaan, supervisi, organisasi, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.**
2. **Motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Primarindo Asia secara keseluruhan masuk dalam kriteria sedang, hal ini ditunjukan dengan persentase skor dari penghargaan terhadap pekerjaan, komunikasi dan informasi serta persaingan, partisipasi dan kebanggaan yang berada pada kriteria sedang. Ini berarti tingkat motivasi kerja karyawan kontrak cukup didorong oleh kondisi internal perusahaan.**
3. **Keinginan pindah karyawan kontrak PT Primarindo Asia termasuk dalam katagori cukup, terutama tersedianya alternatif pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan lain yang mendapatkan respon paling tinggi dari karyawan.**
4. **Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak**
5. **Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan dalam mendorong keinginan berpindah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dari karyawan kontrak**
6. **Motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dalam mendorong keinginan berpindah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dari karyawan kontrak**



Sekian dan Terimakasih