

ANALISA HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BAKERZIN SURABAYA

Devy Oktavia Setiono, Nathania Kwanda

devyos94@gmail.com, natkwan20@gmail.com

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra,
Surabaya, Indonesia.

Abstrak : Motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak melakukan sesuatu, karena itu perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan, supaya karyawan memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di Restoran Bakerzin Surabaya. Penelitian ini melibatkan 47 karyawan di Restoran Bakerzin Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif dengan analisis statistik deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 13,5%.

Kata kunci:

Motivasi kerja, kepuasan kerja, karyawan restoran.

Abstract: Employee motivation is important because motivation is the driving force for each individual underlying employee to act to do something, because of that the company must maintain employee satisfaction, so that employees gave the optimal results for companies. This study aims to determine the analysis of the work motivation on job satisfaction of employees working in Restaurant Bakerzin Surabaya. The study involved 47 employees at Restaurant Bakerzin Surabaya. The data processing method is done with quantitative explanative with analitical descriptive statistic and simple linear regression. The result showed that work motivation have positive correlation and significant impact towards on job satisfaction amount to 13,5%.

Keywords:

Work motivation, job satisfaction, restaurant employee.

LATAR BELAKANG

Salah satu yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah pentingnya kepuasan kerja pada karyawannya, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Bila dalam bekerja karyawan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang karyawan miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus secara penuh dengan pekerjaannya (Diatheart, November 15, 2012). Menurut Handoko (2000, p.192) “Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam

pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut (Prasetyo,2003). Motivasi menurut Azwar (2000, p.15) adalah “Rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah di rencanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan – perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi karyawan juga tetap terjaga untuk bersama – sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi – kondisi kondusif itu bisa bermacam – macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing – masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain (Wahab,2012). Pada Restoran Bakerzin sebagian dari kondisi – kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu menjadi sudah jadi perhatian oleh pemilik dan manajemennya. Diantaranya mendapatkan *reward* atau penghargaan seperti *service charge* per tanggal lima belas setiap bulannya dan tips dari pelanggan setiap akhir bulan. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan para karyawan di tiga *outlet* Bakerzin Surabaya ada beberapa hal tertentu yang masih menjadi kondisi kontradiktif seperti penurunan kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap rekan kerja di Restoran Bakerzin Surabaya.

Penulis melakukan observasi mengenai motivasi karyawan secara menyeluruh, dengan objek karyawan Bakerzin di *outlet* Galaxy Mall, Tunjungan Plaza dan Ciputra world Surabaya. Dalam observasi yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi karyawan turun. Yang pertama, ketidakcocokan antara rekan kerja dalam satu divisi atau jabatan. Adanya keegoisan dari rekan kerja yang menyebabkan motivasi dari karyawan ini menjadi turun sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut tidak tercapai. Yang kedua, ketidakcocokan karyawan antar karyawan tapi di divisi yang berbeda. Perselisihan antar dua divisi ini sering terjadi di hampir semua restoran. Di Bakerzin perselisihan antar dua divisi ini menurunkan tingkat motivasi karyawan. Dari hasil wawancara singkat dengan delapan orang karyawan, enam diantaranya menyatakan puas dengan pekerjaannya dari faktor lingkungan dan pribadi, dua dari delapan orang tersebut merasa tidak puas dari faktor rekan kerja. enam orang responden menyatakan puas karena motivasi karyawan bekerja dari faktor tingkat

kegigihan dan tingkat usaha di Bakerzin terpenuhi seperti peluang untuk berkarir, serta motivasi karyawan bekerja dari unsur arah perilaku di Bakerzin terpenuhi seperti bertemu dengan rekan kerja setiap harinya juga membuat karyawan semangat dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah merasa cocok dan kompak dalam bekerja, menopang satu sama lain supaya mencapai tujuan yang sama. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika & Kaihatu (2010) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Bakerzin Surabaya. Batasan penelitian ini variabel kepuasan kerja hanya terbatas pada pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja, indikator bayaran/ gaji tidak digunakan karena tidak diperbolehkan dari pihak Restoran Bakerzin.

TEORI PENUNJANG

Menurut Luthan (1992) proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) (dalam Kartika & Kaihatu, 2010, p.102) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis atau sosial.
- Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- Rangsangan adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.



Gambar 1: Proses Dasar Motivasi Kerja

Sumber : Kartika & Kaihatu (2010, p.102)

George & Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsur – unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Arah Perilaku (*Direction of Behavior*)

Di dalam bekerja ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat karyawan jalankan baik tepat maupun tidak.

b. Tingkat Usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang

fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Tingkat usaha karyawan dengan motivasi yang mendesak akan mendorong karyawan untuk berupaya keras atau bekerja keras untuk mencapai motivasinya.

c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh – sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Menurut Handoko (2000, p.193) ”Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya”. Menurut Umar (2008, p.213) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Menurut Luthan (2006) mengatakan ada lima indikator yang paling penting dalam pekerjaan dimana orang akan memberikan respon terhadap kepuasan kerja yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Robbins (2008, p.92) untuk mengetahui apakah seorang karyawan itu menyenangi pekerjaannya atau tidak bisa dilihat dari sikapnya. Menurut Herman & Rahmawati (2012, p.27) “Jenis pekerjaan yang dilakukan bisa menjadi sumber kepuasan bagi seorang karyawan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan pekerjaan itu dapat memberikan status.

b. Kesempatan promosi

Promosi menurut Kartika & Kaihatu (2010, p.105) merupakan “perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan”. Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan karyawan akan besar (Hasibuan, 2007, p.108).

c. Supervisi

Kegiatan pengawasan menurut Kartika & Kaihatu (2010, p.104) merupakan “suatu proses dimana seorang manajer dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya. Proses pengawasan mencatat perkembangan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga memungkinkan manajer untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dengan hasil saat ini, dan kemudian dapat dilakukan tindakan pembetulan untuk mengatasinya”.

d. Rekan kerja

Rekan kerja juga merupakan bagian perwujudan salah satu teori motivasi menurut Alderfer yaitu kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), dimana penekanan ada pada pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*sosial relationship*) (dalam Kartika & Kaihatu, 2010, p.105). Rekan kerja bahkan merupakan sumber kepuasan kerja yang lebih kuat ketika anggotanya memiliki kemiripan dalam nilai-nilai dan perilaku. Berjumpa dengan orang – orang yang memiliki kemiripan nilai menyebabkan bertambahnya rasa persahabatan. Nilai perasaan dari suatu kelompok kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Hasthojn, 2012).

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai dependen. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan data, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian berupa angka. Dalam penelitian ini peneliti melakukan perhitungan mean dan distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran data yang akan diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Restoran Bakerzin Surabaya yang di Galaxy Mall, Tunjungan Plaza dan Cipura World Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan metode pengambilan *purposive sampling*, kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan telah bekerja di Restoran Bakerzin Surabaya minimal enam bulan dengan pertimbangan bahwa ketika karyawan sudah bekerja lebih dari 6 bulan maka karyawan sudah memahami berbagai kebijakan perusahaan sehubungan dengan program motivasi yang diberikan. Jumlah sampel sebanyak 47 yang terdiri dari 15 orang dari karyawan Galaxy Mall, 17 orang dari Tunjungan Plaza dan 15 orang dari Cipura World Surabaya. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah motivasi sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan. Peneliti menggunakan skala likert sebagai acuan pendapat yang dimiliki responden. Dari skala 1 sampai 5 untuk mendeskripsikan sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jenis uji validitas yang digunakan adalah *Product moment Pearson* yang menyatakan bahwa jika r hitung $>$ r tabel maka butir instrument dianggap valid (Sugiyono, 2000, p.106). Untuk uji validitas dan reliabilitas, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bakerzin Surabaya pada tanggal 27 Mei 2016, peneliti tidak secara langsung memberikan lembar kuesioner kepada responden, peneliti menitipkan lembar kuesioner terhadap *supervisor* di setiap cabang dan peneliti memberi daftar nama – nama karyawan yang termasuk kriteria responden dalam penelitian ini. Kuesioner – kuesioner diambil dari setiap cabang restoran Bakerzin Surabaya pada tanggal 3 Juni 2016. Hasil uji validitas hasil yang tidak valid *product moment* lebih kecil daripada r - tabel untuk $N=30$ yaitu 0,361. Dari variabel (X)

arah perilaku yang dalam bekerja karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan, dari tingkat usaha yaitu karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas – tugas, sedangkan pada tingkat kegigihan yaitu pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk seperti biasanya. Dari variabel (Y) semua jawaban adalah valid. Hasil yang tidak valid tidak diikutkan / di drop. Instrumen dan data yang diperoleh dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Kuncoro, 2003, p.175). hasil uji reliabilitas menunjukkan reliabel karena derajat *Cronbach's Alpha* > 0,6. Menurut Sarjono & Winda (2011, p.91) persamaan regresi sederhana dirumuskan $Y = a + bX$, dimana a sebagai nilai konstanta dan b sebagai koefisien regresi.

HASIL

Bedasarkan dari profil responden dari karyawan Restoran Bakerzin Surabaya sebanyak empat puluh tujuh responden dapat dilihat bahwa mayoritas responden di dominasi oleh 30 orang laki – laki dengan persentase sebesar 63,8%, sedangkan usia rata – rata dari responden laki – laki dan perempuan adalah 23 – 28 tahun dengan persentase 61,7%, rata – rata waktu lama bekerja responden adalah 2- 4 tahun dengan persentase sebesar 38,3% , rata – rata pengeluaran per bulan responden adalah satu juta sampai dua juta rupiah per bulan dengan persentase sebesar 46,8%.

Tabel 1 Arah perilaku

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Dalam bekerja setiap harinya karyawan selalu hadir tepat waktu	47	3	5	4.09	Baik
Dalam bekerja karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan	47	2	5	4.26	Sangat Baik
Dalam bekerja karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	47	3	5	4.13	Baik
Valid N (<i>listwise</i>)	47			4.16	Baik

Bedasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dari variabel arah perilaku, rata – rata jawaban responden masuk kedalam kategori baik , yaitu sebesar 4,16.

Tabel 2 Tingkat Usaha

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas - tugas mereka	47	3	5	4.04	Baik
Karyawan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka secara terampil dan kreatif	47	3	5	4.09	Baik
Karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat mereka bekerja	47	3	5	4.13	Baik

Tabel 2 Tingkat Usaha (sambungan)

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Karyawan selalu berusaha untuk serius dan fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan	47	3	5	4.21	Baik
Valid N (<i>listwise</i>)	47			4.12	Baik

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel tingkat usaha, nilai mean jawaban responden masuk kedalam kategori baik, yaitu 4,12.

Tabel 3 Tingkat Kegigihan

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk kerja seperti biasanya	47	2	5	4.13	Baik
Pada saat karyawan mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi	47	3	5	4.17	Baik
Pada saat karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik	47	2	5	4.09	Baik
Setiap hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	47	3	5	4.04	Baik
Valid N (<i>listwise</i>)	47			4.11	Baik

Dengan melihat tabel 3 mengenai tingkat kegigihan, secara garis besar nilai rata – rata jawaban responden tergolong baik dengan nilai 4,11.

Tabel 4 Pekerjaan itu sendiri

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Bekerja ditempat kerja saat ini menyenangkan	47	1	5	3.83	Baik
Pekerjaan ini sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai karyawan	47	2	5	3.83	Baik
Valid N (<i>listwise</i>)	47			3.83	Baik

Dengan melihat tabel 4, diketahui bahwa nilai *mean* untuk variabel pekerjaan itu sendiri tergolong baik, dengan nilai rata – rata terbaik adalah 3,83.

Tabel 5 Promosi

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Dengan bekerja sat ini karyawan mempunyai masa depan dan kesempatan promosi untuk lebih maju lagi	47	1	5	3.87	Baik

Tabel 5 Promosi (sambungan)

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Karir berjalan sesuai dengan kemampuan karyawan	47	1	5	3.79	Baik
Valid N (<i>listwise</i>)	47			3.83	Baik

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kesempatan promosi termasuk dalam kategori baik, dengan nilai rata – rata 3,83.

Tabel 6 Supervisi

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Pengawasan mutu kerja dari atasan sangat baik	47	1	5	3.91	Baik
Atasan adalah orang yang bijaksana dan perhatian	47	1	5	3.85	Baik
Valid N (<i>listwise</i>)	47			3.88	Baik

Dari tabel 6 mengenai supervisi menunjukkan bahwa rata – rata dari jawaban responden tentang atasan adalah termasuk kategori baik yaitu 3.88.

Tabel 7 Rekan Kerja

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Keterangan
Karyawan mempunyai rekan kerja yang menyenangkan	47	2	5	3.87	Baik
Karyawan selalu berhubungan baik dengan rekan kerja	47	2	5	4.00	Baik
Valid N (<i>listwise</i>)	47			3.9	Baik

Dari tabel 7 diketahui bahwa dari variabel rekan kerja, memiliki nilai *mean* yang baik yaitu karyawan mempunyai rekan kerja yang menyenangkan sebesar 3,9.

Dalam model analisis regresi linier sederhana, yang melibatkan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja dan variabel independen (X) yaitu motivasi kerja, dan hasil regresi tersebut tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	R square
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.704	1.205		.584	
	x	.771	.291	.367	2.648	.135

Sehingga, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,704 + 0,771x$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

X = motivasi kerja karyawan

Uji hipotesis di lakukan dengan melakukan uji t, hipotesis awal yang diajukan peneliti adalah diduga motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Bakerzin Surabaya. Berdasarkan tabel 4.17, nilai t hitung adalah (2.648) lebih besar dari t tabel (1.681), maka hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Bakerzin Surabaya. Sedangkan nilai R² menunjukkan nilai

0,135 atau 13,5 % dimana hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hanya 13,5 % sedangkan sisanya 86,5 % ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAHASAN

Bedasarkan hasil pengolahan di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh yang signifikan dan berkorelasi positif 13,5% terhadap kepuasan kerja karyawan, sisanya merupakan kontribusi dari variabel lainnya, karena penulis membatasi penelitian ini dalam variabel motivasi kerja saja. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian dari Kartika & Kaihatu (2010), yang mengatakan bahwa unsur – unsur motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan para karyawan di Restoran Bakerzin Surabaya sudah tergolong baik. Dilihat dari hasil penelitian faktor motivasi kerja karyawan yang paling tinggi adalah Arah Perilaku. Dari hasil wawancara singkat yang penulis lakukan dapat disimpulkan motivasi karyawan dalam memilih perilaku yang fungsional terhadap perusahaan sangat tinggi, karena dari pihak atasan yang berhubungan baik dan memberikan motivasi pada bawahannya, sehingga adanya kesadaran dari karyawan untuk memilih perilaku yang menguntungkan perusahaan dan individu para karyawan, seperti meningkatkan penjualan menu untuk menaikkan *sales* restoran, tetap datang tepat waktu pada saat bekerja meskipun cuaca sedang tidak baik.

Kepuasan kerja dari faktor pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja juga sudah tergolong baik. Dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, unsur kepuasan kerja dengan nilai *mean* paling tinggi adalah rekan kerja. Dari hasil wawancara singkat yang penulis lakukan rekan kerja merupakan kepuasan kerja karyawan yang paling tinggi dan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Dari sebagian besar karyawan Restoran Bakerzin Surabaya yang penulis wawancara menyatakan bahwa karyawan – karyawan tersebut menjalani pekerjaan dengan hati yang senang dan tanpa beban jika rekan kerja dalam satu *shift* membuat karyawan nyaman. Perhatian dari sesama rekan kerja juga berperan sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Dari keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan atas hasil uji analisis regresi sederhana yang dilakukan dimana nilai Sig. yang didapat 0,0055 yang bernilai lebih kecil dari 0,05 dan berkorelasi positif hanya 13,5 % terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk peneliti pihak yang diteliti, manajemen Restoran Bakerzin Surabaya, diharapkan untuk lebih menjaga dan meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja agar karyawan memberikan hasil yang optimal dalam melakukan pekerjaan mereka.
2. Untuk karyawan yang bekerja di Bakerzin Surabaya, diharapkan untuk berpikir jauh kedepan untuk masa depan pribadi masing – masing, meskipun rekan kerja dan lingkungan kerja sangat mendukung namun esensi dari inisiatif untuk belajar dan termotivasi untuk meniti karir demi masa depan yang lebih baik sangat penting daripada hanya sekedar bekerja untuk mendapatkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sosial saja.
3. Untuk penelitian lebih lanjut, perlu ditelaah lebih lanjut lagi mengenai teori – teori yang akan dipakai selain yang telah dikaji dalam penelitian ini, terutama teori yang lebih mudah diaplikasikan. Sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan observasi yang lebih luas dan lebih terperinci dalam jangka waktu yang lebih panjang. Sehingga hasil penelitian selanjutnya akan lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Azwar, S. (2000). *Sikap manusia: Teori dan pengukuran*. Yogyakarta: Liberty.
- Diatheart. (2012). *Pengaruh faktor – faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Selong*. Retrieved March 26, 2016, from <http://diatdantugas.blogspot.co.id/2012/11/pengaruh-faktor-faktor-kepuasan-kerja.html>
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Essentials of managing organizational behavior* (5thed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M.S.P . (2007). *Manajemen sumberdaya manusia* (9th Ed.). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasthojn. (2012). *Pengembangan SDM*. Retrieved March 26, 2016 from <http://hasthojn.blogspot.co.id/2012/12/kepuasan-kerja.html>
- Herman, D & Rahmawati, M. (2012, August). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Sidenreng Rappang. *JIA*, 1(1), 17-39.
- Kartika E.W & Kaihatu T.S. (2010, March). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. 12(1), 100-112.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku organisasi*. (V.A Yuwono, et al. Trans.). Yogyakarta: ANDI.
- Prasetyo, E. (2003). *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Retrieved April 2, 2016, from University Muhammadiyah Surakarta, Website: http://fahrudin.weebly.com/uploads/1/3/9/6/13969720/pengaruh_kepuasan_dan_motivasi_kerja_terhadap.pdf.

- Robbins, S.P & Timothy A.J. (2008). *Perilaku organisasi* (12th Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, H. (2000). *Research methods in finance and banking*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Wahab, R.B. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar*. Retrieved April 2, 2016, from University Hasanuddin Makassar, Web site: <https://core.ac.uk/download/files/644/25486989.pdf>