

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PALEMBANG SQUARE

M. Fadil Hidayat¹, Badia Perizade², & Supardi A.Bakri³

ABSTRACT

The purpose of this research is to study about the effect of motivation on job satisfaction of outsourcing employee in Palembang Square. Motivation is proxied by physiological necessity, safety necessity, social necessity, admission necessity, and actualization necessity. Meanwhile, job satisfaction is proxied by mental challenging work, proper salary and wages, supporting work condition, supporting work partner, suitability of personality with the work. Research object is outsourcing employees in Palembang Square that is divided into six work unit which obtained 196 outsourcing employee as a sample. Method for collecting data used are questionnaire and interview. The collected data are tested by validity test, reliability test, normality test, partial test, simple regression analysis, and cross tabulation. This research results shows that motivation variable affected positively and significantly on job satisfaction of outsourcing employee in Palembang Square. According to analysis result, offered some suggestions such as Management of Palembang Square should give training and development effectively, give appreciation to employee who have good performance and maintain the existing work condition.

Keywords : *Motivation and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam kehidupan semua individu memiliki alasan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu hal. Setiap individu mempunyai motivasi yang mendukung untuk melakukan pekerjaan. Menurut Robbins (2001:166) definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan (Robbins,2001:170).

Pada tahun 1776 Adam Smith, filosofi ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi tersebut. Ide Smith ini kemudian dikembangkan oleh Coase (1973:33) yang menyarankan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya | hidayat_fadil@yahoo.co.id

² Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

³ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah daripada harga dipasaran. Pada masa inilah mulai dikenal sistem kerja alih daya. Definisi sistem kerja alih daya sendiri secara umum adalah pengalihan pekerjaan dan proses yang sebelumnya dilakukan sendiri kemudian diserahkan kepada pihak lain diluar perusahaan (Sohal, 2004:688)

Bagi pekerja dan organisasi buruh, kerugian dari sistem kerja alih daya adalah tidak ada jaminan dimasa depan, karena praktek sistem kerja alih daya yang digunakan dalam strategi pengelolaan karyawan adalah menggunakan tenaga kerja dengan sistem berbasis kontrak kerja jangka pendek. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah mall Palembang Square, Sumatera Selatan. Di Palembang Square terdapat 386 orang tenaga kerja alih daya yang berada dibawah perusahaan vendor tenaga kerja yang berbeda dan di bidang kerja yang berbeda pula, berikut ini adalah daftar nama perusahaan vendor dan pembagian bidang kerja di mall Palembang Square :

1. PT. Tara Anugrah Rizky Pratama menyediakan karyawan dibidang keamanan dan kebersihan
2. PT. EZ Parking menyediakan karyawan dibidang parkir
3. PT. Sentral Layanan Prima menyediakan karyawan dibidang teknisi
4. PT. Ayodia Pala menyediakan karyawan dibidang *customer service* dan *general affairs*

Tabel 1.
Pembagian Kerja di Lingkungan Mall Palembang Square

No	Bidang Kerja	Lokasi Kerja	Jumlah
1	Parkir (<i>Parking</i>)	Palembang Square	61 orang
		PSX	29 orang
		<i>Indoor</i>	76 orang
2	Keamanan (<i>Security</i>)	<i>Outdoor</i>	20 orang
		PSX	33 orang
		<i>Indoor</i>	87 orang
3	Kebersihan (<i>Cleaning Service</i>)	<i>Outdoor</i>	20 orang
		PSX	31 orang
		Palembang Square	16 orang
4	Teknisi (<i>Engineering</i>)	PSX	6 orang
		Palembang Square	5 orang
5	<i>Customer Service</i>	Palembang Square	5 orang
6	<i>General Affairs</i>	Palembang Square	2 orang
TOTAL			386 orang

Jam kerja yang ditetapkan kepada karyawan alih daya di mall Palembang Square berbeda di setiap bidang pekerjaannya, pembagian jam kerja tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Pembagian Jam Kerja

No	Bidang Kerja	Jam Kerja
1	Parkir	Shift 1: 07:00 – 15:00 WIB
		Shift 2: 15:00 – 22:00 WIB
		Shift 3: 22:00 – 07:00 WIB
2	Keamanan	Shift 1: 08:00 – 22:00 WIB
		Shift 2: 22:00 – 08:00 WIB
3	Kebersihan	Shift 1: 06:00 – 14:00 WIB
		Shift 2: 14:00 – 22:00 WIB
		Shift 3: 22:00 – 06:00 WIB
4	Teknisi	Shift 1: 09:00 – 17:00 WIB
		Shift 2: 17:00 – 01:00 WIB
		Shift 3: 01:00 – 09:00 WIB
5	<i>Customer Service</i>	Hari Kerja: 09:00 – 17:00 WIB
6	<i>General Affairs</i>	Hari Libur: 09:00 – 19:00 WIB
		14:00 – 22:00 WIB

Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih daya di Palembang Square?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih daya di Palembang Square

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Palembang Square

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan pengembangan karyawan di lingkungan Palembang Square

2. Bagi Perusahaan Vendor Tenaga Kerja

Dapat memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Palembang Square.

b. Manfaat Teoritis

Bagi Lembaga Perguruan Tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi manajemen. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat sebagai tambahan informasi karya ilmiah bagi pembaca di perpustakaan dan sebagai rujukan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian sejenis.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2008:214) dalam diri manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yang apabila masing-masing kebutuhan dapat terpenuhi dengan baik secara substansional maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan.

Penjelasan tentang Hierarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut (Robbins, 2008, 214) :

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Pada tingkat yang paling bawah, terdapat kebutuhan yang bersifat fisiologik (kebutuhan akan udara, makanan, minuman dan sebagainya) yang ditandai oleh kekurangan sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan.

2. **Kebutuhan Rasa Aman**

Jenis kebutuhan yang kedua ini berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya

3. **Kebutuhan Sosial**

Setiap orang ingin mempunyai hubungan yang hangat dan akrab, bahkan mesra dengan orang lain. Ia ingin mencintai dan dicintai. Setiap orang ingin setia kawan dan butuh kesetiakawanan.

4. **Kebutuhan Pengakuan**

Kebutuhan ini meliputi perlunya pujian akan sebuah prestasi, otonomi, hadiah. Hal ini diakibatkan adanya faktor penghormatan diri seperti seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta adanya faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini berupa adanya dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor– faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 1996: 181-182):

1. **Pekerjaan yang secara mental menantang**

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

2. **Gaji dan Upah yang Pantas**

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. **Kondisi Kerja yang Mendukung**

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

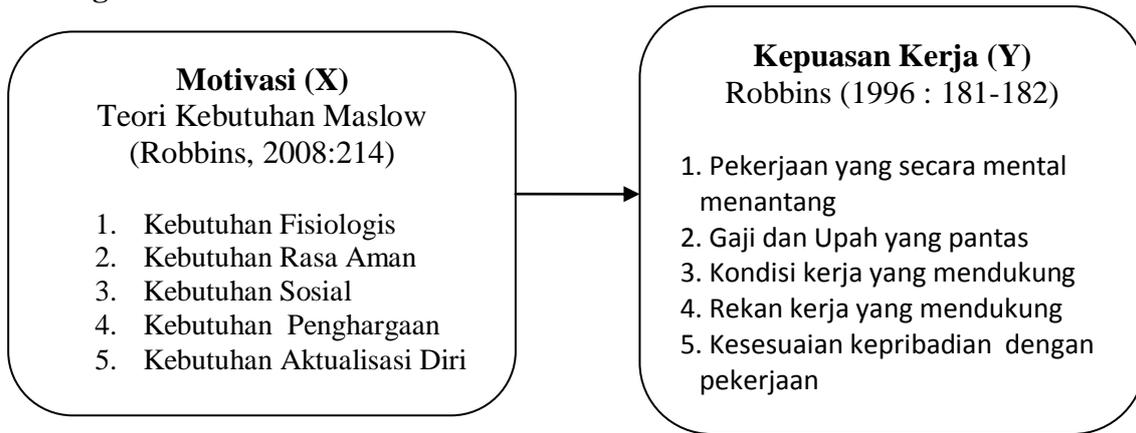
4. **Rekan Kerja yang Mendukung**

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

5. **Kesesuaian Pekerjaan dengan Kepribadian**

Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual dalam penelitian ini, peneliti mencoba membuat suatu hipotesis bahwa : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya di Palembang Square

METODE RISET

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan penelitian ini sebagai penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya di Palembang Square.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 386 orang, Setelah dilakukan penarikan sampel dengan teknik *proportionate stratified random sampling* maka didapatkan sampel berjumlah 196 orang karyawan alih daya dengan pembagian disetiap unit kerja berikut:

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah sampel
1	Parkir	46
2	Keamanan	65
3	Kebersihan	70
4	Teknisi	11
5	<i>Customer Service</i>	3
6	<i>General Affairs</i>	1
Total		196

Definisi Operasional

Variabel Motivasi:

1. Kebutuhan Fisiologis
Karyawan selalu melakukan usaha yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya karena kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi
2. Kebutuhan Rasa Aman
Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik karena merasa aman dan terjamin dalam bekerja.

3. **Kebutuhan Sosial**
Karyawan dapat bekerja dengan baik karena lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja dan pimpinan yang membantu kelancaran pekerjaannya
4. **Kebutuhan Penghargaan**
Karyawan senantiasa melakukan usaha terbaik dalam bekerja karena penghargaan dan apresiasi yang diberikan perusahaan
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Karyawan bekerja dengan baik karena merasa akan mendapatkan kesempatan mengembangkan potensi diri dan karir yang jelas.

Variabel Kepuasan Kerja :

1. **Pekerjaan yang Secara Mental Menantang**
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
2. **Gaji dan Upah yang Pantas**
Karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.
3. **Kondisi Kerja yang Mendukung**
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
4. **Rekan Kerja yang Mendukung**
Karyawan menginginkan rekan sekerja dan atasan yang ramah dan mendukung
5. **Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan**
Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan pengukuran langsung terstruktur, yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan alih daya yang ada di Palembang Square. Pengukuran ini menggunakan skala *Likert*. Skala ini mengukur tingkat kesetujuan/ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek (Istijanto, 2009:90).

Adapun pemberian skor dalam skala *Likert* tersebut, yaitu :

1. Skor 5 : Sangat Setuju
2. Skor 4 : Setuju
3. Skor 3 : Ragu-Ragu
4. Skor 2 : Tidak Setuju
5. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Metode Analisis Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007:13) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau yang diangkakan. Data kuantitatif ini didapat melalui kuesioner yang ditujukan pada karyawan alih daya di Mall Palembang Square.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer, Menurut Umar (2003 : 56) data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner.

Metode Pengumpulan Data
Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2008:199) angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan dimasukkan kedalam alat statistik yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas dengan menggunakan program statistik SPSS versi 21.0 yang dapat memberikan informasi berapa besar tingkat signifikan yang dihasilkan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. (Sugiono, 2004:271). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Window Release* versi 21.0 . Dimana analisis hasil dapat dilakukan dengan membaca kolom *Corrected Item Total Correlation* (CITC). Apabila koefisien pada kolom CITC ≥ 0.5 maka instrumen penelitian dikatakan valid, sedangkan untuk nilai CITC yang ≤ 0.5 harus diuji kembali menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan, yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2004:273). Untuk menguji keandalan variabel dilakukan uji reliabilitas dengan nilai *reliability coefficients* (alpha) > 0.6 . ini berarti tingkat kesalahan pengukuran rendah sehingga dikatakan reliabel. Dari hasil uji ini akan menunjukkan data yang reliabel apabila nilai alpha secara keseluruhan berada di atas 0.6 ini berarti alat ukur yang digunakan baik dan memenuhi persyaratan.

Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal. (Sugiyono, 2004 :69). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan tingkat signifikansi 5% sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak.

Apabila dari hasil pengujian dengan menggunakan validitas, reliabilitas, serta normalitas data yang terkumpul dengan menggunakan kuesioner ini dapat dinyatakan valid, reliabel, dan normal maka data tersebut layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Dalam penelitian ini persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y	=	Variabel dependen (Komitmen Organisasional)	b	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta	e	=	Standar error
X	=	Variabel independen (Motivasi)			

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tidak bebas. Menentukan tingkat signifikansi (α) dengan *degree of freedom* (df) dengan rumus $n - k - 1$ dengan tujuan untuk menentukan F tabel dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - r^2) / (n - k)}$$

Dimana : $R^2 = \frac{ESS}{TSS}$

Keterangan :

R^2	=	Koefisien Determinasi	ESS	=	<i>Explained Sum of Squared</i>
TSS	=	<i>Total Sum of Squared</i>	$1 - r^2$	=	<i>Residual Sum of Squared</i>
N	=	Jumlah Observasi	K	=	Jumlah Variabel bebas

Membandingkan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Menentukan tingkat signifikansi (α) dengan *degree of freedom* (df) dengan rumus:

$n - 2$ dengan tujuan untuk menentukan t tabel.

Membandingkan hasil t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Akurasi Data

Uji akurasi data merupakan analisis awal yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Analisis akurasi data meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Pengujian tersebut akan dilakukan terhadap sepuluh indikator penelitian. Indikator tersebut terdiri dari lima indikator independen, yaitu motivasi dan lima indikator dependen, yaitu kepuasan kerja.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam suatu penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid (sah) apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Versi. 21.0* dimana hasil analisis dapat dilakukan dengan membaca kolom *Corrected*

Item-Total Correlation (CITC). Apabila koefisien pada kolom CITC ≥ 0.5 maka instrumen penelitian dinyatakan valid. Jika nilai CITC $< 0,5$ maka instrumen penelitian harus diuji kembali menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan, yakni r hitung $> r$ tabel. Perhitungan t tabel akan terlebih dahulu dilakukan untuk mendapatkan koefisien r tabel. Selanjutnya bila koefisien CITC (r hitung) $> r$ tabel maka dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa 23 indikator variabel penelitian mempunyai koefisien CITC $\geq 0,1402$ dan 7 indikator mempunyai koefisien CITC $< 0,1402$. Dari 23 indikator tersebut, 10 indikator variabel motivasi dinyatakan valid (sah) dan 13 indikator variabel kepuasan kerja juga dinyatakan valid sehingga dapat diolah lebih lanjut oleh peneliti berikutnya. Sedangkan 5 indikator variabel motivasi dan 2 indikator variabel kepuasan kerja dinyatakan tidak sah, sehingga tidak dapat diolah lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika kuesioner tersebut diujikan kembali pada kelompok yang sama menghasilkan jawaban yang sama. Untuk menguji keandalan variabel dilakukan uji reliabilitas dengan nilai *reliability coefficients* (alpha) lebih besar dari 0,6. Menurut Sugiyono (2004:273) alpha lebih dari 0,6 menunjukkan tingkat kesalahan pengukuran rendah sehingga dinyatakan reliabel. Dari pengolahan data dalam penelitian ini didapat koefisien alpha hitung X sebesar 0,626 dan koefisien alpha hitung Y sebesar 0,626. hal tersebut menandakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah stabil atau mempunyai hasil konsisten jika diujikan dari waktu ke waktu pada kelompok yang sama.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data penelitian yang dilakukan untuk memeriksa apakah nilai variabel dependen (Y) terdistribusi secara normal terhadap variabel independen (X). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test*, dengan tingkat signifikansi 5% sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak. Dengan kata lain data dikatakan terdistribusi normal jika *Asymp. Sig* $< 0,05$ dengan hasil uji yang bersifat normal, maka data tersebut layak dan dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test*, dengan tingkat signifikansi 5% atau terdistribusi normal jika *Asymp. Sig* $< 0,05$, dapat diketahui bahwa 23 indikator menunjukkan nilai 0,000 yang artinya data tersebut layak dan dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi maka dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan menyatakan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial sudah terpenuhi dan membuat mereka termotivasi dalam bekerja. Sedangkan pada dimensi kebutuhan rasa aman, kebutuhan pengakuan dan aktualisasi diri karyawan memiliki persepsi yang berbeda. Selisih persentase antara jawaban setuju dan ragu-ragu pada dimensi ini tidak terlalu besar yang dapat diartikan bahwa kebutuhan rasa aman, pengakuan dan aktualisasi diri belum sepenuhnya terpenuhi.

Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan. Hal ini ditunjukkan dengan persentase persepsi karyawan yang menunjukkan setuju pada indikator-indikator tersebut. Sedangkan untuk indikator kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian menunjukkan persebaran persepsi karyawan, dimana persentase persepsi ragu-ragu hampir sama dengan persepsi setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan kepribadian atau pekerjaan yang dijalani adalah bukan berdasarkan keinginan sendiri tapi karena kondisi tertentu dan keterpaksaan.

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa persentase persepsi karyawan secara umum menyatakan setuju dengan motivasi yang diberikan oleh pihak Manajemen, kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi dan menyatakan bahwa merasa puas dengan motivasi yang diberikan, hal ini didasarkan pada persentase persepsi karyawan yang secara umum menyatakan setuju pada variabel kepuasan kerja. Kesimpulan pada analisis deskriptif yang telah dilakukan adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya di Palembang Square

Berdasarkan analisis data menggunakan perhitungan koefisien korelasi dan determinasi.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,395 ^a	0,156	0,152	0,24155

Berdasarkan tabel koefisien korelasi dan determinasi terlihat bahwa determinasi (R Square) sebesar 0,156 hal ini menandakan bahwa 15,6% dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan dianggap tetap (*ceteris paribus*) seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lainnya

Koefisien Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(constant)	2,634	0,220		11,982	0,000
Motivasi	0,371	0,062	0,395	5,996	0,000

Berdasarkan hasil pengolahan data primer, diketahui bahwa variabel independen atau variabel motivasi mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 sehingga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,634 + 0,371X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja
X = Motivasi

Hasil Uji F (F Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,098	1	2,098	35,950	0,000 ^b
Residual	11,319	194	0,058		
Total	13,416	195			

Berdasarkan hasil analisis regresi pada motivasi (X) dan kepuasan kerja (Y), dalam hasil uji F diketahui nilai F hitung sebesar 35,950 dengan tingkat signifikansi 0,000. atau $\alpha < 0,05$, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya di Palembang Square dapat diterima.

Data Regresi Sederhana Variabel Utama

	Variabel	Kepuasan Kerja	Motivasi
<i>Pearson Correlation</i>	Kepuasan Kerja	1,000	0,395
	Motivasi	0,395	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	0,000
	Motivasi	0,000	.
N	Kepuasan Kerja	196	196
	Motivasi	196	196

Berdasarkan hasil pengolahan data primer tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig. (1-tailed)) $< 0,05$. dari tabel diatas nilai signifikansi (sig. (1-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 adalah dibawah atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Brahmasari (2008:131) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dengan persamaan regresi $Y=0,419+0,647X$. Menurut Ekayadi (2009:71) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rimbaiati Raya Citrakarya dengan persamaan regresi $Y=34,373+0,525X$.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengolahan data primer dan juga berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Apabila dikaitkan dengan objek maka menjadi, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya di Palembang Square.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif dan analisis regresi yang telah dilakukan didapatkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya di Palembang Square, dengan persamaan regresi sederhana $Y=2,634+0,0371X$.

Saran

1. Berdasarkan analisis deskriptif tentang indikator aktualisasi diri dan indikator kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, maka perusahaan vendor dan Manajemen Palembang Square diharapkan dapat melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan secara efektif dan berkesinambungan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan dapat mengaktualisasikan diri selama menjalani pekerjaan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif indikator kebutuhan pengakuan memiliki persepsi beragam dari karyawan, artinya tidak secara umum karyawan merasa kebutuhan akan pengakuannya terpenuhi. Untuk meningkatkan motivasi para karyawan, Manajemen Palembang dan perusahaan vendor dapat memberikan apresiasi kepada karyawan dengan kinerja baik berdasarkan penilaian kinerja yang telah dilakukan. Apresiasi ini dapat berupa insentif, bonus, atau dapat juga berupa rekreasi dan hiburan.
3. Berdasarkan analisis deskriptif indikator kebutuhan fisiologis dan indikator gaji dan upah yang sesuai, karyawan sudah merasa termotivasi dalam bekerja. Manajemen Palembang Square dan perusahaan vendor dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan dengan cara peningkatan gaji atau upah kepada para karyawan dengan kenaikan yang diatur dalam kontrak kerja dan atas kesepakatan bersama perusahaan vendor.
4. Berdasarkan analisis deskriptif indikator kebutuhan sosial, karyawan sudah merasa termotivasi dalam bekerja. Manajemen Palembang Square dan perusahaan vendor dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan dengan cara melaksanakan kegiatan-kegiatan diluar jam kerja untuk membina hubungan yang positif antara para karyawan dan pihak manajemen, misalnya senam pagi bersama, buka puasa bersama dan lain sebagainya.
5. Kepada para peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai rujukan dan dapat menambahkan variabel lain atau menggunakan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Coase, R.H. 1960. *The nature of the firm*. In *Readings in price theory*, eds G.J. Stigler and K.E. Boulding, 33-51. London: George Allen & Unwin Ltd.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, "The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245

- Fakultas Ekonomi UNSRI. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi UNSRI*. Inderalaya: UNSRI.
- Garaventa, Eugene, Thomas Tellefsen. (2001). *Outsourcing: The Hidden Costs*. John Wiley and Sons Inc, New York
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Hatonen dan Eriksen 2009. *30+ years of research and practice of outsourcing – Exploring the past and anticipating the future*”. *Journal of International Management*15(2): 142-155.
- Huselid, M. A. (1995) *The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance*. *Academy of Management Journal*, 38
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Koesmono H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya : Jakarta
- Moh As’ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery
- Nicholas Beaumont, Amrik Sohal, (2004) "*Outsourcing in Australia*", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 24 Iss: 7, pp.688 – 700
- Prabowo, S. 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keaktifan Gugus Kendali Mutu Pada Karyawan Pabrikasi*, Tesis. Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen P, 1996, "*Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*", Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, (2001). *Perilaku Organisasi*. Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational behavior*. Pearson Education Inc., New Jersey.
- Sondang P Siagian. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, "*Metode Penelitian Bisnis*", CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2001). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Penerbit CV.Alfabeta
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit CV.Alfabeta
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV.Alfabeta
- Sugiyono (2008). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit CV.Alfabeta
- Sylvana Andi, 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya*, *Jurnal Universitas Terbuka*, Jakarta
- Testa, Mark R., 1999, "*Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation*", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 3
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Wayne O'Donohue, Cathy Sheehan, Robert Hecker, Peter Holland, (2002) "*The psychological contract of knowledge workers*", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 Iss: 2, pp.73 – 82
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.