

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS ANDALAS
DALAM RANGKA MENERAPKAN PENGELOLAAN KEUANGAN
BADAN LAYANAN UMUM (BLU)

Oleh:

Adilla Juita Siska, SE, MM¹

Abstract

This study aims to obtain empirical evidence of the influence of work motivation on employee job satisfaction Andalas University in order to implement financial management Public Service Agency (BLU). To perform the testing stages of data used 284 employees at the University of Andalas Padang. The process of data collection is done by using the observation that involves researchers directly. The data used is primary data which sought to disseminate research questionnaires to the respondents who have met the sampling criteria. In this study there are two types of variables are used, the first is the independent variable is motivation. The second is the dependent variable is job satisfaction.

The process of hypothesis testing is done with quantitative methods. The model used is a simple linear regression. Based on the test results found that motivation significantly influence employee job satisfaction Andalas University in order to implement financial management Public Service Agency (BLU).

Keywords: Motivation and Employee Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (dituangkan dalam UU No. 1/2004 pasal 68-69 tentang Perbendaharaan Negara).

Prinsip-prinsip pokok yang tertuang dalam kedua undang-undang tersebut menjadi dasar penetapan instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). BLU diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Universitas Andalas merupakan salah satu satuan kerja (satker) yang telah ditetapkan sebagai BLU. Perubahan status perguruan tinggi negeri (PTN) menjadi badan layanan umum (BLU), dinilai efektif meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan akses pendidikan yang mudah dan terjangkau. Dengan berubahnya status menjadi BLU, PTN diharuskan tidak mengutamakan pencarian keuntungan, dan dalam kegiatannya didasari prinsip efisiensi dan produktivitas (pkblu.perbendaharaan.go.id). Universitas Andalas sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi negara dan secara historis merupakan Universitas tertua

diluar pulau Jawa tentu tidak akan terlepas dari tuntutan itu, yaitu menghasilkan lulusan berkualitas sehingga

mampu bersaing pada pasar tenaga kerja global. Agar mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi suatu organisasi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi yang harus dikelola dan dijaga. Karena sumber daya manusia adalah faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam membina sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Organisasi atau perusahaan perlu memandang karyawannya sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan (Umar, 2010).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, umumnya mempunyai semangat kerja dan mematuhi segala peraturan yang ada, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya, mempunyai semangat kerja yang rendah dan sering melakukan kebiasaan-kebiasaan tidak baik seperti tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, produktivitas kerja menurun, terlambat masuk kerja, tidak menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Pengamatan atau survei pendahuluan penulis dilingkungan rektorat Universitas Andalas, terdapat beberapa hal yang dapat menimbulkan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU), antara lain adalah kurangnya komunikasi, sosialisasi dan pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan terkait dengan BLU sehingga banyak karyawan yang tidak mengetahui dan tidak mengerti dengan sistem yang berjalan, dan juga masih banyak karyawan yang mengatakan bahwa lebih mudah menggunakan sistem sebelum BLU karena aturan yang mengatur sistem BLU sangat rumit. Kepuasan kerja karyawan menurun diduga karena kurangnya perhatian dari pimpinan akan kesejahteraan yang berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU).

Berdasarkan uraian tersebut penulis bermaksud untuk membahasnya dalam penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Andalas Dalam Rangka Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU)”**

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU)?"

C. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya adalah prestasi kerja, motivasi, kinerja, iklim organisasi, komitmen, kepemimpinan, kompensasi, konflik, stres, keamanan dan status dalam organisasi. Dalam penelitian ini peneliti mempunyai batasan penelitian, yaitu hanya meneliti pada variabel motivasi kerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

E. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan bagi Universitas Andalas dalam masalah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).
- b. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memperoleh kesenangan dari suatu pekerjaan. Robbins & Judge (2008), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan
2. Pengawasan (*Supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja
3. Teman Kerja (*Co-Workers*), meliputi hubungan antar karyawan
4. Promosi (*Promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir
5. Kepuasan Gaji (*Pay Satisfaction*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

B. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (Y) adalah : Menurut McClelland, ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya (Konopaske 2006 : 154).

Dimana indikatornya adalah (a) Kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*) (b) Kebutuhan akan afiliasi/ hubungan sosial (*need for affiliation*) (c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

C. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

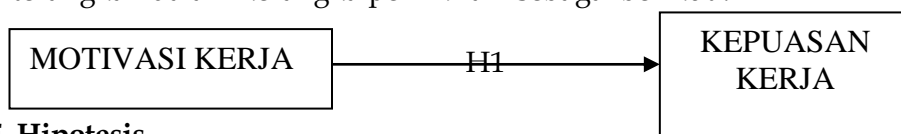
D. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hartini, Septianingsih (2006) pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rimba Jati Raya. Ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Prabu, Anwar (2005) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Dihasilkan bahwa motivasi kerja yang diukur dengan lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan, harapan pribadi dan kebutuhan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

E. Model Penelitian

Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang akan di teliti adalah motivasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Motivasi kerja merupakan variable bebas (*variable independent*), sedangkan kepuasan kerja adalah variabel terikat (*variable dependent*), maka hubungan antara variable bebas dan terikat pada penelitian ini dapat diterangkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



F. Hipotesis

Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

III. Metode Penelitian

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada semua karyawan dilingkungan Universitas Andalas. Penyebaran kuesioner dilakukan dari tanggal 8 Oktober 2011 sampai tanggal 22 November 2011.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Universitas Andalas yaitu sebanyak 960 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah

pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dan untuk menghitung jumlah sampel dari anggota populasi dengan menggunakan rumus Slovin (1960), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (misalnya: 5%)

Jumlah seluruh karyawan Universitas Andalas adalah 960 orang. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebesar:

$$n = \frac{960}{1 + 960(5\%)^2}$$

n = 282,35 jumlah tersebut digenapkan menjadi 282 orang.

C. Sumber Data

Dalam penelitian yang akan dilakukan, sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari lapangan yaitu data yang diambil dari responden, data ini merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada karyawan Universitas Andalas Padang, berupa data motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, bahan bacaan, buku, laporan dari organisasi tempat dilakukannya penelitian. Data ini meliputi studi perpustakaan, dokumentasi, dan catatan-catatan yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan didalam penelitian ini maka digunakan metode survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden yang memenuhi kriteria pengambilan sampel. Proses pengumpulan data dan informasi juga dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan model pertanyaan terbuka atau memberikan pertanyaan dengan model jawaban bebas untuk setiap variabel yang digunakan didalam penelitian ini.

E. Metode Analisis

1. Analisis deskriptif

Dengan cara menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal ini rata-rata, median, modus) dan nilai deviasi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta meninterpretasikannya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner digunakan rumus :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N/R) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N/R + TS + STS}$$

2. Pengujian instrument data: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas
3. Model regresi sederhana
$$Y = a + b_1x_1 + e$$
4. Pengujian hipotesis: uji t-statistik

IV. Pembahasan

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didalam pengujian terlihat nilai koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0.005 yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan semakin mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan di lingkungan Universitas Andalas. Dari hasil uji t-Statistik terlihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,042 dengan tingkat sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil yang diperoleh didalam tahapan pengujian hipotesis sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil ini juga diperkuat oleh hasil distribusi frekuensi, setelah dilakukannya survey respon tertinggi yang diberikan responden adalah pada indikator kebutuhan akan afiliasi yaitu dengan rata rata skor sebesar 3,46 dengan nilai TCR mencapai 69,3%, disini terlihat bahwa karyawan di Universitas Andalas memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi. Berkat adanya keharmonisan dalam lingkungan kerja, membuat masing-masing karyawan sangat menikmati menjadi bagian dari sebuah kelompok kerja.

Temuan yang diperoleh dalam pengujian hipotesis juga diperkuat oleh hasil klasifikasi jawaban terbuka responden, terlihat bahwa pada umumnya karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, terdapat sebanyak 79,41% dari total responden yang mengatakan bahwa motivasi yang mereka miliki sekarang adalah untuk mencapai prestasi kerja yaitu mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan, kenaikan pangkat, mengembangkan karir dan mendapatkan reward. Faktor utama yang akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja adalah dengan adanya perhatian dari pimpinan terhadap kesejahteraan, keadilan, perhatian personal dan kompensasi sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan manajemen terhadap sejumlah prestasi yang diraih karyawan.

Hasil yang diperoleh didalam tahapan pengujian hipotesis konsisten dengan penelitian Prabu (2005) didalam penelitiannya ditemukan bahwa motivasi kerja yang diukur dengan lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi dan kebutuhan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Penerapan BLU di Universitas Andalas

Berdasarkan jawaban terbuka yang diberikan responden pada variabel kepuasan kerja, terdapat sebanyak 72,31% dari total responden mengungkapkan bahwa lebih mudah menggunakan sistem BLU dari pada sistem sebelum BLU. Hal ini disebabkan karena aturan dan syarat-syarat yang mengatur BLU lebih jelas, lebih mudah, lebih cepat dan transparan. Meskipun demikian terdapat pula sebanyak 27,69% dari total responden menyatakan bahwa lebih mudah menggunakan sistem sebelum BLU, karena aturan yang mengatur sistem BLU sangat rumit. Pernyataan ini muncul disebabkan karena masih kurangnya sosialisasi dan pelatihan pada karyawan di Universitas Andalas untuk mengemban tugas baru sehingga masih ada sejumlah karyawan yang tidak mengerti

dengan sistem dan aturan-aturan yang mengatur BLU. Hal ini yang mendorong timbulnya konflik pada karyawan, karena mereka tidak mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa kesimpulan yang merupakan inti dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas.
2. Dari hasil distribusi frekuensi dan jawaban terbuka yang diberikan responden pada variabel motivasi kerja ditemukan bahwa dimensi kebutuhan akan afiliasi mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan ini ditunjukkan dengan rata-rata skor sebesar 3,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Universitas Andalas memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi diperlihatkan dari kesungguhan seluruh karyawan dalam bekerja, pencapaian atau realisasi target yang dicapai mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Meningkatnya motivasi dalam bekerja disebabkan terjalinnya hubungan baik antar sesama karyawan maupun atasan. Hubungan yang baik mendorong kerja sama dan ketenangan dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan terbuka ditemukan 72,31% dari total responden mengungkapkan bahwa lebih mudah menggunakan sistem BLU dari pada sistem sebelum BLU. Hal ini disebabkan karena aturan dan syarat-syarat yang mengatur BLU lebih jelas, lebih mudah, lebih cepat dan transparan. Sedangkan 27,69% dari total responden menyatakan bahwa lebih mudah menggunakan sistem sebelum BLU.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa saran sesuai dengan keterbatasan yang peneliti peroleh didalam pembuatan penelitian ini yaitu:

1. Organisasi disarankan untuk terus berupaya menjaga konsistensi karyawan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dengan cara rutin melakukan program pengembangan, sosialisasi dan pelatihan bagi karyawan, khususnya yang berhubungan dengan aturan-aturan dan sistem yang mengatur BLU.
2. Organisasi disarankan untuk terus berupaya memotivasi karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi yang wajar dan sesuai dengan tingkat pengorbanan, dedikasi dan pencapaian target yang berhasil dicapai karyawan, melalui kompensasi yang wajar dan sesuai dengan harapan karyawan tentu akan membuat kepuasan kerja meningkat dan tentunya dapat meminimalkan tingkat stres karyawan.

3. Peneliti dimasa datang disarankan untuk lebih selektif memilih responden yang akan dijadikan responden, melakukan pengawasan dan panduan kepada responden didalam pengisian kuesioner untuk meminimalisasikan risiko kesalahan dan meningkatkan akurasi hasil penelitian yang diperoleh.
4. Peneliti dimasa datang disarankan untuk minimal menambahkan satu variabel baru yang juga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan yang belum digunakan dalam penelitian ini. Saran tersebut penting untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil yang diperoleh pada penelitian dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kim, SW, Price, JL, Muller, CW, dan Watson, TW. 1996. "The Determinants of Career Intent Among Physicians at A US Air Force Hospital". *Human Relations*, Vol. 49.
- Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 3 no. 6 Desember 2005.
- Pratiwi, Suhaity. 2007. "Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Organsasi Terhadap Kepuasan Kerja Karaywan Beberapa Bank Swasta di kota Padang". Thesis Mahasiswa Magister Managemen Univeristas Negeri Padang. Padang.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Essensial of Organizational Behavior*. Alih Bahasa Arlinda dan Dewi Sartika, Erlangga Jakarta.
- Siagian, S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Sulistyowati, Sofchah. 2001. *Cara belajar yang Efektif dan Efisien*. Pekalongan : Cinta Ilmu Pekalongan.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. ALFABETA, Bandung.
- http://pk_blu@perbendaharaan.go.id/ 2011/05/02. 14:24 WIB.
- <http://www.google.com>. "Unand Menuju Pola Pengelolaan BLU"/2011/06/11. 14:22 WIB.