

Konsep Diri dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Putri Gunung Fermino

Rema Mulyani¹, Agus Sobar², Sugih Prakoso³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi¹²³

mulyani84.rm@gmail.com

Received: 12.12.2020

Revised: 20.12.2020

Accepted: 28.12.2020

ABSTRAK

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada CV. Putri Gunung Fermino akan meningkat bila pimpinan menerapkan Konsep Diri dan Motivasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak dari Konsep Diri dan Motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Metode asosiatif kausal digunakan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Populasi adalah seluruh karyawan CV Putri Gunung Fermino sebanyak 42 orang karyawan. Peneliti tidak menarik sampel karena peneliti mampu menarik data semuanya dengan melakukan sensus sehingga dalam hal ini peneliti tidak melakukan uji hipotesis statistik. Untuk mengetahui dampak dengan uji koefisien determinasi dan uji regresi berganda dengan analisis multivariate regression. Adapun hasilnya bahwa Konsep Diri dan Motivasi memiliki dampak yang sangat luarbiasa terhadap kepuasan kerja sebesar 86.1%.

Kata kunci: Konsep Diri Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Increasing employee job satisfaction at CV. Putri Gunung Fermino will improv if the leader applies a good Self-Concept and Motivation. This researh aims to measure the impact of Self-Concept and Motivation in increasing employee job satisfaction. The causal associative method was used by researchers in accordance with the objectives of this study.

The population is all employees of CV Putri Gunung Fermino as many as 42 employees. The researcher did not draw the sample because the researcher was able to collect all of the data by conducting a census so that in this case the researcher did not test the statistical hypothesis. To find out the impact with the coefficient of determination test and multiple regression test with multivariate regression analysis. The results show that Self-Concept and Motivation have a very extraordinary impact on job satisfaction of 86.1%.

Keywords : *Employee Self Concept, Work Motivation, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam menyiasati ketatnya persaingan dunia usaha saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif merupakan keunggulan yang menjadi nilai jual perusahaan atas *output* yang dihasilkan baik berupa barang ataupun jasa. Keunggulan kompetitif ini merupakan modal utama dan merupakan bentuk kesiapan dan kematangan perusahaan untuk memenangkan persaingan dalam dunia usaha.

Untuk mencapai keunggulan kompetitif dibutuhkan peranan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional, sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan kepuasan karyawan ketika dalam bekerja merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan, karena jika karyawan merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya, hal itu memiliki dampak yang cukup baik, karena karyawan merasa akan sangat dihargai oleh perusahaan, jika hasil kerja kerasnya mendapat apresiasi baik dalam bentuk pujian maupun *reward* yang jelas, sehingga dengan keadaan ini kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi agenda penting yang harus dilakukan oleh perusahaan dan iklim yang harus diciptakan di lingkungan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah konsep diri yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Yang dimaksud dengan konsep diri itu adalah sebuah keyakinan atau evaluasi diri individu tentang siapa dirinya dan bagaimana merasa tentang dirinya sebagai makhluk fisik, sosial, dan spiritual yang berbeda pada berbagai situasi, hal itu dapat didefinisikan konsep diri sebagai keyakinan karyawan mengenai dirinya dan kemampuannya sebagai karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal demi memberikan hasil kerja terbaik kepada perusahaan, sebagai buah dari proses penempatan diri menjadi yang lebih baik. sehingga konsep diri bisa berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan tersebut. Artinya jika karyawan mempersepsikan dirinya mampu dalam bekerja, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan pada akhirnya apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

Selain faktor konsep diri yang mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja karyawan adalah motivasi, karena dengan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk menjadi perusahaan besar tentunya membutuhkan kekuatan untuk menopang itu, salah satunya adalah kekuatan motivasi yang ada ppada diri sendiri karyawan itu sendiri dan dari pemimpinnya yang mampu bekerja dengan keyakinan dan ketekunan dalam bekerja, dengan sikap dan mental yang positif sangat dibutuhkan oleh karyawan ketika dalam bekerja sehingga dengan sikap dan mental tersebut dapat menjadi kekuatan karyawan untuk terus memotivasi mampu bekerja dengan lebih baik.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan sebuah kajian mengenai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan CV Putri Gunung Fermindo Sukabumi yang mana kondisi ketidakpuasan karyawan ini disebabkan oleh banyak hal, salah satu nya dari asepk konsep diri karena karyawan menganggap sebagai karyawan perusahaan walau tidak terlepas dari status

sebagai karyawan harian lepas. Ketidakpuasan karyawan juga terlihat dari tunjangan kesehatan yang dinilai perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan dengan sistem yang jelas, hal ini disebabkan karena karyawan harian lepas tidak diberikan tunjangan kesehatan seperti karyawan tetap perusahaan lain, sehingga kebijakan ini membuat sebagian besar karyawan tidak puas karena konsep diri sebagai karyawan harian. Selain itu aspek motivasi sering terjadi terlihat karyawan yang masih yang lalai akan tanggung jawabnya, di mana kerjanya asal-asalan hal ini disebabkan perusahaan yang belum mampu memberikan penghargaan yang pantas untuk karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan menjadi menurun. Padahal jika secara bersamaan termotivasi untuk mempromosikan dan melindungi pandangan dirinya bahwa kompeten, menarik, beruntung, memiliki etika, dan merasa penting. Artinya kepuasan kerja karyawan akan terwujud jika perusahaan mampu memberikan penghargaan dengan baik kepada diri karyawan, dengan penghargaan yang baik secara tidak langsung perusahaan berusaha menghargai konsep diri karyawan yang selalu ingin dihargai, sehingga dengan penghargaan itu akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan kepuasan kerja karyawanpun tercipta dengan sendirinya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari konsep diri dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV Putri Gunung Fermino Sukabumi.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu pandangan yang positif atas penilaian hasil pekerjaan seseorang karyawan yang menjadi tanggung jawabnya yang memberikan makna nilai yang penting yang selanjutnya dicerminkan dengan sikap dan perilaku umum pribadi terhadap pekerjaannya [1], [2] dan [3] dan [4]

Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menurut [2] adalah:

1. Karakteristik pekerjaan itu sendiri,
2. Kesesuaian gaji dengan kontribusi,
3. Kesempatan untuk mengikuti promosi,
4. Ketepatan pelaksanaan pengawasan,
5. Dukungan rekan kerja.

Konsep Diri

Konsep diri merupakan sebuah pandangan secara pribadi dari setiap orang yang mampu memahami, mengetahui dan mengenal tentang dirinya yang relatif stabil pada masa tertentu, ajeg dalam segala situasi, mampu bertahan dan beradaptasi pada perubahan lingkungan dan menjadi central jati diri yang positif. [1] dan [5]

Pengukuran konsep diri dalam penelitian ini menurut [5] adalah;

1. Fisik,
2. Psikis,
3. Sosial,
4. Moral

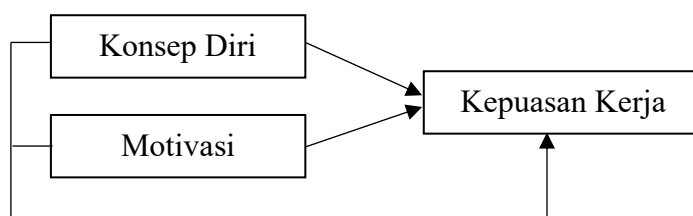
Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang mampu membangkitkan, mengarahkan untuk melakukan Tindakan tertentu dalam memenuhi kebutuhannya.[6], [7]–[11]

Pengukuran motivasi dalam penelitian ini menurut [2] adalah;

1. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan pokok,
2. Rasa aman dalam bekerja,
3. Jaminan kesehatan dan hari tua,
4. Adanya penghargaan prestasi kerja,
5. Mengembangkan diri untuk kemajuan,
6. Rasa ingin tahu penggunaan cara-cara baru.

Konsep penelitian



Hipotesis :

H-1 : Konsep diri memberikan dampak pada kepuasan kerja

H-2 : Motivasi memberikan dampak pada kepuasan kerja

H-3 : Konsep diri dan Motivasi secara bersamaan memberikan dampak pada kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah secara sistematis untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini memakai metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui dampak antara dua variabel atau lebih yaitu konsep diri dan motivasi pada kepuasan kerja karyawan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala,

Adapun dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan CV Putri Gunung Fermino sebanyak 42 orang karyawan. Karena ukuran populasi yang berjumlah 42 orang ini bagi peneliti sedikit, maka penelitian ini tidak menarik sampel karena peneliti mampu menarik data semuanya dengan melakukan sensus sehingga dalam hal ini peneliti tidak melakukan uji hipotesis statistik. Dan hasil jawaban kuesioner yang menghasilkan data interval dijadikan data primer oleh peneliti. Peneliti juga melakukan pengujian pemeriksaan mengenai kualitas data, kemudian melakukan uji pra syarat selanjutnya diakhiri dengan uji analisis data yaitu untuk mengetahui dampak dengan uji koefisien determinasi dan uji regresi berganda dengan analisis multivariate regression.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konsep Diri

No. item	R Hitung	R Kritis
KD1	0.532	0.300
KD2	0.706	0.300
KD3	0.640	0.300
KD4	0.428	0.300

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Motivasi

No. item	R Hitung	R Kritis
Motv1	0.866	0.300
Motv2	0.883	0.300
Motv3	0.694	0.300
Motv4	0.491	0.300
Motv5	0.655	0.300
Motv6	0.604	0.300

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No. item	R Hitung	R Kritis
Puas1	0.340	0.300
Puas2	0.524	0.300
Puas3	0.351	0.300
Puas4	0.700	0.300
Puas5	0.742	0.300

Hasil pengujian validitas ketiga variabel (semua butir pertanyaan) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0.300.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Konsep Diri	0.836
Motivasi	0.845
Kepuasan Kerja	0.868

Hasil pengujian reliabilitas ketiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai α nya $> 0,60$, sehingga semua jawaban responden terhadap semua variabel konsisten.

Hasil Pengujian Pra Syarat

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

KINERJA		
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7885
	Std. Deviation	,35841
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,098
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

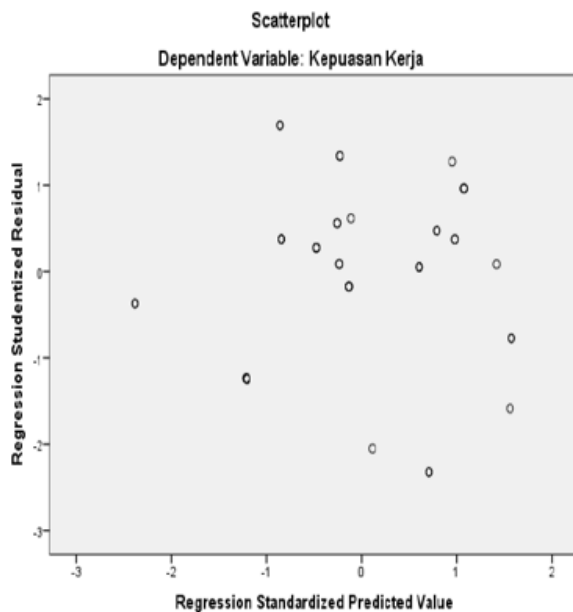
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian normalitas dinyatakan berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig sebesar $0,200 > 0,000$.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian Heteroskedastisitas seperti gambar diatas dinyatakan tidak terjadi Uji Heteroskedastisitas karena titik-titiknya menyebar tidak membentuk satu pola.

Tabel 7. Hasil Pengujian Linearitas

Variabel	Nilai Sig Linearity
Konsep Diri	0.000
Motivasi	0.000

Hasil Uji Linieritas konsep diri dan motivasi terdapat hubungan yang linear dengan kepuasan kerja karena nilai sig linearty nya $<$ dari 0.05.

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Konsep diri	.715	1.400
Motivasi	.715	1.400

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sebagaimana pada table diatas maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena masing-masing variabel nilai *Tolerance* sebesar $0.715 >$ dari 0,10 dan nilai VIF sebesar $1.400 >$ dari 10.

Hasil Uji Analisis Data

Tabel 9. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.861	2.421

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konsep Diri

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji KD diperoleh adjusted_R_Square atau KD = 0.861 (86.1%) artinya bahwa konsep diri dan motivasi memiliki dampak sebesar 86.1% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 13.9% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 10. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.479		.890	.379		
	Konsep Diri	.704	.489	7.106	.000	.715	1.400
	Motivasi Kerja	.744	.573	8.321	.000	.715	1.400

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji Analisa regresi berganda dapat dirumuskan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 3.479 + 0.704(KD) + 0.744(Motv).$$

Penjelasan :

1. Nilai Konstanta = 3.479, jika konsep diri dan motivasi kerja tidak ada nilainya maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 3.479.
2. Nilai koefisien regresi konsep diri = 0.704. Artinya bila tingkat konsep diri naik 1 angka maka kepuasan kerja akan naik 0.704.
3. Nilai koefisien regresi motivasi = 0.744. Artinya bila tingkat motivasi naik 1 angka maka kepuasan kerja akan naik 0.744

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh [1] dimana hasilnya bahwa konsep diri dan motivasi memiliki dampak secara simultan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Konsep diri dan motivasi secara parsial memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dengan signifikan dengan taraf nyata 5%. Dan Konsep diri dan motivasi secara simultan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan CV Putri Gunung Fermindo sebesar 86.1%. berdasarkan hasil penelitian ini, untuk itu dalam meningkatkan kepuasan kerja tentunya pihak pimpinan CV Putri Gunung Fermindo harus mampu mempertahankan Konsep diri dan motivasi karyawan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. S. Handayani, "Pengaruh Motivasi Dan Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Kecamatan Samarinda Utara," *J. Pendas Mahakam.*, vol. 2, no. 2, pp. 123–137, 2017.
- [2] Y. Yakup, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Perisai Islam. Bank. Financ. J.*, vol. 1, no. 3, pp. 273–290, 2017, doi: 10.21070/perisai.v1i3.1112.
- [3] S. P. dan E. Agus Sobar, "Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Permata Kota Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. V, no. 2, pp. 109–117, 2019.
- [4] T. dan A. Deni, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL PADA SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI SUKABUMI," *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [5] R. J. E. Siregar, "Pengaruh Konsep-Diri Dan Efikasi-Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Pertamina (Persero) Upms V Surabaya," *Sosio e-kons*, vol. 8, no. 3, pp. 234–250, 2016.
- [6] E. & D. Wiranta, "Manajemen Rantai Pasokan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Operasional pada Rumah Sakit yang Ada di Wilayah Sukabum," *J. Ekon.*, vol. V, no. 3, pp. 92–100, 2019.
- [7] R. Maulana, "Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai," *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 20–32, 2019.
- [8] Engkus and A. Pramadista, "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Indomaret Nyomplong Sukabumi," *Ekonomak*, vol. IV, no. 3, pp. 19–23, 2018.
- [9] indra permadi euis lisnawati, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap

-
- Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. IV, no. 3, pp. 24–31, 2018.
- [10] A. Pramadista, “Hubungan Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Taman Sari Kota Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [11] W. Ruswandi, “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 32–43, 2017.