

PENGARUH TEORI MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI LINGKUNGAN KERJA MODERN

Hanaida Fakhithah Qorzah¹, Raden Siti Pupu Fauziah²

¹Universitas Djuanda, hanaidataufik1903@gmail.com

²Universitas Djuanda, siti.pupu.fauziah@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teori motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja modern. Motivasi kerja dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena mampu memengaruhi perilaku, produktivitas, dan perasaan puas terhadap pekerjaan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui studi pustaka dan analisis komparatif dari dua penelitian sebelumnya, artikel ini mengkaji bagaimana teori-teori motivasi seperti Teori Dua Faktor Herzberg dan teori motivasi menurut Robbins & Judge mampu menjelaskan keterkaitan antara dorongan kerja dan kepuasan individu. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik (seperti penghargaan dan pengembangan diri) maupun ekstrinsik (seperti kompensasi dan lingkungan kerja), berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja modern yang kompetitif dan dinamis, organisasi perlu menerapkan strategi motivasional yang tepat untuk membangun budaya kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, teori dua faktor, lingkungan kerja modern, sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset strategis utama yang sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang suatu organisasi, terutama di dunia kerja modern yang terus berubah karena kompleksitas tuntutan organisasi, globalisasi, dan digitalisasi. Di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya harus membuat barang dan jasa berkualitas tinggi, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang ramah, inklusif, dan mendorong karyawan untuk terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Dalam situasi seperti ini, motivasi kerja menjadi faktor penting yang secara langsung memengaruhi sikap, perilaku, dan tingkat kepuasan seseorang dengan melakukan tugas yang diberikan di tempat kerja mereka.

Kekuatan internal dan eksternal yang mendorong orang untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. Robbins dan Judge (2017) mengatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Dalam praktik organisasi, tingkat kepuasan kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan tingkat motivasi mereka. Karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan pengakuan, memiliki peluang untuk berkembang, dan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi yang cukup dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, absensi yang tinggi, dan penurunan produktivitas.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, teori-teori motivasi, baik modern maupun klasik, telah lama digunakan. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menekankan bahwa motivasi utama perilaku manusia adalah pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Namun, menurut Teori Dua Faktor Herzberg, faktor motivator (intrinsik), yang mencakup pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, berbeda dengan faktor higienis (ekstrinsik), yang mencakup gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Menurut teori ini, untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, organisasi tidak hanya harus mencegah ketidakpuasan karyawan tetapi juga harus menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk memotivasi diri mereka sendiri.

Banyak penelitian telah menunjukkan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fira Isnaeny Wardani (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan dan parsial memengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Gula Lestari. Penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya bagi organisasi untuk memperhatikan elemen motivasi ketika mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja terbaik. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Rizky Mubarak dkk. (2025) pada lingkungan kerja modern menemukan bahwa motivasi kerja, yang mencakup

elemen seperti kompensasi, pengakuan, dan kejelasan jenjang karier, bertanggung jawab atas 64 persen perbedaan dalam kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak nyata terhadap persepsi dan pengalaman mereka di tempat kerja.

Di era kerja kontemporer, masalah organisasi semakin kompleks. Perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan teknologi, tuntutan karyawan generasi baru, dan tekanan untuk tetap fleksibel dan agile. Oleh karena itu, memahami motivasi kerja sangat penting untuk produktivitas dan membangun lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Jika organisasi tidak memperhatikan motivasi, mereka akan sulit mempertahankan bakat terbaik mereka dan mungkin melihat penurunan performa secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana teori motivasi dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja saat ini dengan mempertimbangkan peran yang dimainkan oleh motivasi dalam menciptakan kepuasan kerja mereka. Kajian ini dilakukan dengan menganalisis literatur dan mempresentasikan temuan dua penelitian sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Penelitian ini mendukung studi literatur (penelitian buku) dan analisis komparatif terhadap temuan penelitian sebelumnya yang relevan, terutama Wardani (2018) dan Mubarak et al. (2025). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan bagaimana teori motivasi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja dalam lingkungan kerja modern. Studi ini tidak bersifat eksperimental atau lapangan; sebaliknya, itu bersifat konseptual dan interpretatif, dengan menekankan pada pemahaman dan penyatuan teori-teori dan hasil empiris yang telah ada.

Dua karya ilmiah utama yang menjadi sumber data penelitian ini adalah "Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Lingkungan Organisasi Modern" oleh Rizky Mubarak dkk. (2025), dan skripsi oleh Fira Isnaeny Wardani (2018). Selain itu, fondasi teoritis penelitian ini juga diperkuat dengan data sekunder. Ini termasuk literatur pendukung seperti Robbins & Judge (2008), Hasibuan (2017), Herzberg, Maslow, dan Mangkunegara. Data dikumpulkan melalui analisis dokumen, yang berarti membaca dan menganalisis artikel dan skripsi yang berfungsi sebagai rujukan utama. Selain itu, konsep-konsep dasar tentang motivasi dan kepuasan kerja ditemukan dalam berbagai buku referensi, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian. Dalam proses ini, peneliti juga mencatat hasil analisis dalam bentuk catatan tematik untuk memudahkan penyusunan hubungan antar variabel.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi, juga dikenal sebagai analisis isi. Ini dilakukan untuk menemukan pola dan tema utama yang berasal dari teori dan temuan penelitian sebelumnya. Selain itu, metode komparatif-tematik digunakan untuk membandingkan temuan studi kedua dan mengelompokkannya dalam aspek motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, indikator kepuasan kerja, dan praktik manajemen organisasi kontemporer. Hasilnya dianalisis secara naratif untuk menyusun argumen tentang bagaimana motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk memastikan validitas dan keabsahan data, penelitian ini membandingkan data dari dua studi utama dengan literatur pendukung lainnya. Selain itu, untuk mengetahui seberapa konsisten konsep dan bagaimana mereka dapat diterapkan di dunia kerja kontemporer, dilakukan pengecekan silang atau cross-check terhadap teori-teori motivasi yang digunakan dengan hasil empiris. Dengan cara ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami pentingnya motivasi kerja sebagai penentu tingkat kepuasan kerja karyawan di organisasi masa kini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis literatur dan perbandingan dua penelitian utama, ada hubungan yang kuat dan signifikan antara motivasi untuk bekerja dan kepuasan kerja dalam lingkungan pekerjaan modern. Dalam hal ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang berasal dari baik motivasi intrinsik (dalam diri seseorang) maupun motivasi ekstrinsik (dari lingkungan eksternal), yang mendorong seseorang untuk bertindak secara konsisten dan produktif di tempat kerjanya. Sebaliknya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan melihat dan menilai kondisi kerja mereka, tanggung jawab, penghargaan, dan hubungan sosial di sekitar perusahaan.

Studi yang dilakukan oleh Rizky Mubarak dkk. (2025), yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,64, menurut analisis regresi linier berganda. Artinya, variabel motivasi kerja bertanggung jawab atas 64% dari variasi kinerja dan kepuasan kerja, sementara 36% lainnya dipengaruhi oleh tekanan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan faktor ekonomi personal. Hasil uji t menunjukkan bahwa faktor motivasi seperti kompensasi, pengakuan atas hasil kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan untuk berkembang memiliki nilai signifikansi yang tinggi, yaitu di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap metrik meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara parsial.

Selain itu, penelitian tersebut menyatakan bahwa bisnis yang menjadi subjek penelitian telah menggunakan berbagai metode untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka. Metode-metode ini termasuk program pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, dan insentif berbasis kinerja. Namun, ada beberapa masalah dengan pelaksanaannya, seperti kurangnya kepastian tentang masa depan pekerjaan dan jenjang karir yang tidak jelas. Ternyata faktor-faktor ini sangat memengaruhi bagaimana karyawan melihat tempat

mereka bekerja. Jika tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menyebabkan motivasi dan kepuasan kerja menurun.

Studi tambahan oleh Fira Isnaeny Wardani (2018), yang dilakukan di industri manufaktur, khususnya di Pabrik Gula Lestari, menemukan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam studinya, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara kinerja dan motivasi kerja, dan motivasi kerja terbukti berkontribusi secara parsial terhadap peningkatan kinerja. Data dikumpulkan dari 74 responden tetap dalam penelitian kuantitatif ini. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja seseorang di tempat kerja, semakin baik kinerja mereka.

Jika dibandingkan, kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kedua penelitian tersebut melakukannya dalam konteks yang berbeda, seperti pabrik modern dan korporasi. Dengan demikian, perbedaan konteks memperjelas bahwa teori motivasi Herzberg, Maslow, dan Robbins & Judge dapat diterapkan secara luas pada berbagai jenis organisasi. Misalnya, dalam teori Dua Faktor Herzberg, motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan pribadi terbukti menjadi faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja. Sementara itu, untuk mencegah ketidakpuasan, elemen kebersihan seperti kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan kerja, dan kondisi kerja penting. Ini meskipun tidak menciptakan kepuasan secara langsung.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dalam organisasi kontemporer semakin kompleks. Karyawan saat ini tidak hanya menginginkan stabilitas kerja; mereka juga mengharapkan pengakuan, fleksibilitas, keseimbangan dalam kehidupan kerja, dan peluang untuk berkembang secara profesional. Oleh karena itu, organisasi harus membuat strategi manajemen motivasi yang terintegrasi dan

menyeluruh yang memasukkan aspek finansial dan non-finansial. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia harus dibangun berdasarkan motivasi individu dan kelompok, termasuk sistem pembayaran yang adil, jalur karier yang jelas, program mentoring, dan budaya kerja yang mendukung kerja sama.

Dengan mempertimbangkan temuan penelitian, diskusi ini menyatakan bahwa motivasi tidak hanya membantu orang menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Jika ada motivasi yang tinggi, orang akan melihat pekerjaan dan organisasi dengan cara yang lebih baik. Pada akhirnya, ini akan berdampak pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan kontemporer yang ingin tetap kompetitif harus mengutamakan kepuasan kerja dan motivasi dalam strategi pengelolaan SDM. Manajemen tidak hanya harus memahami teori-teori yang relevan, tetapi juga harus mampu menerapkan teori-teori tersebut dalam konteks yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan dan karakteristik karyawan saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan di dunia modern. Persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh motivasi, baik yang berasal dari intrinsik (misalnya, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri) maupun dari ekstrinsik (misalnya, kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal). Jika seseorang memiliki motivasi, mereka akan lebih bersemangat, berkomitmen, dan puas dalam melakukan pekerjaan mereka. Kurang motivasi, sebaliknya, dapat menyebabkan rasa jenuh, penurunan semangat kerja, dan ketidakpuasan, yang berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut penelitian yang dijadikan rujukan dalam artikel ini, baik Rizky Mubarak dkk. (2025) maupun Fira Isnaeny Wardani (2018), motivasi memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R^2) yang tinggi dalam penelitian tersebut mendukung gagasan bahwa motivasi bukan hanya berfungsi sebagai pelengkap dalam

manajemen sumber daya manusia, tetapi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa teori-teori motivasi klasik seperti Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Kebutuhan Maslow masih relevan untuk praktik manajemen modern, dan bahwa penerapan teori-teori tersebut masih sangat relevan dengan keadaan organisasi saat ini.

Perusahaan harus membangun sistem pengelolaan SDM yang lebih luas dan manusiawi di era kerja modern yang penuh tantangan dan persaingan. Fokus tidak hanya pada hasil kinerja, tetapi juga kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja setiap orang. Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan terus menerus kebijakan motivasi yang responsif, adaptif, dan berkelanjutan sangat penting bagi manajemen. Oleh karena itu, motivasi kerja yang dikelola dengan baik akan membantu mencapai tujuan perusahaan dan membuat tempat kerja yang menyenangkan, ramah, dan memungkinkan untuk mempertahankan talenta terbaik dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mubarok, R., Hidayat, M. W. D., & Wahjono, S. I. (2025). Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam lingkungan organisasi modern. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 5946–5951. <https://joecy.org/index.php/joecy>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12, A. Ratna & B. Hadyana, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sumarsono, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wardani, F. I. (2018). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja: Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Lestari* (Skripsi, Universitas Brawijaya). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.