

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DI BIDANG KULINER DI
KECAMATAN GUNUNGPATI, KOTA SEMARANG**

Skripsi

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

QUEENA AYURESTHA YUNFRIDZA K
30701800103

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DI BIDANG KULINER DI KECAMATAN GUNUNGPATI, KOTA SEMARANG

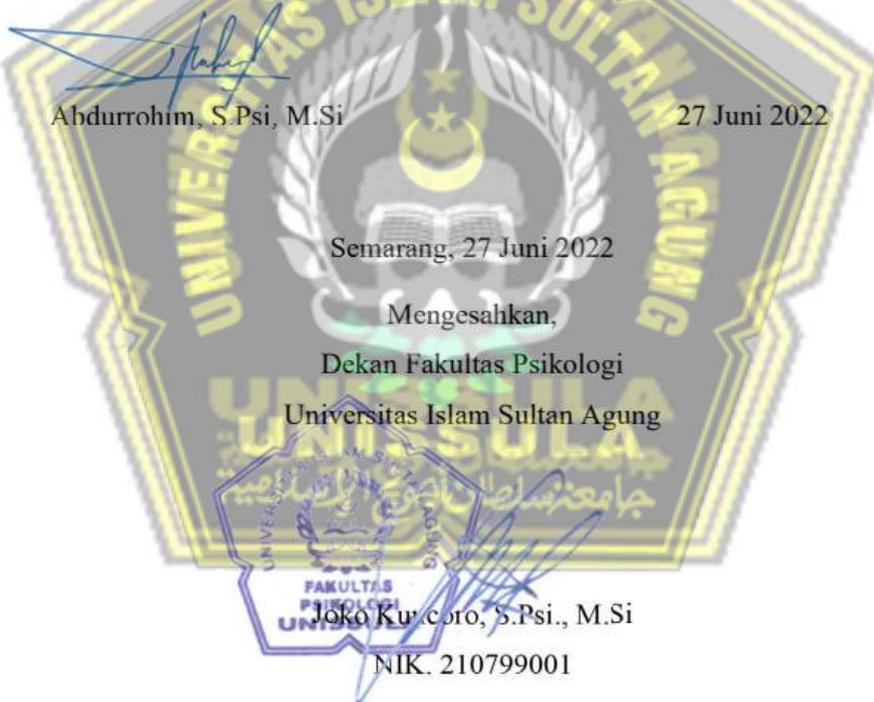
Dipersiapkan dan disusun oleh :

Queena Ayurestha Yunfridza K.
30701800103

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN YANG BEKERJA DI BIDANG KULINER DI KECAMATAN
GUNUNGPATI KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Queena Ayurestha Yunfridza K.
Nim: 30701800103

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 15 Juli 2022

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Abdurrohimi, S.Psi, M.Si

.....

.....

.....

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 24 Agustus 2022

Mengetahui



Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Queena Ayurestha Yunfridza K. dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan Saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka Saya bersedia derajat kesarjanaan Saya dicabut.



MOTTO

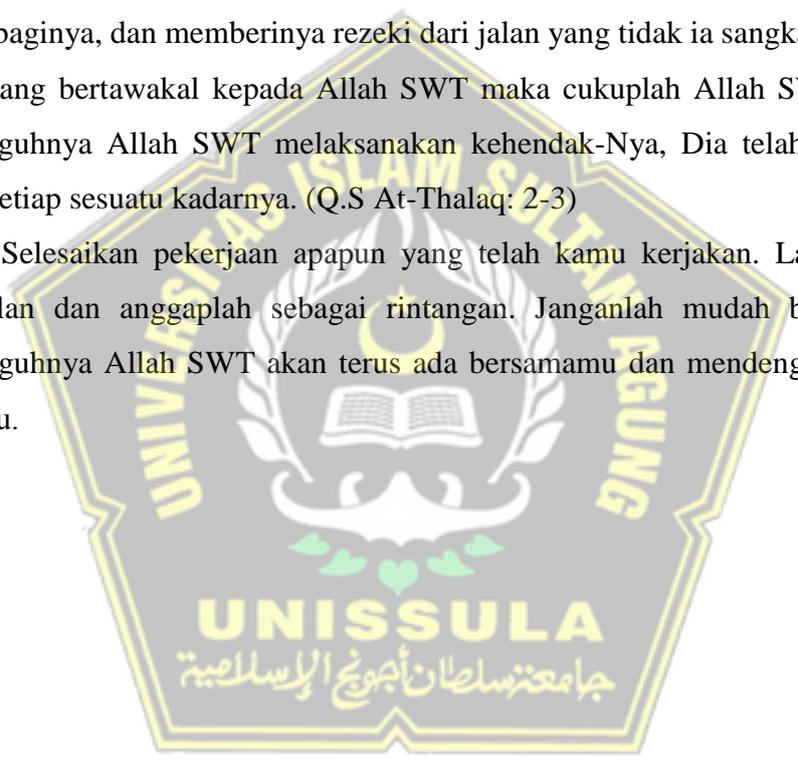
Allah SWT tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (Q.S Al Baqarah: 286)

Dan Dia bersama-sama dengan kamu dimana saja kamu berada. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al Hadid: 4)

Allah SWT akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. (Q.S Al Mujadalah: 11)

Barang siapa bertakwa kepada Allah SWT maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah SWT maka cukuplah Allah SWT baginya. Sesungguhnya Allah SWT melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya. (Q.S At-Thalaq: 2-3)

Selesaikan pekerjaan apapun yang telah kamu kerjakan. Lalui berbagai kegagalan dan anggaplah sebagai rintangan. Janganlah mudah berputus asa. Sesungguhnya Allah SWT akan terus ada bersamamu dan mendengarkan segala do'a mu.



PERSEMBAHAN

Peneliti Persembahkan Karya Ini Kepada :

Allah SWT yang selalu ada untuk Peneliti, mewujudkan mimpi Peneliti satu persatu. Dan memberikan kemudahan bagi Peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Orang tua, Ayah Esa dan Bunda Resti yang tak hentinya memberikan doa dan dukungan kepada Peneliti. Peneliti mempersembahkan karya ini sebagai bentuk bakti Peneliti kepada orang tua. Adek Tisa dan Adik Biru sebagai adik Peneliti yang selalu memberikan semangat kepada Peneliti dan memberikan contoh menjadi Kakak yang baik.

Kakek tercinta Peneliti, Alm. Bapak Sri Koentjoro dan Nenek, Ibu Yanningsih yang selalu ada untuk Peneliti. Untuk kakek, Peneliti persembahkan karya ini untuk membuktikan janji peneliti dan sebagai bentuk bakti yang sudah seperti sosok ayah bagi Peneliti. Untuk nenek, Peneliti persembahkan karya ini untuk menepati janji karena telah menyelesaikan skripsi ini dengan sungguh-sungguh. Dan untuk Bude, Ameilia yang turut memberikan semangat bagi Peneliti untuk menyelesaikan skripsi dan lulus tepat waktu.

Dosen pembimbing Peneliti, Bapak Abdurrohim, S.Psi., M.Si yang telah sabar dan baik sekali kepada Peneliti. Terima kasih karena berkat bimbingan Bapak, Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk pasangan Peneliti, yang InsyaAllah kelak akan menjadi imam Peneliti, Balya Iqbal yang turut memberi dukungan dan yakin bahwa Peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan pemikiran sendiri. Terima kasih karena telah memberi kepercayaan kepada Peneliti.

Untuk sahabat Peneliti, Reckha yang selalu mendengarkan keluh kesah Peneliti setiap waktu, dan memberikan semangat pada Peneliti.

Terima kasih untuk teman-teman yang tidak dapat dituliskan satu-persatu. Berkat dukungan yang diberikan teman-teman, Peneliti bisa selesai di tahap ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya yang telah diberikan kepada Peneliti sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan sesuai dengan harapan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang mana digunakan sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini mengalami banyak kendala dan rintangan yang datang, namun akhirnya Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan adanya dukungan dari keluarga, dosen pembimbing, pasangan, dan teman-teman Penulis. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Abdurrohimi, S.Psi.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan, dan memberi dukungan kepada Peneliti selama penelitian berlangsung.
3. Ibu Titin Suprihatin, S.Psi.,M.Psi selaku Dosen wali yang telah bersedia mengarahkan dan memberi dukungan kepada Peneliti selama proses perkuliahan.
4. Staff Kecamatan Gunungpati yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di wilayah tersebut.
5. Staff Kelurahan Gunungpati, Kelurahan Sekaran, dan Kelurahan Patemon yang telah bersedia memberi izin Peneliti untuk melakukan penelitian di wilayah tersebut.
6. Para karyawan yang bekerja di bidang kuliner yang telah bersedia menjadi subjek penelitian.
7. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan ilmu pengetahuan dengan sabar dan baik selama menempuh studi di Fakultas Psikologi UNISSULA.

8. Seluruh Staff dan Karyawan UNISSULA dan Fakultas Psikologi yang telah memberikan kemudahan, fasilitas, dan bantuan selama ini.
9. Ayah Esa dan Bunda Restiayu, selaku orang tua Peneleliti yang selalu mendoakan dan memberi dukungan kepada Peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
10. Adek Biru , Tisa, Kakak Cello, dan Zayna, selaku Saudara Peneliti yang telah memberikan semangat kepada Peneliti.
11. Kakek Alm. Bapak Sri Koentjoro, dan Nenek Ibu Yanningsih tercinta yang selama ini selalu ada dan terus memberi dukungan kepada Peneliti selama menempuh pendidikan.
12. Terima kasih untuk Bude Ameilia yang selama ini sudah memberi arahan dan dukungan kepada Peneliti.
13. Terima kasih untuk pasangan Peneliti, Balya Iqbal yang telah memberi semangat dan kepercayaan kepada Peneliti untuk terus berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sungguh-sungguh.
14. Sahabat Peneliti, Reckha yang telah mendukung Peneliti untuk terus bersemangat dan tidak pernah menyerah.
15. Teman-teman Peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa dan dukungan teman-teman kepada Peneliti, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian sebaik-baiknya, Peneliti menyadari dengan segala keterbatasan yang dimiliki. Karya ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pengembangan ilmu Psikologi.

Semarang, Juni 2022



QueenA Ayurestha Yunfridza K.
(30701800103)

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Motivasi Kerja	9
1. Pengertian Motivasi Kerja	9
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	12
B. Kesejahteraan.....	14
1. Pengertian Kesejahteraan.....	14
2. Aspek – aspek Dalam Kesejahteraan	15
C. Hubungan Antara Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja	16
D. Hipotesis	18

BAB III	19
METODE PENELITIAN.....	19
A. Identifikasi Penelitian	19
B. Definisi Operasional	19
1. Motivasi Kerja	19
2. Kesejahteraan Karyawan.....	20
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	20
1. Populasi.....	20
2. Sampel.....	20
3. Teknik Pengambilan Sampel	21
D. Metode Pengumpulan Data.....	21
1. Skala Motivasi Kerja.....	21
2. Skala Kesejahteraan Karyawan.....	22
E. Validitas, Uji Daya, dan Reliabilitas.....	23
1. Validitas	23
2. Uji Daya Beda Aitem.....	23
3. Reliabilitas	23
F. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV	25
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian	25
1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	25
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	26
B. Pelaksanaan Penelitian.....	31
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	32
1. Uji Normalitas.....	32
2. Uji Hipotesis	33
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	34
1. Deskripsi Data Motivasi Kerja.....	35
2. Deskripsi Data Kesejahteraan	36
E. Pembahasan.....	37
F. Kelemahan	39
BAB V	40

KESIMPULAN DAN SARAN.....	40
A. Kesimpulan	40
B. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	45



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blue Print Skala Motivasi Kerja	22
Tabel 2 Blue Print Skala Kesejahteraan	22
Tabel 3 Sebaran Skala Motivasi Kerja	28
Tabel 4 Sebaran Skala Kesejahteraan	28
Tabel 5. Daya Beda Aitem Motivasi Kerja	30
Tabel 6. Daya Beda Aitem Kesejahteraan	30
Tabel 7. Susunan Aitem Baru Skala Motivasi Kerja	31
Tabel 8. Susunan Aitem Baru Skala Kesejahteraan	31
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas	32
Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor	34
Tabel 11. Deskripsi Skor Pada Skala Motivasi Kerja	35
Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja	35
Tabel 13. Deskripsi Skor Pada Skala Kesejahteraan	36
Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Kesejahteraan	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Deskripsi Skala Motivasi Kerja.....	36
Gambar 2. Deskripsi Skala Kesejahteraan	37



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	46
LAMPIRAN B	52
LAMPIRAN C	67
LAMPIRAN D	71
LAMPIRAN E	75
LAMPIRAN F	86
LAMPIRAN G	91



**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DI BIDANG KULINER DI
KECAMATAN GUNUNGPATI, KOTA SEMARANG**

Queena Ayurestha Yunfridza K.

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Email : queenayurestha07@gmail.com

ABSTRAK

Kesejahteraan adalah perasaan bahagia, makmur dan sentosa yang diperoleh karyawan dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini berfokus pada kesejahteraan dengan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang. Subjek pada penelitian ini berjumlah 134 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan *simple random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan dengan reliabilitas sebesar 0,771 dan skala Motivasi Kerja dengan reliabilitas sebesar 0,794. Teknik analisis yang digunakan yaitu Teknik Korelasi Spearman dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang diperoleh $r_{xy} = 0,353$ dengan taraf signifikansi sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$) yang menunjukkan hipotesis diterima.

Kata kunci : Kesejahteraan, Motivasi Kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WELFARE WITH WORK MOTIVATION
FOR EMPLOYEES WHO WORK IN THE CULINARY FIELDS IN
GUNUNGPATI DISTRICT, SEMARANG CITY**

Queena Ayurestha Yunfridza K.

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University

Email : queenayurestha07@gmail.com

ABSTRACT

Welfare is a feeling of happiness, prosperity and peace that employees get in the work environment. Welfare has an important role in influencing work motivation. This research focuses on well-being with work motivation. This study aims to examine the relationship between Welfare and Work Motivation on employees who work in the culinary field in Gunungpati District, Semarang City. Subjects in this study amounted to 134 employees. The method used in this research is simple random sampling. The scale used in this study is Welfare with a reliability of 0.771 and a Work Motivation scale with a reliability of 0.794. The analytical technique used is the Spearman Correlation Technique with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The results of the hypothesis test show that there is a positive relationship between welfare and work motivation for employees who work in the culinary field in Gunungpati District, Semarang City, obtained $r_{xy} = 0.353$ with a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) which indicates the hypothesis is accepted.

Keywords: Welfare, Work Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sangat erat hubungannya dengan lapangan pekerjaan, apalagi sekarang di masa pandemi Covid-19 ini banyak yang kehilangan pekerjaannya karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Sebagian besar orang yang terkena PHK kemudian memulai usaha kecil-kecilan, ada yang berhasil dan ada pula yang kurang beruntung atau gulung tikar. Berbagai macam cara dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik dari bekerja serabutan, menawarkan jasa, dan lain-lain. Dampak tersebut juga banyak terjadi pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner, contohnya berjualan jajanan kekinian, *street food*, makanan berat, dan minuman. Banyak dari karyawan yang mengalami PHK dan perusahaan banyak yang gulung tikar karena dengan adanya virus covid-19 yang menular dari manusia ke manusia dan menempel pada makanan atau benda yang kita gunakan. Hal itu membuat masyarakat takut akan terserang virus covid-19 tersebut, banyak orang yang lebih sensitif dan curiga apabila akan membeli makanan diluar yaitu dengan memperhatikan kebersihan makanan, dan kesehatan karyawannya. Sehingga hal itulah yang membuat banyak usaha di bidang kuliner tersebut gulung tikar dan sepi pembeli.

Akibat lonjakan tinggi virus Covid-19, pemerintah kemudian mempercepat program vaksin kepada masyarakat agar jumlah korban Covid-19 dapat menurun. Sebagian besar masyarakat di Indonesia sudah melakukan vaksin dan keadaan masyarakat perlahan mulai kembali normal sehingga lapangan pekerjaan mulai dibuka. Perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan terbanyak yaitu di bidang kuliner yang di iklankan melalui media sosial seperti instagram dan media cetak. Pelamar kerja di bidang kuliner berasal dari kalangan para pekerja yang terkena PHK, mahasiswa dan lulusan *fresh graduate* yang memilih bekerja untuk mengisi waktu luang dan menambah pengalaman kerja.

Para pencari kerja biasanya melalui tahap seleksi yang harus dilakukan pada calon karyawan. Salah satu tahapan dalam seleksi adalah *interview*. *Interviewer* dapat mengetahui seberapa tinggi semangat dan keinginan bekerja sungguh-sungguh dari calon karyawan. Setelah proses seleksi dilakukan kemudian karyawan yang sudah terpilih ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan arahan atasan. Awal karyawan bekerja pada lingkungan kerja, biasanya karyawan baru masih memiliki semangat tinggi dan berusaha untuk mendapatkan hasil maksimal dalam melakukan pekerjaan. Meskipun demikian, ada beberapa karyawan baru yang tidak memiliki semangat kerja, sehingga karyawan baru tersebut mengalami penurunan dalam kerja.

Permasalahan inilah yang peneliti temui di lingkungan kerja, adanya sikap malas dan menyepelkan pekerjaan sehingga dapat terjadi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kekurang nyamanan ini menjadikan karyawan lain yang memiliki semangat bekerja pasti akan merasa terganggu oleh sikap rekan kerja yang tidak bisa diajak untuk kerjasama. Adanya sikap malas dari karyawan yaitu kurang bersosialisasi, tidak ada tanggung jawab, dan merugikan orang lain dapat menjadi penghambat dalam memaksimalkan kerja team. Selain dari sisi sikap karyawan yang malas, ada juga dari sisi atasan yang kurang memperhatikan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan. Tidak menepati janji kepada karyawan dan sikap dari atasan yang sombong dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan.

Suasana kerja dalam sebuah team diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman, salah satunya yaitu saling mendukung dan adanya perhatian dari atasan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi motivasi bekerja karyawan dengan saling membantu, mendukung, dan sikap kekeluargaan yang bisa membangun kenyamanan dan energi positif di lingkungan kerja.

Kenyamanan kerja team akan memunculkan motivasi didalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dimunculkan oleh diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang merupakan sebuah kewajiban dan mendapatkan apresiasi orang lain yang dapat digunakan sebagai acuan agar lebih meningkatkan kualitas pekerjaan. Pengertian motivasi dari beberapa ahli yakni sebagai berikut, menurut Wibowo (Andika, 2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang terdiri dari 3M yaitu membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga suatu perilaku manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Hasibuan (Andika, 2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu energi positif yang dapat membuat individu menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan dengan bekerja sama sehingga pekerjaan tersebut menjadi efektif dan sistematis dengan segala usaha untuk mencapai hasil yang memuaskan. Dari penjelasan itulah, dapat diartikan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri sendiri atau dari orang lain agar dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan keinginan yang sungguh-sungguh agar mendapat hasil dan tujuan yang maksimal.

Motivasi dapat meningkat apabila terdapat kesejahteraan pada karyawan, yaitu apabila seorang karyawan merasa dirinya senang di lingkungan kerja, dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya dan bekerja dengan nyaman selayaknya karyawan lain. Sebaliknya motivasi dapat menurun apabila tidak didapatkannya kesejahteraan pada karyawan di lingkungan kerja, sehingga karyawan menyepelkan dan tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini selaras dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan yang berinisial LN, 20 tahun. Dimana responden mengatakan :

“Kerja disini kerjanya berat, jam kerjanya lebih lama dari yang lain. badan juga jadi sering sakit-sakitan, mau izin juga kadang gak di boihin sama atasan. Jadi kerja disini ya gak betah, temen kerja juga kurang suportif jadi males sendiri, soalnya apa-apa gak ada yang bantu. Kerjaan juga kebanyakan saya yang lakuin sendiri. Ini juga besok habis gajian saya mau resign mbak” (LN,2022)

Wawancara lain juga dilakukan peneliti dengan subjek AP selaku *Supervisor*, yang mengatakan bahwa :

“Di cafe X ini saya sudah bekerja hampir satu tahun, selama bekerja disini banyak hal yang menghambat saya untuk bekerja, yaitu teman kerja tidak saling support yang seenaknya sendiri kerja dan gak mau diarahin sama sekali. Ada dua orang yang tidak mau diarahkan, padahal mereka usianya lebih tua daripada semua karyawan disini. Yang seharusnya bisa mencontohkan hal yang baik kepada juniornya tapi ini malah kebalikannya. Jadi ya hal itu bisa mempengaruhi kerja teman-teman yang lain. Lingkungan kerja juga jadi gak enak, saya sudah komunikasikan ke owner tapi masih belum juga ada tindakan tegas untuk itu.” (AP, 2021)

Peneliti juga melakukan wawancara di Cafe lain dengan subjek berinisial MN. Berikut kutipan wawancara :

“Selaku karyawan disini, saya sudah banyak berpengalaman kerja di bidang makanan. Jadi untuk lingkungan kerja yang positif dan negatif saya pernah mengalami itu. Untuk pengalaman kerja saya yang sekarang, jujur lingkungan kerjanya kurang enak. Bos yang tidak memperhatikan karyawannya dan sikapnya yang agak kurang mengayomi karyawannya. Jujur aja ya mbak, disini gaji saya itu 1.5jt tapi saya tidak dapat uang makan, padahal dulu setiap saya kerja pasti dapat makan siang atau uang untuk makan, tapi ini enggak sama sekali mbak. Terus untuk pembagian kerjanya juga kacau kadang saya bisa masuk full shift dari buka toko sampai tutup toko, dan dengan bonus lembur itu Rp. 3000 per jam, karena disini kan cuma dua karyawan. Teman kerja saya disini sebenarnya juga gak betah mbak, tapi karena kita masih terikat dengan perjanjian kontrak ya mau tidak mau harus bertahan menyelesaikan kontrak tersebut. Tapi kalo teman saya itu dia malah jadi cuek banget sama kerjaan. Kalo pas tukeran shift sama saya itu malah kerjaan jadi berantakan dan sekitar toko jadi terlihat kotor. Jadi ya kalo besok tukeran shift lagi sama saya, ya saya yang tugasnya jadi bersihin dua kali mbak.” (MN, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan yang rendah dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan yang dapat dilihat dari rendahnya gaji karyawan, tidak mendapatkan bonus dan tunjangan, serta pimpinan yang bertindak seenaknya sendiri pada karyawan. Hal itu yang dapat menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki kesejahteraan yang baik di lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu seluruh karyawan berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang baik dari pimpinan supaya karyawan memiliki kesejahteraan yang baik sehingga motivasi kerja pada karyawan juga akan meningkat dan semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan sebuah ketenangan, dedikasi, semangat dan sikap disiplin karyawan terhadap pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2002) bahwa kesejahteraan karyawan adalah penunjang material dan non material yang bertujuan mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara memperhatikan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dari karyawannya. Menurut (Hariandja, 2009) kesejahteraan karyawan adalah tunjangan yang diberikan pada karyawan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan pada keadilan karena setiap karyawan berhak mendapatkan hak dan fasilitas yang sama, dan hal tersebut nantinya akan dapat meningkatkan komitmen karyawan agar dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan produktivitas, dan meminimalisir gangguan yang dapat terjadi dari lingkungan pekerjaan.

Penelitian lain mengenai motivasi kerja diantaranya “Pengaruh Kesejahteraan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan” bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya, apabila kesejahteraan karyawan tinggi, maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi, karena karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (T. Hasibuan, 2018)

Penelitian lain dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank SulSelBar Kantor Pusat Makassar” penelitian tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut pada karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan dana pensiun. Sedangkan menurut (Martoyo, 2000) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action*) dan memberikan kekuatan (*energi*) yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Field research* yaitu dengan melakukan penelitian secara langsung pada objek penelitian, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan harus dilakukan dalam perusahaan karena hal tersebut akan mendorong karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, supaya dapat bersaing dengan Bank milik Pemerintah maupun Bank Swasta yang lainnya. Yaitu dengan cara pemberian program kesejahteraan karyawan dengan memberikan tunjangan kesehatan, memberikan bonus pada karyawan yang berjasa, gaji yang sesuai dengan jabatan, cuti tahunan, dan memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawan. Dengan masing-masing program kesejahteraan karyawan tersebut dapat mendorong timbulnya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan (Megawati, 2017). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian terdahulu terlihat bukti keberhasilan suatu motivasi yang diperoleh dari program kesejahteraan yang dikatakan bahwa pemberian program kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

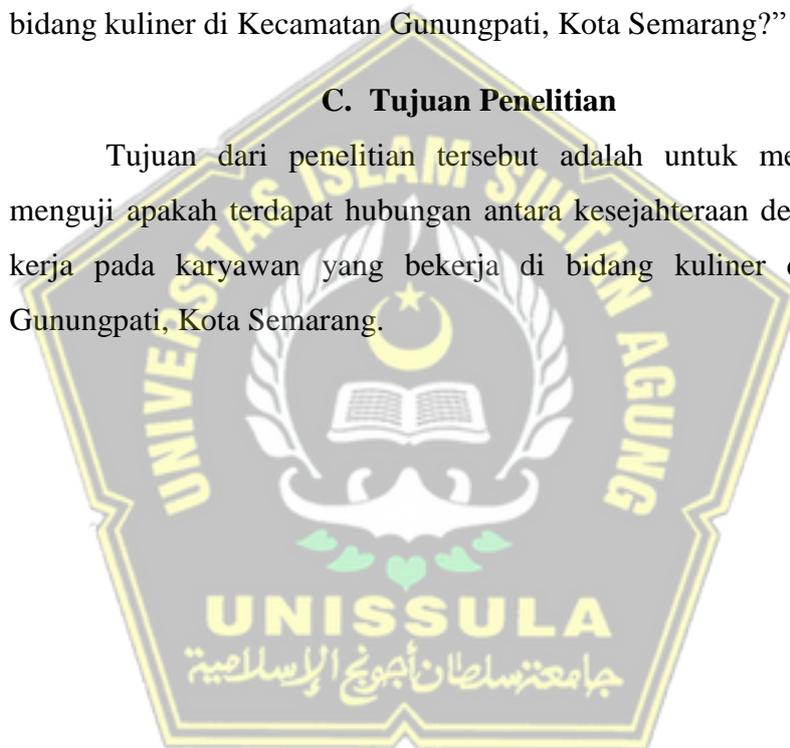
Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menguji apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang.



D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan paparan tujuan penelitian yang akan dicapai, diharapkan penelitian ini dapat memiliki manfaat dalam :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam mengembangkan pengetahuan di bidang Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi. Dengan hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat terhadap ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kesejahteraan dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2009) adalah sebuah pemberian dukungan berupa penggerak yang dapat menjadi semangat kerja individu untuk melakukan kerjasama yang efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya. Motivasi kerja adalah perubahan dalam diri individu yang ditandai dengan munculnya perasaan dan respon positif untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan, McDonald (Adha et al., 2019). Motivasi kerja merupakan kemauan kerja yang timbul pada karyawan karena adanya dorongan dalam pribadi karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi dan pengaruh lingkungan sosial yang mana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. (Anoraga, 2005)

Motivasi (Robbins, 2002) adalah hasrat untuk melakukan suatu upaya dalam mencapai tujuan organisasi yang didukung oleh kemampuan individual. Motivasi terbentuk karena manusia memiliki kebutuhan seperti, kebutuhan sehari-hari (makan, minum, dan tempat tinggal), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial (berteman, menjalin relasi) dan kebutuhan ego (berupa reputasi dan kehormatan diri), Dessler (Adha et al., 2019). Sedangkan menurut Gray (Ardian, 2019) motivasi adalah rangkaian proses internal atau eksternal individu yang dapat memicu semangat dan persistensi dalam melakukan kegiatan kerja. Sedarmayanti (Yakup, 2017) motivasi kerja merupakan kesediaan individu untuk melakukan usaha yang tinggi ke arah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu.

Motivasi kerja dapat diukur dalam indikator menurut (Robbins, 2011) yaitu penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja. Apabila keseluruhan terpenuhi, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki tinggi, dan sebaliknya apabila kelima indikator tersebut tidak terpenuhi maka motivasi kerja yang dimiliki rendah.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan internal atau eksternal berupa keinginan dan pemberian dukungan yang memicu untuk bergerak melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.



2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg (Yatipai & Kaparang, 2015) menjelaskan dua faktor motivasi antara lain :

- a. *Hygiene factors* (motivasi eksternal), meliputi gaji, kebutuhan pribadi, kualitas pelayanan, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar teman, kebijaksanaan, dan administrasi perusahaan
- b. *Motivation factors* (motivasi internal), meliputi keberhasilan, pengakuan, peningkatan dalam pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Rivai & Sagala, 2009) terdiri dari :

- a. Kemungkinan untuk berkembang
- b. Jenis pekerjaan
- c. Perasaan bangga atau tidaknya individu bekerja di lingkungan perusahaan

Penelitian oleh Sengeky et al., (2015) berpendapat bahwa terdapat faktor pendorong motivasi kerja yang terdiri dari:

- a. Faktor Intrinsik meliputi usia, status pendidikan, lama pekerjaan, lama menjadi pengurus di suatu pekerjaan, minat dan kemampuan.
- b. Faktor Ekstrinsik meliputi fasilitas, *training*, inovasi, kesejahteraan, dan dukungan di lingkungan kerja.

Sharif (Zulkafli & Mahbob, 2020) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain, pencapaian, penghargaan (kesejahteraan) dan pengembangan diri.

Hasibuan (Kusuma, 2016) terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

- a. *Intrinsic factor*, meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu
- b. *Extrinsic factor*, meliputi upah, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, hubungan antar pribadi.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor pekerjaan, kemungkinan untuk berkembang, perasaan bangga atau tidaknya individu bekerja di lingkungan perusahaan, upah, usia, status pendidikan, lama pekerjaan, fasilitas, training, inovasi, kesejahteraan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Hasibuan (Kusuma, 2016) mengemukakan bahwa ada dua aspek motivasi kerja, antara lain :

- a. Segi pasif, yaitu motivasi adalah sebagai kebutuhan dan pendorong
- b. Segi statis, yaitu motivasi sebagai usaha positif menggerakkan daya kerja agar produktif dan mencapai tujuan kerja.

Sagir (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) terdapat tujuh aspek motivasi kerja, antara lain :

- a. Kinerja, kewajiban melakukan pekerjaan yang ada
- b. Penghargaan, memberikan penghargaan atas hasil yang telah dicapai
- c. Tantangan, belajar menerima dan melakukan hal baru
- d. Tanggung jawab, selalu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan
- e. Pengembangan, menggali potensi diri agar tidak monoton
- f. Keterlibatan, selalu terlibat dalam pekerjaan dan pemberian pendapat di lingkungan kerja
- g. Kesempatan, selalu memanfaatkan peluang dalam pekerjaan untuk hal yang positif

Murti dan Sri Mulyani (T. Saputra, 2019) berpendapat motivasi kerja memuat tiga aspek, antara lain :

- a. Penggerak, yaitu dapat dirasakan ketika individu bertanya mengapa orang lain melakukan sesuatu atau berkeja
- b. Penuntun, yaitu dapat dirasakan ketika individu bertanya mengapa orang lain melakukan suatu jenis pekerjaan tersebut.
- c. Ketekunan, yaitu dapat dirasakan ketika individu bertanya mengapa orang lain masih tetap mengerjakan pekerjaan tersebut.

Terdapat tiga aspek motivasi kerja oleh McClelland (Komara & Nelliwati, 2014) :

- a. Motif berprestasi (*need for achievement*), yaitu dapat bersaing dan melampaui standart pribadi
- b. Motif berkuasa (*need for power*), yaitu suatu keinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain
- c. Motif bersahabat (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan akan hubungan bersahabat dengan orang lain

Berdasarkan aspek yang telah dicetuskan ooleh beberapa para ahli diatas bahwa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan, *achievement*, *power*, dan *affiliation*.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh McClelland (Komara & Nelliwati, 2014) yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif berkuasa (*need for power*, motif bersahabat (*need fot affiliation*).

B. Kesejahteraan

1. Pengertian Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan oleh Malayu S.P Hasibuan (A. G. Saputra et al., 2020) adalah sebuah *feedback* pelengkap material dan non material yang diberi berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja. Page (Islami & Eva, 2021) menuturkan bahwa kesejahteraan adalah perasaan sejahtera atau bahagia yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang berhubungan dengan perasaan karyawan dan kepuasan intrinsik atau ekstrinsik dari pekerjaan. Siagian (Putri & Fauziah, 2019) kesejahteraan adalah pemberian material berupa bonus, tunjangan dan asuransi kepada karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Harter dan Schmidt (Krekel et al., 2019) menuturkan bahwa kesejahteraan dapat dilihat dari ukuran utama kepuasan yang diperoleh di tempat kerja, yaitu terdapat sesuatu yang dapat mendorong karyawan dalam terus melakukan kerja karena adanya pemberian motif eksternal yang berupa material dan non material. Sedangkan menurut Strauss (Krekel et al., 2019) adalah kesejahteraan karyawan dapat diukur dalam kepuasan kerja yang dikaitkan dengan tingginya moral dan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi. Amartyo Sen (Hidayanti et al., 2017) dikatakan bahwa sejahtera adalah individu yang dapat mengembangkan potensinya dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (sandang, pangan, dan papan), rasa aman, dan memiliki kehidupan yang layak.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah perasaan sejahtera atau bahagia karyawan yang diperoleh dari tempat kerja dengan diberikannya *feedback* berupa material dan non material sebagai pendorong atau motivasi bagi karyawan agar terus bisa mengembangkan potensi dan prestasi kerja.

2. Aspek – aspek Dalam Kesejahteraan

Hartaroe et al., (2016) berpendapat bahwa aspek kesejahteraan karyawan antara lain: Jumlah pendapatan yang diberikan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup; Pendidikan yang tinggi dan berkualitas; Kualitas kesehatan yang baik

Pratiwi & Firgiyani (2021) terdapat aspek kesejahteraan karyawan diantaranya :

- a. Tunjangan menggantikan penghasilan, seperti tunjangan jabatan dan perbaikan
- b. Tunjangan memberikan rasa aman, seperti asuransi kesehatan
- c. Tunjangan sebagai kesempatan bagi karyawan, seperti fasilitas pemberian kredit, fasilitas inventaris kendaraan jabatan, pelatihan

Ishak (Harischandra & Utama, 2014) mencetuskan bahwa ada lima aspek atau bentuk kesejahteraan karyawan :

- a. Tunjangan hari raya, yang diberikan pada karyawan sebagai bonus
- b. Dana pensiun, yaitu memberikan pesangon pada karyawan yang sudah diberhentikan kerja
- c. Uang duka kematian, yang diberikan apabila terdapat kerabat yang meninggal dunia
- d. Pakaian dinas atau seragam, yang diberikan pada karyawan untuk dipakai pada saat melakukan kegiatan kerja
- e. Jaminan kesehatan, yaitu memberikan asuransi kesehatan pada karyawan

Terdapat dua aspek kesejahteraan (Vallerand, 2012), antara lain :

- a. Kesejahteraan fisik (*Physical Wellbeing*) adalah suatu keadaan fisik yang baik bukan karena tidak adanya penyakit, tetapi menghindari penyakit dengan makan-makanan bernutrisi, melakukan aktivitas fisik dan memelihara pikiran, dan jiwa yang seimbang (*American Association Nurse Anesthetist*).
- b. Kesejahteraan psikologis adalah suatu kemampuan individu untuk menerima diri dari norma yang berlaku di masyarakat, sehingga individu mampu merumuskan tujuan hidup dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan pendapat mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kesejahteraan adalah jumlah pendapatan, pendidikan yang tinggi dan berkualitas, kualitas kesehatan yang baik, tunjangan menggantikan penghasilan, tunjangan memberikan rasa aman, tunjangan sebagai kesempatan bagi karyawan, tunjangan hari raya, dana pensiun, uang duka, pakaian dinas atau seragam, jaminan kesehatan, kesejahteraan fisik, dan kesejahteraan psikologis.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan Vallerand (Sadida, 2018) yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis.

C. Hubungan Antara Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, tentunya dituntut untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ada. Untuk melakukan pekerjaan tersebut pasti dibutuhkan pendorong atau motivasi bagi karyawan agar semangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi adalah sebuah dukungan intrinsik atau ekstrinsik yang bertujuan untuk mendorong karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja oleh Notoadmodjo (Damayanti, 2016) yaitu *satisfier* atau *motivators* yaitu *achievement, recognition, responsibility, possibility of growth, work itself*. Sedangkan faktor *dissatisfier* atau *hygiene* yaitu kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja. Rifai (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, perasaan bangga atau tidaknya individu bekerja di lingkungan pekerjaan. Faktor motivasi kerja yang dikemukakan oleh Stoner (Yatipai & Kaparang, 2015) adalah karakteristik individu yang berbeda, karakteristik pekerjaan yang berbeda, dan karakteristik organisasi. Sharif (Zulkafli & Mahbob, 2020) berpendapat faktor motivasi kerja terdiri dari pencapaian, penghargaan (kesejahteraan), dan pengembangan diri. Hasibuan (Kusuma, 2016) menyebutkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu *intrinsic factor* meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, dan *extrinsic factor* meliputi upah, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, hubungan antar pribadi. Dari faktor tersebut dapat menentukan variabel bebas yaitu kesejahteraan dari faktor yang dikemukakan Sharif (Zulkafli & Mahbob, 2020)

جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan. Karyawan akan menjadi lebih semangat dan meningkatkan prestasi kerjanya karena adanya *feedback* tersebut. Pengertian kesejahteraan karyawan oleh (Mathis dan Jackson, 2002) adalah sebuah pemberian tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota bagian dalam organisasi tersebut. Simanjuntak (Nasional et al., 2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan dapat dikatakan terpenuhi karena adanya penghasilan yang layak dan jaminan sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarga karyawan. Malayu S.P Hasibuan (A. G. Saputra et al., 2020) menjelaskan pengertian dari kesejahteraan adalah *feedback* pelengkap material dan non material yang diberi berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja. Pengertian kesejahteraan oleh Page (Islami & Eva, 2021) yaitu perasaan sejahtera atau bahagia yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang berhubungan dengan perasaan karyawan dan kepuasan intrinsik atau ekstrinsik dari pekerjaan.

Motivasi kerja sangat berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dimana semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kesejahteraan karyawan karena karyawan merasa lebih semangat dan semakin terus meningkatkan potensi dalam melakukan pekerjaan.

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang” dimana semakin tinggi kesejahteraan yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Penelitian

Identifikasi variabel adalah cara untuk menentukan variabel utama dan fungsi dari masing-masing variabel yang lain dalam sebuah hipotesis (Sugiyono, 2016).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel tergantung (Y) : Motivasi Kerja
2. Variabel bebas (X) : Kesejahteraan

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah bagian atau nilai dari seseorang, objek yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di amati dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Adapun definisi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah pemberian dukungan berupa penggerak yang dapat menjadi semangat kerja individu untuk melakukan kerjasama yang efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya. Motivasi kerja akan diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh McClelland (Komara & Nelliwati, 2014) yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif berkuasa (*need for power*), motif bersahabat (*need for affiliation*). Jika skor yang didapatkan tinggi maka motivasi kerja juga tinggi dan sebaliknya, jika skor yang didapatkan rendah maka motivasi kerja juga rendah

2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan adalah perasaan bahagia, makmur, dan sentosa seorang individu dimana memiliki kondisi yang baik, tercukupi, sehat dan damai. Kesejahteraan karyawan diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Vallerand (Sadida, 2018) yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, jika semakin rendah kesejahteraan karyawan maka motivasi kerja yang dimiliki akan semakin rendah.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dapat dipelajari (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah pekerja di bidang kuliner di Kelurahan Gunungpati, Patemon, dan Sekaran dengan 210 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah keseluruhan subjek yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel penelitian adalah berusia 19-23 tahun dan sudah bekerja minimal 3 bulan di tempat kerjanya yaitu di bidang kuliner.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mengambil sampel secara acak pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati dengan memilih 3 kelurahan yaitu Gunungpati, Sekaran, dan Patemon.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini menggunakan skala. Skala adalah sekumpulan pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon pertanyaan tersebut (Azwar, 2017). Penelitian ini terdapat 2 skala yaitu motivasi kerja dan kesejahteraan.

1. Skala Motivasi Kerja

Penyusunan skala ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh McClelland (Komara & Nelliwati, 2014) yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif berkuasa (*need for power*), motif bersahabat (*need for affiliation*). Skala terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap item terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), sangat tidak sesuai (STS), dan tidak sesuai (TS).

Tabel 1 Blue Print Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Motif berprestasi (<i>need for achievement</i>)	5	5	10	33,33%
2.	Motif berkuasa (<i>need for power</i>)	5	5	10	33,33%
3.	Motif bersahabat (<i>need for affiliation</i>)	5	5	10	33,33%
Total		15	15	30	100%

2. Skala Kesejahteraan Karyawan

Skala kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Vallerand (Sadida, 2018) yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Skala kesejahteraan karyawan terdiri dari pertanyaan mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), sangat tidak sesuai (STS), dan tidak sesuai (TS).

Tabel 2 Blue Print Skala Kesejahteraan

No.	Aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Kesejahteraan fisik	5	5	10	50%
2.	Kesejahteraan psikologis	5	5	10	50%
Total		10	10	20	100%

E. Validitas, Uji Daya, dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sesuatu yang valid dimana terdapat ketepatan pada aspek yang digunakan dalam menghasilkan data yang diukur. Aitem yang diukur harus berdasarkan persetujuan dosen pembimbing skripsi selaku yang lebih berkompeten di bidangnya (Sugiyono, 2016).

Validitas isi digunakan pada penelitian ini dengan tujuan melihat aitem-aitem tersebut dapat mencakup keseluruhan isi tes yang akan diukur agar dapat mengetahui apakah tiap aitem dapat mengungkap atribut yang diukur (Azwar, 2015).

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem yaitu aitem yang digunakan untuk membedakan antara individu atau kelompok individu dalam atribut yang diukur. Dasar kerja uji daya beda aitem tersebut sama dengan menghitung koefisien korelasi aitem dengan distribusi skor skala.

Batasan kriteria memilih aitem berdasarkan korelasi aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$. Keseluruhan aitem yang memiliki batas koefisien korelasi mencapai nilai lebih dari 0,30 maka daya beda aitem dikatakan memuaskan. Aitem yang memiliki koefisien korelasi $r_{i(X-i)}$ kurang dari 0,30 dianggap aitem tersebut memiliki daya beda yang rendah. Aitem yang memiliki nilai lebih dari 0,30 dapat dijadikan skala. Jumlah aitem lolos yang tidak mencapai batas minimal maka dapat diturunkan menjadi 0,25. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dengan SPSS.

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sampai sejauhmana hasil pengukuran dari suatu alat ukur dapat dipercaya. Sebuah tes dapat dipercaya memiliki reliabilitas karena diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama terhadap subjek. Nilai koefisiensi reliabilitas terletak pada angka 0 sampai 1,0. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program SPSS. (Azwar, 2015).

F. Teknik Analisis Data

Hasil data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur hubungan variabel kesejahteraan dengan motivasi kerja untuk menguji hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung menggunakan teknik korelasi *product moment*. Analisis data yang dilakukan akan menggunakan program SPSS.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian dilakukan pertama kali sebelum melakukan penelitian agar berjalan secara lancar dan sistematis. Tahap awal yaitu menentukan tempat penelitian. Tempat penelitian ini dilakukan di setiap usaha bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang.

Sejarah nama Kota Semarang berawal pada akhir abad ke-15M saat Kyai Ageng Pandan Arang menyebarkan agama islam, kemudian dari waktu ke waktu daerah tersebut menjadi semakin subur. Pada saat itulah muncul pohon asam, dari kejadian tersebut munculah kata “Asem Arang” yang kemudian menjadi nama Semarang. Kota Semarang merupakan ibukota Provinsi Jawa Tengah dengan luas wilayah 373,70km² yang terbagi dalam 16 Kecamatan dan 177 Kelurahan.

Salah satu Kecamatan yang berada di Kota Semarang yaitu Kecamatan Gunungpati. Asal mula nama Gunungpati berasal dari “gunung” yang berarti daerah pegunungan dan “pati” yang berasal dari nama Kiai Pati. Gunungpati merupakan daerah yang digunakan untuk mengungsi Kiai Pati dan pengikutnya ketika terjadi peperangan antara Tuban dan Pati. Kecamatan Gunungpati berada di bagian selatan Kota Semarang dan terbagi menjadi 16 Kelurahan.

Penelitian tersebut dilakukan di 3 Kelurahan, yaitu Kelurahan Gunungpati, Kelurahan Sekaran, dan Kelurahan Patemon. Daerah tersebut memiliki jumlah UMKM bidang kuliner yang lebih banyak daripada Kelurahan lainnya.

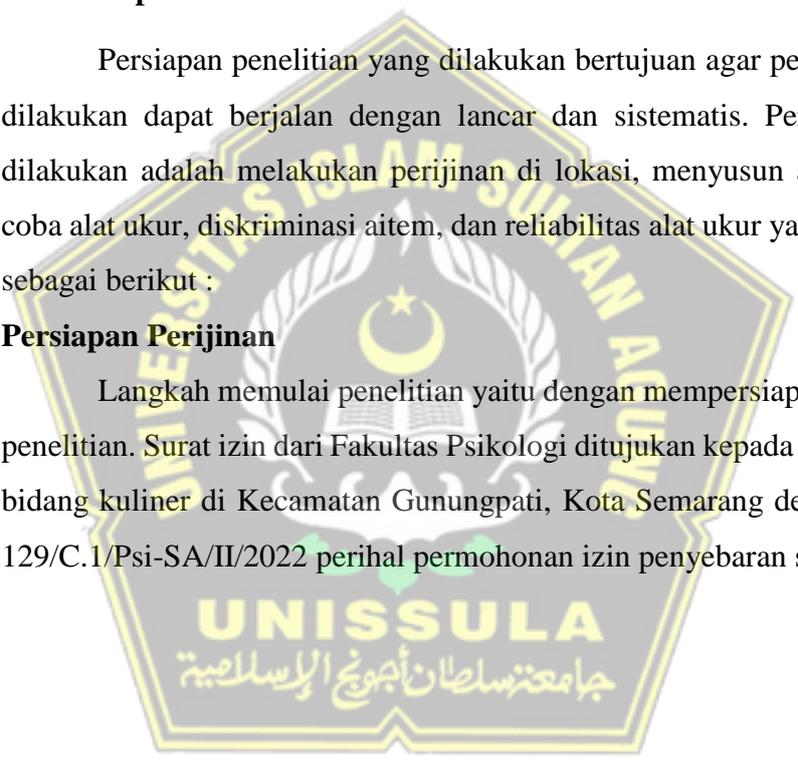
Beberapa pertimbangan peneliti memilih lokasi di Gunungpati sebagai lokasi penelitian dikarenakan penelitian mengenai kesejahteraan dan motivasi kerja belum pernah dilakukan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara ditemukan permasalahan mengenai kesejahteraan dan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di lokasi tersebut, dan penelitian ini sudah mendapatkan izin dari pihak terkait yaitu Kecamatan Gunungpati dan Kelurahan Gunungpati, Sekaran, dan Patemon.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian yang dilakukan bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Persiapan yang dilakukan adalah melakukan perijinan di lokasi, menyusun alat ukur, uji coba alat ukur, diskriminasi aitem, dan reliabilitas alat ukur yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Persiapan Perijinan

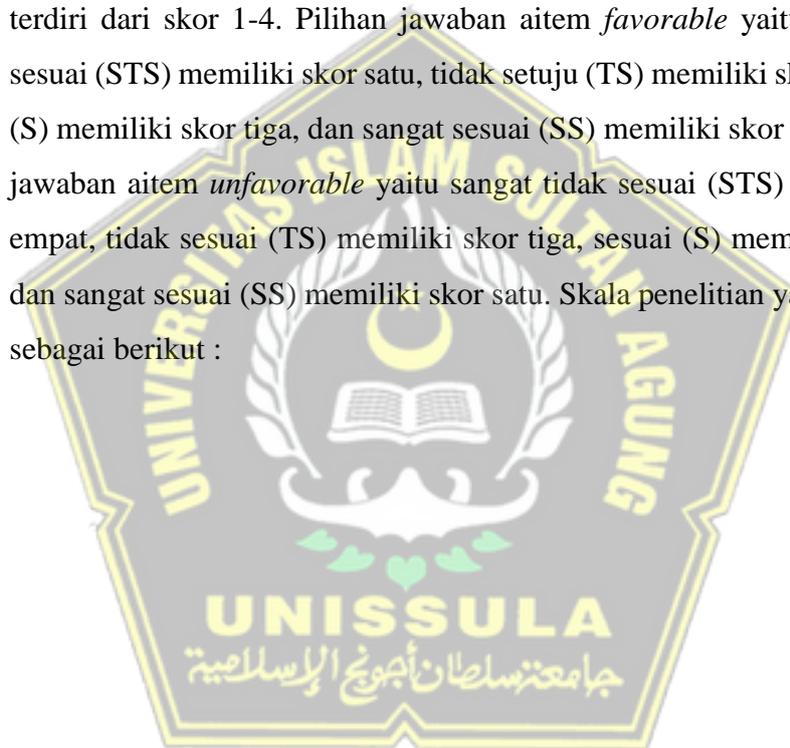
Langkah memulai penelitian yaitu dengan mempersiapkan perijinan penelitian. Surat izin dari Fakultas Psikologi ditujukan kepada pelaku bisnis bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang dengan Nomor 129/C.1/Psi-SA/II/2022 perihal permohonan izin penyebaran skala.



b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu topik penelitian. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala penelitian. Penyusunan alat ukur tersebut berdasarkan aspek-aspek penelitian dari setiap variabel. Penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala motivasi kerja dan skala kesejahteraan.

Skala dalam penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala penelitian ini terdapat empat pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1-4. Pilihan jawaban aitem *favorable* yaitu sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor satu, tidak setuju (TS) memiliki skor dua, sesuai (S) memiliki skor tiga, dan sangat sesuai (SS) memiliki skor empat. Pilihan jawaban aitem *unfavorable* yaitu sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor empat, tidak sesuai (TS) memiliki skor tiga, sesuai (S) memiliki skor dua, dan sangat sesuai (SS) memiliki skor satu. Skala penelitian yang digunakan sebagai berikut :



1) Skala Motivasi Kerja

Penyusunan skala motivasi kerja terdiri dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh McClelland (Komara & Nelliwati, 2014) yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif berkuasa (*need for power*), dan motif bersahabat (*need for affiliation*). Skala motivasi kerja terdiri dari :

Tabel 3 Sebaran Skala Motivasi Kerja

NO.	ASPEK	BUTIR AITEM		JUMLAH
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Motif berprestasi (<i>need for achievement</i>)	1, 2, 13, 19, 25	3, 4, 14, 20, 26	10
2.	Motif berkuasa (<i>need for power</i>)	5, 6, 15, 21, 27	7, 8, 16, 22, 28	10
3.	Motif bersahabat (<i>need for affiliation</i>)	9, 10, 17, 23, 29	11, 12, 18, 24, 30	10
	JUMLAH	15	15	30

2) Skala Kesejahteraan

Penyusunan skala kesejahteraan terdiri dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Vallerand (Sadida, 2018) yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Skala kesejahteraan terdiri dari :

Tabel 4 Sebaran Skala Kesejahteraan

NO.	ASPEK	BUTIR AITEM		JUMLAH
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesejahteraan fisik	1, 5, 9, 13, 17	2, 6, 10, 14, 18	10
2.	Kesejahteraan psikis	3, 7, 11, 15, 19	4, 8, 12, 16, 20	10
	JUMLAH	10	10	20

c. Uji Coba Alat Ukur

Tahap penelitian selanjutnya yaitu uji coba alat ukur untuk mengetahui reliabilitas dan uji daya beda aitem. Penelitian meliputi skala motivasi kerja dan kesejahteraan. Uji coba alat ukur dilakukan pada bulan Februari-Maret 2022. Uji coba dilakukan dengan mendatangi langsung pelaku usaha UMKM bidang kuliner di Kelurahan Gunungpati, Sekaran, dan Patemon di kecamatan Gunungpati, Kota Semarang. Peneliti mendapatkan subjek sebanyak 147 orang, dengan menganalisa data menggunakan SPSS versi 23.

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap selanjutnya setelah melakukan input tabulasi data yaitu melakukan uji daya beda aitem dan melakukan estimasi reliabilitas terhadap masing-masing aitem untuk menentukan sejauh mana aitem tersebut membedakan antara individu yang mempunyai dan tidak mempunyai atribut yang diukur. Setelah data uji coba beda aitem didapatkan, langkah selanjutnya yaitu skoring yang mana daya beda aitem memiliki nilai koefisien lebih dari 0,300 maka dapat dikatakan tinggi dan jika kurang dari 0,300 maka dikatakan rendah. Hasil perhitungan daya beda aitem dan estimasi reliabilitas aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Motivasi Kerja

Hitungan uji daya beda aitem terhadap 134 pelaku usaha di bidang kuliner yang terdiri dari 17 aitem dengan daya beda tinggi dan 13 aitem dengan daya beda rendah. Indeks daya beda aitem memiliki skor berkisar antara 0,304 sampai 0,469 dari 17 aitem yang tidak gugur dan indeks daya beda rendah berkisar antara 0,144 sampai 0,281 dari 13 aitem yang gugur. Estimasi reliabilitas sebesar 0,794 sehingga alat ukur motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5. Daya Beda Aitem Motivasi Kerja

NO.	ASPEK	BUTIR AITEM		JUMLAH
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Motif berprestasi (<i>need for achievement</i>)	1, 2*, 13, 19*, 25*	3, 4, 14, 20, 26*	10
2.	Motif berkuasa (<i>need for power</i>)	5*, 6, 15*, 21*, 27*	7, 8, 16, 22*, 28*	10
3.	Motif bersahabat (<i>need for affiliation</i>)	9, 10, 17*, 23*, 29	11, 12, 18*, 24, 30	10
JUMLAH		15	15	30

Keterangan : (*) daya beda aitem rendah

2) Skala Kesejahteraan

Hitungan uji daya beda aitem terhadap 134 pelaku usaha di bidang kuliner yang terdiri dari 13 aitem dengan daya beda tinggi dan 7 aitem dengan daya beda rendah. Indeks daya beda aitem memiliki skor berkisar antara 0,300 sampai 0,532 dari 13 aitem yang tidak gugur dan indeks daya beda rendah berkisar antara 0,174 sampai 0,299 dari 7 aitem yang gugur. Estimasi reliabilitas sebesar 0,771 sehingga alat ukur motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Daya Beda Aitem Kesejahteraan

NO.	ASPEK	BUTIR AITEM		JUMLAH
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesejahteraan fisik	1*, 5, 9, 13, 17*	2, 6, 10, 14*, 18*	10
2.	Kesejahteraan psikis	3*, 7, 11, 15, 19	4*, 8, 12, 16*, 20	10
JUMLAH		10	10	20

Keterangan : (*) daya beda aitem rendah

e. Penomoran Ulang

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji daya beda aitem yaitu penomoran ulang dengan menyesuaikan urutan baru. Aitem yang memiliki daya beda rendah harus di eliminasi dan yang memiliki daya beda tinggi dapat digunakan sebagai penelitian. Penomoran ulang skala motivasi kerja dan kesejahteraan sebagai berikut.

Tabel 7. Susunan Aitem Baru Skala Motivasi Kerja

NO.	ASPEK	BUTIR AITEM		JUMLAH
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Motif berprestasi (<i>need for achievement</i>)	1(1), 13(11)	3(2), 4(3), 14(12), 20(14)	6
2.	Motif berkuasa (<i>need for power</i>)	6(4)	7(5), 8(6), 16(13)	4
3.	Motif bersahabat (<i>need for affiliation</i>)	9(7), 10(8), 29(16)	11(9), 12(10), 24(15), 30(17)	7
JUMLAH		6	11	17

Keterangan : (...) nomor aitem baru yang digunakan untuk skala penelitian

Tabel 8. Susunan Aitem Baru Skala Kesejahteraan

NO.	ASPEK	BUTIR AITEM		JUMLAH
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesejahteraan fisik	5(2), 9(6), 13(10)	2(1), 6(3), 10(7)	6
2.	Kesejahteraan psikologis	7(4), 11(8), 15(11), 19(12)	8(5), 12(9), 20(13)	7
JUMLAH		7	6	13

Keterangan : (...) nomor aitem baru yang digunakan untuk skala penelitian

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan sebanyak dua kali pada bulan Februari sampai Mei 2022. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mengambil sampel secara acak pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati dengan memilih 3 kelurahan yaitu Gunungpati, Sekaran, dan Patemon.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian kemudian dilakukan uji asumsi terlebih dahulu menggunakan SPSS versi 23.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang didistribusikan normal atau tidaknya. Uji normalitas ini menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dapat dikatakan normal jika hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), jika nilai yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil yang diperoleh tidak normal ($p < 0,05$).

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Zig	P	Ket
Motivasi Kerja	60,47	3,889	0,115	0,000	<0,05	Tidak Normal
Kesejahteraan	46,05	2,388	0,096	0,004	<0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa data dari variabel Motivasi kerja memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,115 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan pada data variabel dari Kesejahteraan memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,096 sebesar 0,004. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kesejahteraan mempunyai nilai $p < 0,05$ yang artinya variabel Motivasi Kerja dan Kesejahteraan memiliki distribusi yang tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel bebas dan variabel tergantug. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan F_{linear} , jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut memiliki linearitas. Hasil uji linearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Kesejahteraan memperoleh F_{linear} sebesar 71,954 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja dengan Kesejahteraan memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja menggunakan Teknik *Spearman's Rho*. Hasil hipotesis menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar 0,552 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Bidang Kuliner di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kesejahteraan maka semakin tinggi juga Motivasi kerja pada karyawan.

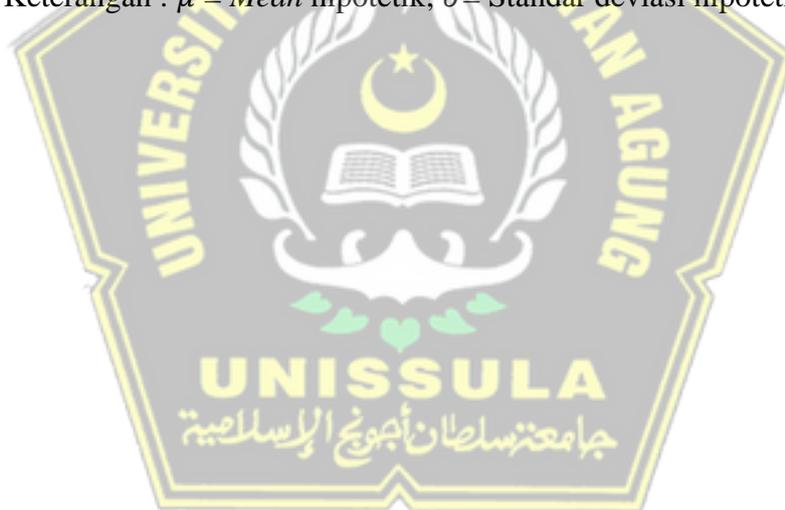
D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi suatu data penelitian berguna untuk mengungkapkan gambaran skor pada subjek pengukuran dan juga digunakan sebagai penjelasan mengenai keadaan subjek dari atribut yang diteliti. Kategori subjek menggunakan distribusi normal. Hal ini berkaitan dengan pembagian atau pengelompokan subjek berdasarkan kelompok yang bertingkat untuk setiap variabel yang diungkap. Berikut norma kategorisasi yang digunakan:

Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategori
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat rendah

Keterangan : μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik



1. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Motivasi kerja terdapat 17 aitem yang memiliki daya beda aitem dan masing-masing aitem diberi skor rentang antara satu sampai empat. Skor minimum yang diperoleh pada skala motivasi kerja adalah 17 yang diperoleh dari (17X1). Skor maksimum yang diperoleh pada skala motivasi kerja adalah 68 yang diperoleh dari (17X4). Standar deviasi yang diperoleh pada skala motivasi kerja adalah 8,5 dari $(68-17)/6$ dan hasil *mean* hipotetik adalah 42,5 dari $(68+17)/2$.

Deskripsi skor motivasi kerja diperoleh skor minimum empirik 49, skor maksimum empirik 67, *mean* empirik 60,47 dan nilai standar deviasi empirik 3,889. Deskripsi dan kategorisasi skor skala motivasi kerja dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 11. Deskripsi Skor Pada Skala Motivasi Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	49	17
Skor Maksimum	67	68
Mean (M)	60,47	42,5
Standar Deviasi	3,889	8,5

Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
55,25 < 68	Sangat tinggi	126	94,029%
46,75 < 55,25	Tinggi	4	2,98%
38,25 < 46,75	Sedang	1	0,746%
29,75 < 38,25	Rendah	0	0%
17 < 29,75	Sangat rendah	3	2,238%

Berdasarkan notma diatas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki rentang sangat tinggi >55,25 sebanyak 126 subjek dan memiliki presentase 94,029% , kategori tinggi memiliki rentang >46,75 sebanyak 4 subjek dan memiliki prosentase 2,98%, kategori sedang memiliki rentang >38,25 sebanyak 1 subjek dan prosentase 0,746%, kategori rendah memiliki rentang >29,75 dan tidak ada subjek yang memiliki kategori rendah, kategori sangat rendah dengan rentang >17 sebanyak 3 subjek dan presentase 2,238%.

Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
17	29,75	38,25	46,75	55,25
				68

Gambar 1. Norma Kategorisasi Motivasi Kerja

2. Deskripsi Data Kesejahteraan

Kesejahteraan terdapat 13 aitem yang memiliki daya beda aitem dan masing-masing aitem diberi skor rentang antara satu sampai empat. Skor minimum yang diperoleh pada skala kesejahteraan adalah 13 yang diperoleh dari (13X1). Skor maksimum yang diperoleh pada skala kesejahteraan adalah 52 yang diperoleh dari (13X4). Standar deviasi yang diperoleh pada skala kesejahteraan adalah 6,5 dari $(52-13)/6$ dan hasil *mean* hipotetik adalah 32,5 dari $(52+13)/2$.

Deskripsi skor kesejahteraan diperoleh skor minimum empirik 40, skor maksimum empirik 51, *mean* empirik 46,05 dan nilai standar deviasi empirik 2,388. Deskripsi dan kategorisasi skor skala motivasi kerja dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 13. Deskripsi Skor Pada Skala Kesejahteraan

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	40	13
Skor Maksimum	51	52
Mean (M)	46,05	32,5
Standar Deviasi	2,388	6,5

Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Kesejahteraan

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
42,25 < 52	Sangat tinggi	130	97,014%
35,75 < 42,25	Tinggi	0	0%
29,25 < 35,75	Sedang	1	0,746%
22,75 < 29,25	Rendah	0	0%
13 < 22,75	Sangat rendah	3	2,238%

Berdasarkan notma diatas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki rentang sangat tinggi >42,25 sebanyak 130 subjek dan memiliki presentase 97,014% , kategori tinggi memiliki rentang >35,75 sebanyak 0 subjek dan tidak ada subjek yang memiliki kategori tinggi, kategori sedang memiliki rentang >29,25 dengan 1 subjek dan prosentase 0,746%, kategori rendah memiliki rentang >22,75 dan tidak ada subjek yang memiliki kategori rendah, kategori sangat rendah dengan rentang >13 dengan 3 subjek dan presentase 2,238%.

Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
13	22,75	29,25	35,75	42,25 52

Gambar 2. Norma Kategorisasi Kesejahteraan**E. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien r_{xy} 0,552 dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kesejahteraan maka motivasi kerja pada karyawan juga akan semakin tinggi.

Kesejahteraan telah terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada pekerjaan. Karyawan yang memiliki kesejahteraan baik sadar akan tanggung jawab pada pekerjaan dengan berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan, karena terdorong oleh semangat yang bersumber dari motivasi kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari dorongan internal dan eksternal yang berupa semangat dengan cara memusatkan fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadi produktif dan dapat mencapai tujuan yang ditentukan, Anoraga (Aisyah, 2016). Pada penelitian ini kesejahteraan terbukti mampu mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati, Kota Semarang. Dari hasil tersebut dapat diuraikan bahwa apabila kesejahteraan dalam kategori tinggi maka akan tinggi pula tingkat motivasi kerja pada karyawan. sebaliknya, apabila kesejahteraan rendah, maka motivasi kerja pada karyawan cenderung rendah. (Hasibuan, 2002) mengemukakan bahwa kesejahteraan adalah pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar motivasi kerjanya dapat meningkat.

Pada penelitian ini memperoleh sebuah dukungan dari beberapa penelitian sebelumnya yang ditunjukkan dengan adanya hubungan positif yang terjalin dan membedakan secara jelas antara kesejahteraan dengan motivasi kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Thamrin Hasibuan yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Timur Jaya Coldstorage Medan” dengan memiliki koefisien korelasi 53% bahwa Motivasi Kerja dengan Kesejahteraan memiliki hubungan yang positif, karena jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka seseorang tersebut juga akan memiliki kesejahteraan yang tinggi (T. Hasibuan, 2018). Adanya berbagai penelitian berkaitan juga mendukung hasil dari penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gamatha Harischandra dan I Wayan Mudiarta Utama dengan judul “Pengaruh Kepimimpinan, Motivasi Kerja, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan hubungan yang positif antara kesejahteraan dengan motivasi kerja dengan koefisien korelasi 87,5% (Harischandra & Utama, 2014).

Deskripsi data skor pada kesejahteraan termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya rata-rata karyawan yang bekerja di bidang kuliner memiliki kesejahteraan yang baik, dalam hal ini karyawan terpenuhi akan hak nya dengan lingkungan kerja yang baik, pimpinan yang baik, dan penghargaan terhadap pencapaian yang sudah dilakukan dalam bekerja. Deskripsi data skor pada motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya karyawan yang bekerja di bidang kuliner di Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi kerja yang baik, dalam hal ini karyawan memiliki tanggung jawab dan integritas yang tinggi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Mengenai hal tersebut sudah tepat seperti yang diungkapkan oleh (Diener, 2000) bahwa kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan memperbaiki kondisi fisik dan psikologis karyawan agar bahagia, makmur dan sentosa dan mendorong meningkatnya motivasi kerja. Oleh karena itu kesejahteraan memberikan pengaruh penting pada motivasi kerja karena semakin baik kesejahteraan karyawan maka suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

F. Kelemahan

1. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan *simple random sampling* akan tetapi saat di lapangan peneliti memberikan skala secara acak dan kebetulan dengan subjek yang ditemui.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja. Semakin tinggi Kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi juga Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mempertahankan kesejahteraan yang baik dengan cara tetap menjaga lingkungan kerja yang nyaman, menjaga hubungan baik dengan teman kerja dan pimpinan, dan tetap bertanggung jawab pada setiap pencapaiannya, sehingga motivasi kerja karyawan akan tetap baik dan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan menambahkan faktor-faktor lain dari *Intrinsic factor*, meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu dan *Extrinsic factor*, meliputi upah, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, hubungan antar pribadi (Hasibuan dalam Kusuma, 2016). Penambahan variabel lain ini dilakukan agar penelitian selanjutnya memiliki pengembangan yang lebih maksimal dengan adanya hubungan antara Kesejahteraan dan Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustin Riyan Pratiwi, F. F. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. 1.*
- Aisyah, S. (2016). Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo*, 4(4), 528–534.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya*, 2(2), 139–149.
- Diener, E. (2000). Culture and Subjective Well-Being. *SUBJECTIVE WELL-BEING*.
- Harischandra, I. B. G., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan.* 313–329.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen. 2020*, 82–94.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.

- Hasibuan, T. (2018). Pengaruh kesejahteraan dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(1), 9–16.
- Hidayanti, N., Busaini, & Huzaini, M. (2017). Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah. *Jebi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 159–174.
- Islami, D. H. A. F., & Eva, N. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-. *Jurnal Abstrak Seminar Nasional*, April, 231–242.
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73–85.
<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/40>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*, March.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3356581>
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi keem). BPFE.
- Megawati. (2017). *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar*. 13, 80–88.
- Nasional, K., Sosial, I., Rachman, R., Perusahaan, P., Industrial, H., & Karyawan, K. (2017). *PEMELIHARAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*. 106–110.
- Nielsen Company Indonesia. (2020). Konsumen Digital Menunjukkan Pertumbuhan Tren Positif. *Nielsen*, 18, 1–2.
<https://www.nielsen.com/id/id/press-releases/2020/konsumen-digital-menunjukkan-pertumbuhan-tren-positif/>
- Putri, R. M., & Fauziyah, F. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi terhadap Turnover Intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 78–91.
- Sadida, N. (2018). Hubungan Antara Health Consciousness Dengan Employee Well-Being Pada Karyawan Di Dki Jakarta. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(3), 216. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i3.19223>

- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 246. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sengeky, S. W., Kandou, G. D., & Pangemanan, J. M. (2015). Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado. *Jurnal JIKMU*, 66(2b), 491–501.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1–11.
- Anoraga, P. (2005). *Motivasi Kerja, Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hariandja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Rivai, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku organisasi organizational behavior buku 2 edisi 12*. Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamrin, H. (2018). PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. TIMUR JAYA COLDSTORAGE MEDAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* .
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psych Well-Being* 2, 1. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-1>.

