

Pengaruh Passion Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA Aisyiyah Samarinda

Muhammad Taufiq Ramadhan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara

Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

E-mail: taufiqmr44@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting didalam perusahaan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Peran dan fungsinya harus menjadi perhatian bagi manajemen di dalam perusahaan. RSIA Aisyiyah Samarinda merupakan organisasi yang bergerak dibidang kesehatan yang memiliki 62 karyawan. Dalam mengelola sumber daya manusia RSIA Aisyiyah Samarinda dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga akan berdampak kinerja dan pelayanan di rumah sakit. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *passion* kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RSIA Aisyiyah Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana dalam pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Untuk jumlah sampelnya sendiri sebanyak 62 responden dengan metode sampel jenuh. Adapun hasil penelitian ini adalah *passion* kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja RSIA Aisyiyah Samarinda.

Kata Kunci: *Passion* Kerja; Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal dan berpengalaman di bidangnya maka proses dalam mencapai suatu tujuan tersebut akan mudah dicapai (Setiawan, 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengaktualisasikan dirinya terhadap

pekerjaanya dan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasannya (Stofkova & Sukalova, 2020). Sehingga peran dari organisasi dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dan memenuhi kebutuhan dalam bekerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat puas terhadap pekerjaannya (Almasri, 2016).

Survei yang dilakukan oleh *jobstreet* dengan melibatkan 17.623 responden menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan beberapa faktor seperti hubungan dengan atasan, tidak adanya jenjang karir dalam perusahaan, atau pekerjaan tidak sesuai dengan *background* pendidikan. Tingginya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat mengakibatkan kurangnya kinerja pada karyawan hingga loyalitas sehingga karyawan memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya (Puspaatmaja & Satrya, 2016).

RSIA Aisyiyah merupakan rumah sakit ibu dan anak tipe C milik Swasta yang terletak di wilayah Samarinda. Berdasarkan wawancara yang dilakukan beberapa karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan *background* pendidikan mereka. Selain itu, tantangan bagi rumah sakit agar dapat mengadopsi teknologi guna meningkatkan kinerja karyawan. Pihak manajemen di rumah sakit harus memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga mereka dapat menjaga *passion* kerja dan motivasi kerja serta kepuasan kerja.

Literatur terdahulu menyebutkan bahwa *passion* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Mennita & Abdillah, 2022). Hal ini menjelaskan bahwa individu akan memaksimalkan waktu dan kemampuannya untuk mencapai prestasi kerjanya agar dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan dari pekerjaan yang mereka dapatkan. Studi lain yang dilakukan oleh Widyaputra & Dewi (2017) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dari karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hal ini, perusahaan perlu memberikan pengakuan dan mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muni (2018) yang mana pemenuhan motivasi ekstrinsik oleh perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Metode

Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yakni penelitian dengan mengumpulkan data dan pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan menggunakan analisis data yang bersifat statistik (Darna & Herlina, 2018). Dengan pendekatan asosiatif yakni untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampel jenuh yang mana keseluruhan populasi didalam objek akan menjadi sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yakni kuesioner yang penyebarannya dilakukan mendatangi langsung responden. Terdapat 24 pertanyaan dengan menggunakan instrumen penelitian yakni skala likert 1-5. Agar

memperoleh hasil yang sejalan dengan tujuan penelitian, maka digunakan metode analisis data yang meliputi Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinieritas, dan Hetersokedastisitas), Uji Determinasi dan Korelasi, Regresi Berganda, serta Uji Hipotesis (Uji Parsial dan Uji Simultan).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.769	2.630		1.433	0.157
	Passion Kerja	0.414	0.128	0.427	3.238	0.002
	Motivasi Intrinsik	-0.122	0.151	-0.101	-.808	0.422
	Motivasi Ekstrinsik	0.496	0.087	0.546	5.717	0.000

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1, menghasilkan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.769 + 0.414 X1 + -0.122 X2 + 0.496 X3 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai 3.769 ini dapat diartikan jika variabel Passion kerja, Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan di RSIA Aisyiyah Samarinda sebesar 3.769
- Nilai variabel Passion kerja sebesar 0.414, artinya koefisien regresi berpengaruh positif dan searah terhadap Kepuasan kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel passion kerja mendapat peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.414.
- Nilai variabel motivasi intrinsik sebesar -0.122, artinya koefisien regresi berpengaruh berlawanan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel motivasi intrinsik mendapat peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar -0.122.
- Nilai variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0.496, artinya koefisien regresi berpengaruh positif dan searah terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel motivasi ekstrinsik mendapat

peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.496.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	0.622	0.602	1.722	1.662

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai R = 0,789 sehingga terdapat hubungan yang kuat antara passion kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Aisyiyah Samarinda, yang mana nilai r-hitung berada pada interval 0,600-0,799 hal ini menunjukkan tingkat tarif yang kuat.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	0.622	0.602	1.722	1.662

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil perhitungan pada tabel 3 menunjukkan nilai R Square sebesar 0.622 yang mana dapat diinterpretasikan variabel passion kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya 37,8% dapat dijelaskan melalui variabel lain.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.769	2.630		1.433	0.157
	Passion Kerja	0.414	0.128	0.427	3.238	0.002
	Motivasi Intrinsik	-0.122	0.151	-0.101	-0.808	0.422
	Motivasi Ekstrinsik	0.496	0.087	0.546	5.717	0.000

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Uji t terhadap variabel passion kerja didapatkan t-hitung 3.238 dengan signifikan sebesar 0.002 (tabel 4). Karena nilai t-hitung lebih dari t-tabel ($3.238 > 1.998$) dan nilai signifikan kurang dari ($0.002 < 0.050$), artinya secara parsial variabel passion kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki passion kerja memiliki kinerja yang dapat menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan.

Faktor tersebut dapat diketahui dari posisi/jabatan yang diemban oleh karyawan itu sendiri. Dalam mencapai posisi tersebut karyawan membutuhkan kerja keras guna mencapainya dan sejalan dengan kemampuan yang mereka kuasai. Usaha tersebut dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan. Dengan hasil kerja yang memuaskan, dapat menumbuhkan kebanggaan ketika dapat memberikan pelayanan kepada pengunjung rumah sakit dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan manajemen rumah sakit (Raza et al., 2021).

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan kerja

Uji t terhadap variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai t-hitung sebesar -0.808 dengan signifikan sebesar 0.422. Karena t-hitung lebih dari t-tabel ($-0.808 > 1.998$) atau signifikan kurang dari ($0.422 < 0.05$), artinya secara parsial variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi intrinsik kurang memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan di RSIA Aisyiyah Samarinda, yang mana setiap karyawan memiliki dorongan dari diri sendiri yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut diduga karena beban kerja yang berlebihan yang menjadi faktor paling umum yang menyebabkan kurangnya motivasi intrinsik dari karyawan. Adapula peningkatan kemampuan karyawan seperti sertifikasi dan *workshop* yang kurang merata dapat menyebabkan ketidakpuasan pada kerja (Girdwichai & Sriviboon, 2020). Serta pemberian apresiasi kepada karyawan berupa pujian dan reward menjadi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian variabel motivasi ekstrinsik didapatkan t-hitung sebesar 5.717 dengan signifikan sebesar 0.000. Karena t-hitung lebih dari t-tabel ($5.717 > 1.998$) atau signifikan kurang dari ($0.000 < 0.05$), artinya secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan peran dalam menjaga kepuasan kerja di RSIA Aisyiyah Samarinda.

Dorongan yang dapat dirasakan karyawan yang mana karyawan dapat merasakan tekanan atau dorongan dari lingkungan sekitar seperti atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang suportif serta religius. Beberapa faktor tersebut memungkinkan karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya. Proses kerja dapat langsung dinilai oleh karyawan lainnya (Van der Lippe & Lippényi, 2020). Pengawasan dan pemberian perintah juga dapat mempengaruhi karyawan selama menyelesaikan pekerjaannya. Atasan dapat menyampaikan arahan secara tepat dan memberikan motivasi dapat membuat karyawan bekerja secara optimal dan

dorongan secara langsung dapat memberikan pengaruh kepada karyawan karena hasil kerja mereka dihargai oleh atasan.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.122	3	94.374	31.814	.000b
	Residual	172.055	58	2.966		
	Total	455.177	61			

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Passion Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ekstrinsik (X3)

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil uji F pada tabel 5, maka diperoleh nilai f-tabel sebesar 3.99 sedangkan F Hitung sebesar 31.814 jika dibandingkan dengan nilai f-tabel maka nilai f-hitung > f-tabel dengan nilai signifikan $0,000 > \alpha = 0,05$ maka secara simultan/bersama-sama variabel passion kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh simultan tersebut menggambarkan bahwa kepuasan karyawan cukup baik. Diantaranya disebabkan karena sebagian besar karyawan RSIA Aisyiyah Samarinda meyakini bahwa pedoman kerja dan manajemen yang baik dapat menunjang kepuasan kerja. Hal itu mendorong mereka dapat bekerja secara optimal guna mencapai tujuan dari perusahaan. Selain itu, ada pula pemenuhan kebutuhan dari karyawan secara merata. Lingkungan kerja yang religius membuat karyawan cukup puas selama bekerja di RSIA Aisyiyah Samarinda (Bharadwaj & Jamal, 2020).

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa *passion* kerja dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh secara signifikan kepada kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan RSIA Aisyiyah Samarinda yang memiliki passion di bidang tertentu akan memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki terhadap pekerjaan yang diberikan. Mereka menganggap bahwa pekerjaan tersebut bermakna. Motivasi ekstrinsik yang mereka terima di dalam organisasi mendorong mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan beban kerja dan tanggung jawab karyawan berbeda. Manajemen RSIA Aisyiyah Samarinda perlu memberikan pelatihan/sertifikasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan diri mereka. Kemudian pujian/*reward* kepada karyawan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan tentu juga dibutuhkan. Selain itu, manajemen juga dapat mengadakan *family gathering* atau *outbound* agar meningkatkan semangat kerja dan kualitas hubungan antar sesama karyawan.

Daftar Pustaka

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Bharadwaj, S., & Jamal, T. (2020). In Search of Spiritual Workplaces: An Empirical Evidence Of Workplace Spirituality And Employee Performance In The Indian IT Industry. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 1116–1124.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih metode penelitian yang tepat: Bagi penelitian bidang ilmu manajemen. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 287–292.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: do the work environment and the training matter? *Journal of Security & Sustainability Issues*, 9.
- Mennita, R., & Abdillah, P. (2022). Accountant: Passion, compassion and job satisfaction. *MARGIN ECO*, 6(1), 15–27.
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261–281.
- Puspaatmaja, S., & Satrya, A. (2016). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Mediator antara Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Karyawan Non Manajerial di Perusahaan Fmcg Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 525–538.
- Raza, A., Farrukh, M., Iqbal, M. K., Farhan, M., & Wu, Y. (2021). Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-environmental behavior: The role of organizational pride and employee engagement. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(3), 1104–1116.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Stofkova, Z., & Sukalova, V. (2020). Sustainable development of human resources in globalization period. *Sustainability*, 12(18), 7681.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60–79.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance*. Udayana University.