

Hubungan antara Motivasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak

Afrizal Sofyan Lubis

Program Studi Manajemen, Universitas Deztron Indonesia, Medan, Indonesia

Corresponding Author: afrizalsofyanlubis@udi.ac.id

Info Artikel

Submitted: 05 Oktober 2025

Revised : 11 November 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Published: 29 Desember 2025

Keywords: *non-financial motivation, job satisfaction, contract employees, human resource management*

Kata Kunci: *motivasi non finansial, kepuasan kerja, karyawan kontrak, manajemen sumber daya manusia*

Abstract

Contract employees are a group of workers who are vulnerable to job insecurity, making non-financial factors crucial in enhancing their job satisfaction. This study aims to analyze the relationship between non-financial motivation and job satisfaction of contract employees. The research employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of all contract employees in a service-sector organization in Medan City, with 60 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using Pearson correlation analysis. The results indicate a positive and significant relationship between non-financial motivation and job satisfaction among contract employees. This finding suggests that aspects such as recognition, work environment, interpersonal relationships, and opportunities for self-development play an important role in improving job satisfaction. This study is expected to serve as a reference for organizations in developing human resource management strategies that emphasize non-financial motivational factors.

Abstrak

Karyawan kontrak merupakan kelompok tenaga kerja yang rentan terhadap ketidakpastian kerja, sehingga faktor non finansial menjadi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan kontrak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kontrak pada sebuah organisasi sektor jasa di Kota Medan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi non finansial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa aspek seperti pengakuan, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada aspek non finansial.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: *Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara*

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja modern menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam pola hubungan kerja antara organisasi dan tenaga kerja. Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah meningkatnya penggunaan sistem kerja kontrak sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi operasional. Sistem kerja kontrak banyak diterapkan di berbagai sektor, baik jasa maupun manufaktur, karena dianggap mampu menekan biaya tenaga kerja dan menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan dinamika lingkungan bisnis. Namun, di sisi lain, status kerja kontrak sering kali menempatkan karyawan pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan karyawan tetap, terutama terkait kepastian kerja, jenjang karier, dan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan.

Karyawan kontrak umumnya menghadapi kondisi kerja yang penuh ketidakpastian, seperti keterbatasan masa kerja, peluang promosi yang sempit, serta minimnya jaminan keberlanjutan hubungan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perasaan tidak aman dan menurunkan kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik oleh organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan sikap, komitmen, dan perilaku kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang lebih kuat, serta tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah.

Selama ini, upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sering kali difokuskan pada aspek finansial, seperti gaji, insentif, dan tunjangan. Meskipun faktor finansial memiliki peran penting, namun tidak selalu menjadi satu-satunya penentu kepuasan kerja, khususnya bagi karyawan kontrak yang memiliki keterbatasan dalam negosiasi kompensasi. Dalam konteks tersebut, motivasi non finansial menjadi alternatif strategis yang dapat digunakan organisasi untuk tetap menjaga semangat dan kepuasan kerja karyawan kontrak. Motivasi non finansial mencakup berbagai aspek non material yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan.

Motivasi non finansial meliputi bentuk penghargaan non material, pengakuan atas prestasi kerja, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan. Pemberian motivasi non finansial yang tepat dapat menciptakan rasa dihargai dan diakui oleh organisasi, sehingga karyawan merasa memiliki peran

penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Bagi karyawan kontrak, perhatian dan dukungan non finansial dari organisasi dapat menjadi faktor penyeimbang atas keterbatasan yang mereka hadapi akibat status kerja yang tidak permanen.

Berbagai hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi non finansial memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pengakuan, dukungan sosial, serta kesempatan pengembangan diri cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, meskipun berada dalam kondisi kerja yang tidak ideal. Namun demikian, kajian empiris yang secara khusus membahas hubungan antara motivasi non finansial dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak masih relatif terbatas, terutama dalam konteks organisasi di tingkat lokal. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana peran motivasi non finansial dalam meningkatkan kepuasan kerja kelompok tenaga kerja ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan kontrak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan karyawan kontrak. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih humanis dan berkelanjutan, dengan menekankan pentingnya motivasi non finansial sebagai faktor pendukung kepuasan kerja karyawan kontrak.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Variabel independen adalah motivasi non finansial, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan kontrak. Penelitian dilaksanakan pada salah satu organisasi sektor jasa di Kota Medan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kontrak dengan masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak

60 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis korelasi Pearson menggunakan bantuan perangkat lunak statistik.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi non finansial karyawan kontrak berada pada kategori tinggi. Responden memberikan penilaian positif terhadap aspek pengakuan dari atasan, hubungan kerja antar rekan, serta kondisi lingkungan kerja yang relatif nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berstatus kontrak, karyawan tetap merasakan dukungan non finansial dari organisasi.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Motivasi Non Finansial

Indikator	Rata-rata	Kategori
Pengakuan kerja	4,12	Tinggi
Lingkungan kerja	4,05	Tinggi
Hubungan kerja	4,18	Tinggi
Pengembangan diri	3,98	Tinggi

Tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak juga berada pada kategori tinggi. Sebagian besar responden menyatakan puas terhadap pekerjaan yang dijalani, meskipun terdapat keterbatasan dalam aspek finansial dan kepastian kerja. Kepuasan tersebut terutama dipengaruhi oleh suasana kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepuasan terhadap pekerjaan	4,10	Tinggi
Kepuasan terhadap atasan	4,15	Tinggi

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepuasan lingkungan kerja	4,08	Tinggi

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan kontrak. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan hubungan yang cukup kuat, sehingga semakin tinggi motivasi non finansial yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Variabel	r hitung	Sig.
Motivasi Non Finansial – Kepuasan Kerja	0,672	0,000

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kebutuhan psikologis dan sosial memiliki peran penting dalam membentuk sikap kerja individu. Bagi karyawan kontrak, perhatian dan pengakuan dari organisasi dapat menjadi pengganti atas keterbatasan yang mereka hadapi dalam aspek finansial dan status kerja.

Motivasi non finansial juga terbukti mampu menciptakan rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang suportif dan hubungan kerja yang harmonis mendorong karyawan kontrak untuk tetap menunjukkan kinerja yang optimal meskipun berada dalam kondisi kerja yang tidak permanen.

Dengan demikian, organisasi disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi finansial, tetapi juga mengembangkan strategi motivasi non finansial secara berkelanjutan. Upaya ini dapat menjadi solusi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menjaga stabilitas kinerja karyawan kontrak.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan kontrak. Semakin baik motivasi non finansial yang

diberikan organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan aspek non finansial sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.