

Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.Multikom Palembang*The Effect of Job Satisfaction Factors on Employee Performance at CV. Multikom Palembang***Muhidin**

Akademi Bahasa Asing Bina Insan Indonesia

Email correspondences: muhidin@ababinainsan.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di CV.Multikom Palembang. Penelitian ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan CV.Multikom dapat mengetahui keinginan karyawannya dan dapat memperbaiki sistem kerja kedepannya. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara langsung terhadap karyawan, dan untuk data sekunder dilakukan melalui pengumpulan arsip perusahaan dan data literatur yang ada. Hasil yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, CV. Multikom Palembang**ABSTRACT**

This study aimed to know and prove that there is a link between job satisfaction with employee performance in CV.Multikom Palembang. This research is useful for employee performance increases, CV.Multikom leadership can know the wishes of its employees and can improve the working system going forward. Primary data is collected through questionnaires and direct interviews of employees, and for secondary data is done through the collection of company archives and existing literature data. The results obtained are that job satisfaction significantly affects employee performance.

Keywords : Job satisfaction, employee performance, CV. Multikom Palembang**PENDAHULUAN**

Peusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang baik dan efektif. Peningkatan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap, handal serta berkompeten di bidangnya. Di sisi lain, pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama suatu perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga para

karyawan dapat dipertahankan, bahkan dapat lebih ditingkatkan mutunya

Karyawan yang memiliki sikap penuh perjuangan, pangabdian, disiplin dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat berdaya dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja tepat waktu, jujur, disiplin, berloyalitas tinggi serta penuh

dedikasi demi keberhasilannya dalam bekerja.

Pengertian diatas mencerminkan bahwa penyempurnaan dibidang personalia hanya selalu untuk mendapat perhatian menuju karyawan yang professional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu diperlukan adanya kesadaran, pembinaan dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan dengan penuh kesadaran bekerja secara optimal, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah terwujud.

Peningkatan sikap, pengabdian, perjuangan, disiplin kerja dan kemampuan professional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat diwujudkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan 5 (lima) bulan sejak perencanaannya, yaitu dimulai pada bulan Agustus 2017 dan berakhir di bulan Desember 2017. Penelitian dilakukan pada CV.Multikom, yang beralamat di jln. Lingkaran I no.22, Palembang.

POPULASI DAN TEHNIK PENGAMBILAN SAMPEL

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (1999 : h.72)

Penelitian kali ini mengambil populasi karyawan CV.Multikom yang telah didata sebanyak 70 orang dengan kriteria, mereka yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

b. Tehnik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2007 : h.118). Bila populasi sangat besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Hasil sampel dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil responden setengah dari populasi, yaitu 35 orang.

DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Survey*, yaitu penyelidikan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun daerah. Nazir (1983 : h.119).

Pengujian hipotesis penelitian ini mengacu pada 2 (dua) variabel, yaitu : kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

VARIABEL, DEFINISI KONSEPTUAL DAN DEFINISI OPERASIONAL

a. Variabel

Variabel adalah sekumpulan data yang nilainya bervariasi dan harus dapat dijelaskan secara konseptual, sedangkan fakta adalah data pendukung sebuah konsep.

Kepuasan kerja sebagai variabel bebas dengan simbol X, memiliki 6 indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan/supervisi
5. Kelompok Kerja
6. Kondisi Kerja

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan simbol Y, memiliki indikator sebagai berikut:

1. Cooperation (kerjasama)
2. Creativeness (kreatifitas)
3. Dependability (ketergantungan)
4. Initiative (inisiatif)
5. Job knowledge (pengetahuan pekerjaan)
6. Personal qualities (kualitas personal)
7. Quality of work (kualitas kerja)
8. Quantity of work (kuantitas kerja)

b. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan :

- **Definisi Konseptual** → kinerja karyawan diartikan sebagai proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja.

- **Definisi Operasional** → kinerja karyawan secara operasional adalah perwujudan hasil skor dari kuisioner yang ditujukan kepada responden dengan indikator : proses interaksi antara pimpinan dan karyawan, pelaksanaan

evaluasi berkala, serta pengembangan profesi.

2. Kepuasan Kerja :

- **Definisi Konseptual** → Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

- **Definisi Operasional** → secara operasional, kepuasan kerja akan terwujud dalam : gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak dan ada penghargaan terhadap pekerjaan.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen dibuat dalam bentuk *CHEKLIST* (pilihan berganda) berdasarkan dimensi dan indikator yang dikembangkan dengan kisi-kisi serta dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

TEHNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan statistik yang terdiri dari : Statistik deskriptif dan Statistik inferensial, dimana sampel penelitian dilakukan terhadap 35 orang karyawan CV.Multikom sebagai responden.

a. Statistik Deskriptif

Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

b. Statistik Inferensial

Tehnik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel yang hasilnya diberlakukan untuk populasi.

UJI HIPOTESIS STATISTIK

HIPOTESIS :

H0 : Tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

H1 : Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

KRITERIA :

H0 diterima bila t signifikan $> 0,05$

H1 ditolak bila t signifikan $< 0,05$

PENGUJIAN INSTRUMEN

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari kuesioner penelitian di-gunakan untuk memastikan bahwa kuesioner penelitian yang disebar telah valid sehingga data yang dihasilkan akurat.

2. Uji Reliabel.

Variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha adalah $> 0,6$.

3. Regresi Sederhana

Persamaan regresi sederhana terdiri dari satu variable bebas (predictor) dan satu variabel terikat (repon), dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = \text{variabel kinerja}$$

$$a = \text{konstanta regresi}$$

$$bx = \text{nilai}$$

turunan/peningkatan variabel bebas

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasar-kan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, :

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden laki-laki pada penelitian ini sebanyak 21 orang (61%) dan responden perempuan sebanyak 14 orang (39%).
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara kurang dari 20 tahun ada sebanyak 2 orang (4%), responden yang berusia antara 21 tahun hingga 25 tahun ada sebanyak 5 orang (14%), responden yang berusia antara 26 tahun hingga 30 tahun ada sebanyak 6 orang (17%), responden yang berusia antara 31 tahun hingga 35 tahun ada sebanyak 8 orang (25%) dan responden yang berusia diatas 35 tahun ada sebanyak 14 orang (40%). Disimpulkan dari hasil tersebut bahwa mayoritas yang menjadi responden pada penelitian ini berusia diatas 35 tahun.
3. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa 3 orang (9%) lulusan SMP, sebanyak 8 orang (24%) lulusan SMA, sebanyak 5 orang (12%) lulusan D3 dan sisanya merupakan yang terbanyak yaitu 19 orang (55%) lulusan S1/S2.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 35 responden. Pernyataan di kuesioner dikatakan valid apabila nilai signifikansi dari korelasi $< 0,05$. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua

pernyataan dalam penelitian ini adalah valid karena:

- a. Nilai sig pernyataan-pernyataan Q1 – Q15: 0,000-0,040
- b. Nilai sig pernyataan-pernyataan P1 – P18 : 0,000-0,048

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,636	Reliabel
Kinerja	0,654	Reliabel

Semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena semua variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,6.

Hasil Regresi

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang didapat dalam penelitian ini yaitu: $Y = 29,268 + 0,303 X_1$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa : a = konstanta = 29.268

Artinya jika variabel bebas = 0, maka nilai variabel terikat (Y) adalah 29.268. Dengan kata lain jika kepuasan kerja karyawan tidak memberikan pengaruh maka kinerja karyawan masih memiliki nilai sebesar 29.268.

$B_1 =$ koefisien regresi (X_1) = 0,303

Artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,303. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_1 dan Y, artinya apabila kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,303.

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 2. Nilai R dan R Square

R	R Square
0,364	0,133

Nilai R yang diperoleh sebesar 0,364 me-nunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan tergolong lemah. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,133, memiliki arti bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 13,3% dan sisanya 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepuasan kerja karyawan.

3. Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel Bebas	B	t hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,303	3,870	0,000	Signifikan

Hasil uji t antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Multikom menghasilkan nilai t hitung = 3,870 > t table 1,984 (df=98, $\alpha/2=0,025$) dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,303 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV.Multikom secara nyata. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama penelitian yang menduga variabel kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada CV.Multikom, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil rata – rata yang didapat melalui kuesioner kepuasan kerja diketahui hasil 3,17 yang berada di kategori sedang, artinya karyawan merasa cukup puas dan hal ini cukup berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Dari hasil rata – rata yang didapat melalui kuesioner kinerja diketahui hasil 3,10 yang berada di kategori sedang, artinya kinerja karyawan cukup didominasi oleh faktor kepuasan kerja karyawan
3. Dari uji hipotesis yang digunakan yaitu uji t diketahui hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan, Bungin. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*; Jakarta: Kencana.
- Dini. 2013. Kantor Kondusif, Kepuasan Kerja Tercapai. <http://female.kompas.com/read/2013/04/15/11052416/Kantor.Kondusif..Kepuasan.Kerja.Tercapai>
- Fugate, M. 2012. The Impact of Leadership, Management, and HRM on Employee Reactions to Organizational Change. *Journal of Personnel and Human Resource Management*
- Ghozali, I, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes CGG, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- J. Supranto, 2006, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Jakarta, Rineka Cipta
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga: Jakarta
- Kotler, dan Kevin Lane Keller.2009. *Manajemen Pemasaran*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- Robbins. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba