

# Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Kabupaten Majalengka

**Ratna**

Universitas Majalengka, Indonesia

\*Corresponding Author: ratnasukmayanti@gmail.com

## ABSTRACT

*Employees who have a sufficient level of job satisfaction in the company have an important role in achieving company goals. Through employee job satisfaction, it can be seen how employees respond to various company programs or plans. This study aims to see job satisfaction on employee performance in the Majalengka Regency environment. This study uses a quantitative approach, with survey methods and path analysis techniques. The sample in this study were employees in the Majalengka environment with a sample of 80 employees. The technique of collecting data in this research is by using a questionnaire containing several lists of statements. The results showed that increasing job satisfaction would result in an increase in employee performance by 19%.*

**Keywords:** job satisfaction, performance, human resource management

## ABSTRAK

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam perusahaan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui bagaimana karyawan merespon berbagai program atau rencana perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan teknik analisis jalur (path analysis). Adapun sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada lingkungan Majalengka dengan jumlah sampel 80 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19%.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, kinerja, manajemen sumber daya manusia

**Article History:**  
Received 2022-04-21  
Accepted 2022-06-20

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, investasi manusia merupakan investasi paling penting yang dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki tenaga kerja yang disiplin, berdedikasi, loyalitas, memiliki efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi, untuk saat ini dan masa yang akan datang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat keberhasilan ini disebut *level of performance* atau level kinerja (Handoko, 2001), (Hariandja, Efendi; 2002). Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka pegawai tersebut dikatakan sebagai pegawai yang tidak produktif.

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah pemberdayaan. Pemberdayaan adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan aktualisasi diri sehingga orang tersebut lebih berdaya guna dan mampu memimpin dirinya sendiri dan orang lain (Grensing-Pophal, Lin, 2006). Pemberdayaan terjadi ketika seseorang mengalami peningkatan wewenang dan tanggung jawab, termasuk kemampuannya secara individu. Peningkatan ini tentunya berdampak positif terhadap apa yang dikerjakannya, sehingga berdampak pula pada hasil kerjanya.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam perusahaan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui bagaimana karyawan merespon berbagai program atau rencana perusahaan, yang kemudian menjadi umpan balik yang sangat berharga dari perusahaan (Kartika dan Kihatu, 2010). Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012) faktor-faktor yang mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan karena dapat bersifat positif dan negatif. Variabel-variabel yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja diantaranya motivasi, pelibatan kerja, organizational citizenship behavior (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, perasaan stres, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup. Kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam menentukan tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya, jika organisasi tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung akan meninggalkan organisasinya, begitu pula sebaliknya (Aydogdu, 2011). Herzberg dalam Hartono (2013) mengemukakan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor kebutuhan psikologis yang berkaitan dengan penghargaan terhadap pekerjaannya dan merupakan sumber kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari kehidupan. Lingkungan di luar pekerjaan secara tidak langsung mempengaruhi perasaannya pada pekerjaan. Pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan bagi banyak pekerja itu, maka kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup secara umum. Kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya kebutuhan manusia.

Seorang pekerja yang bergabung dalam suatu organisasi/instansi atau perusahaan tentunya mempunyai sebuah harapan atau keinginan agar kebutuhan hidup sehari-harinya dapat dipenuhi di tempat kerjanya. Dalam arti kondisi yang diterima sesuai atau tidak dengan apa yang dibutuhkan atau diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Indrawati (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Denpasar menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Juniantara, dan Riana (2015) tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016) tentang pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti perlu melakukan kajian secara ilmiah mengenai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dilingkungan Kabupaten Majalengka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan teknik analisis jalur (path analysis). Variabel dalam teknik analisis jalur terdiri dari dua jenis, yaitu variabel endogen

(variabel terikat) dan variabel eksogen (variabel bebas). Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah kepuasan kerja, dan kinerja Karyawan. Variabel endogendalam penelitian ini yaitu kinerja Karyawan dan variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara efektivitas tim dengan komunikasi pada lampiran, diperoleh konstanta regresi  $a = 77,959$  dan koefisien regresi  $b = 0,19$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $X_3 = 77,959 + 0,19X_2$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi

Sumber varians	Db	JK	RJK	Fhit	Ftab $\alpha = 0,05$
Total	80	743806	-		
Regresi (a)	1	6915592070,4 50	691559207	-1,23663E-06 **	1,701
Regresi (a/b)	1	109,6296618	109,6296618		
Sisa	78	6914848374,0 80	-88651902,23		
Tuna Cocok	26	6914853488,9 86	-265955903,4	-2703804,744	1,701
Galat	52	5114,905952	98,36357601	ns	

Persamaan regresi  $X_3 = 77,959 + 0,19X_2$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = -1,23663E-06$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 1,701$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $-2703804,744$  lebih kecil dari  $F_{tabel} 1,701$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis menghasilkan temuan bahwa kepuasan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan. Meningkatnya kepuasan akan mengakibatkan peningkatan efektivitas tim kinerja sebesar 19%. Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung ke kompakan terhadap komunikasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,24 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 5,306. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dapat diterima. Meningkatnya kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan. Dengan demikian, meningkatnya kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19%

## REFERENSI

Aydogdu Sinem, Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. Journal Internasional Review of Management and Marketing, 1(3), pp: 43-53

- Grensing-Pophal, Lin. 2006. *Human Resources Book, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta : Prenada
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. Hariandja,
- Hartono Brian dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparons Pizza City of Tomorrow. *Jurnal*. 1(1), h: 1-8.
- Indrawati, A.D. (2013). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Denpasar. *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*, vol. 7, no.2.
- Juniantara, I.W., Riana, I.G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana* vol. 04, no. 09.
- Kartika Endo Wijaya ,Thomas S. Kihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), h: 100-112.
- Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Saputra, A.T., Bagia, W., Yulianthini, N.Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, Vol. 4, No.1
- Wibowo. 2008. Pengaruh Jabatan, Pemberdayaan karyawan dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 5, No. 3, Hal 341-364.