

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Ginsa Jaya (Budidaya Jamur Tiram)

Ernita

Universitas Sumatera Utara

ernita.ir@gmail.com

ABSTRACT

Dalam menghadapi persaingan dibidang usaha, maka pelaku usaha harus terus meningkatkan kinerjanya, salahsatu usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan. Dengan upaya meningkatkan kepuasan kegiatan diharapkan akan meningkat, pelayanan kepada pelanggan. Namun dalam hal itu juga muncul kendala masalahnya adalah harus ada hubungan antar kepuasan dengan memperoleh kerja pada Cv.Ginsa Jaya. Sampel penelitian adalah biaya promosi, biaya penjualan tahunan dari tahun 2018-2020. Teknik analisis yang dilakukan dengan analisis korelasi, maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan dengan kinerja. Hal ini kami tunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,9936 yang berarti kepuasan akan meningkatkan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin besar kepuasan yang diperoleh Cv.Ginsa Jaya maka kinerja makin meningkat.

Keywords: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

CV.Ginsa Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang alam untuk mendistribusi industri-industri budidaya jamur tiram. CV.Ginsa Jaya dalam usaha untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya membutuhkan suatu kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya agar kegiatan-kegiatan yang dilakukannya dapat meningkat dan berjalan dengan baik. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan, maka perusahaan tersebut harus dapat menjaga, mengembangkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing faktor produksi yang ada. Salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian khusus adalah pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, karena bagaimanapun juga faktor manusialah yang akhirnya paling menentukan tercapai tidaknya tujuan/sasaran perusahaan. Dalam usaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada, perusahaan perlu memperhatikan bahwa manusia sebagai tenaga kerja (pekerja) tidak dapat disamakan dengan mesin, karena manusia punya motif dan kebutuhan (needs) tertentu serta mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mewujudkan pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal atau semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu :

1. Menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja;
2. Merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manager. Namun, pada kenyataannya banyak yang mengasumsikan hubungan kausal tersebut. Penelitian yang memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasa merupakan tujuan legitimate (nyata/logis) suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara instrinsik menghargai.

Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Didalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan (manusia) serta bagaimana kepuasan kerja yang ditetapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilingkungan CV.GINSA JAYA.

2. STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production (Changriawan. G Surya. 2017)

3. Persamaan Matematika

Analisis Regresi Linier (*Simple Regression*)

Dalam upaya mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.GINSA JAYA, digunakan metode regresi sederhana (simple regression), dimana formulasinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

A = Intercept/konstanta

B = Koefisien regresi variabel bebas

X = Kepuasan kerja

(J. Suprihanto, 2000 : 312)

4. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan statistic inferensi atau statistic induktif yang artinya adalah bagian dari statistic yang mempelajari mengenai penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang bersedia (M. Iqbal Hasan, 2005). Statistik ini berhubungan dengan pendugaan populasi dan pengujian hipotesis dari suatu data, keadaan atau fenomena dan penarikan kesimpulan pada statistic inferensi ini merupakan generalisasi dari suatu populasi berdasarkan data (sampel) yang ada.

Lokasi penelitian adalah Medan dengan cara pengambilan data secara langsung (data primer) melalui kuesioner kepada para responden dan wawancara langsung pada responden, dalam hal ini pemimpin/pejabat dan karyawan CV.GINSA JAYA. Kemudian didukung data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran literature yaitu dengan melihat data penelitian sebelumnya, studi kepustakaan, baik yang berupa buku-buku cetak, makalah-makalah seminar, materi kuliah, media cetak maupun elektronik yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.

5. HASIL

Koefisien determinasi (R^2)

Merupakan suatu besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase total variasi dalam Y (variabel terikat). Batasan nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 mendekati 1 maka semakin besar variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas. Sedangkan jika R^2 bernilai nol maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel-1
Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,414 ^a	,171	,141	3,159

Sumber: Diolah berdasarkan program SPSS ver 16.0,2021

Nilai R² berdasarkan variabel diatas adalah 0,171 dan ini berarti bahwa 17,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui faktor kepuasan kerja. Dengan kata lain, nilai R² yang diperoleh memberikan gambaran besarnya pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 82,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam persamaan ini. Hal ini di duga masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan selain faktor kepuasan kerja. Faktor tersebut dapat berupa, pengadaan, pengintergrasian, komposisi, motivasi, produktivitas ataupun faktor-faktor lainnya yang memiliki hubungan dengan faktor kinerja karyawan.

Tabel-2
Hasil Komputasi Statistik Regresi Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,185	8,528			,015
	Kepuasan Kerja	,502	,209	,414		,023

Sumber: Diolah berdasarkan program SPSS ver 16.0,2012

Koefisien Regresi :

Berdasarkan tabel diatas maka korelasi antara variabel bebas X (kepuasan kerja) dengan variabel terkait Y (kinerja karyawan) dapat digambarkan dalam suatu persamaan garis regresi. Sehubungan dengan hasil komputasi analisis regresi dalam penelitian ini, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$= 22,185 + 0,502X$$

Koefisien regresi menyatakan bahwa setiap kenaikan suatu nilai variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Hasil perhitungan regresi linier sederhana persamaan diatas menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,502. Hal ini berarti jika faktor kepuasan kerja berubah satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,502. Dengan kata lain, jika CV.GINSA JAYA, MEDAN, mendukung serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar nilai koefisien faktor kepuasan kerja tersebut.

Nilai koefisien konstanta/w/erceptf berdasarkan persamaan tersebut adalah sebesar 22,185. Hal ini memberikan gambaran bahwa pada saat variabel X (kepuasan kerja) = 0, maka kinerja karyawan

yang dapat dicapai oleh para karyawan adalah 22,185 satuan. Dengan kata lain, tanpa adanya faktor-faktor kepuasan kerja yang memadai, maka kinerja karyawan hanya terbentuk secara alamiah yaitu sebesar 22,185 satuan.

Untuk pengujian hipotesis atau signifikansi hubungan antara variabel digunakan uji T (**student test**). Dimana nilai T hitung faktor kepuasan kerja adalah sebesar 2,403. Jika nilai T hitung tersebut dibandingkan dengan nilai T tabel pada alfa = 0,05 dengan Df = 28 yaitu sebesar 2,048, maka nilai T hitung diperoleh lebih besar dibandingkan dengan T tabel (T hitung > T tabel). Hal ini memberikan indikasi adanya hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kerja karyawan). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan dengan kinerja karyawan pada Cv.Ginsa Jaya, Medan dapat dibuktikan.

6. KESIMPULAN

Pertama; Kepuasan kerja yang tercipta dari Cv.Ginsa Jaya, dengan melihat jawaban responden yang telah diteliti yaitu dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan adalah dapat diterima.

Kedua; Berdasarkan analisis nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,414. Nilai ini menyatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh dikategorikan pada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara variabel bebas (faktor kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ketiga; Nilai koefisien (konstanta/intercept) berdasarkan persamaan $Y = a + bX$ adalah sebesar 22,185. Hal ini memberikan gambaran bahwa pada saat variabel X (kepuasan kerja) = 0, maka kinerja karyawan yang dapat dicapai oleh para karyawan pada CV.GINSA JAYA adalah sebesar 22,185 satuan.

Keempat; Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,171 dan ini berarti bahwa 17,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui faktor kepuasan kerja. Dengan kata lain, Nilai R^2 yang diperoleh memberikan gambaran besarnya pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 82,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam persamaan ini. Hal ini diduga masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan selain faktor kepuasan kerja. Faktor tersebut dapat berupa: pengadaan, pemberdayaan, kompensasi, motivasi, produktivitas ataupun faktor-faktor lainnya yang memiliki hubungan dengan faktor kinerja karyawan.

REFERENSI

Hasan M. Iqbal 2005 Pokok-Pokok Materi Statistik, Diskriptif, Bumi Aksara, Jakarta.

Hani T Handoko, 2003, Manajemen Edisi ke 5, Cetakan keenam BPFE, Yogyakarta.

Ivancevich, Gibson and Donnely, 1988, Organisasi dan Manajemen, Edisi keempat,

_____ Penerbitan Erlangga, Jakarta.

Martoyo, Susilo, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, BPFE

_____ Yogyakarta.

Manulang M, 1987, Management Personalia, Cetakan kesebelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Stoner James A.F, Charles Wankel, 1998, Manajemen, Edisi ketiga, Jilid!, Cetakan kedua,

_____ Intermedia, Jakarta