

PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BERKAT GANDA SENTOSA

Jessica Tanuwijaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: jessica.tanuwijaya@gmail.com

Abstrak– Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 96 karyawan yang bekerja di PT Berkat Ganda Sentosa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT Berkat Ganda Sentosa. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square*, yang terdiri dari Konstruksi *Diagram Path*, Evaluasi *Outer Model*, Evaluasi *Inner Model*, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci - Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

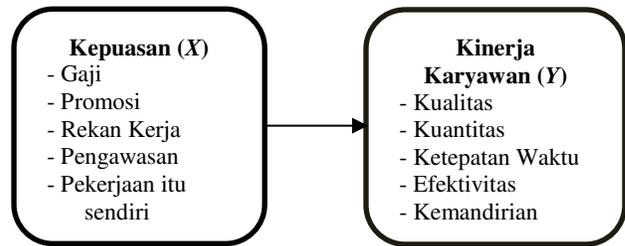
Pada era globalisasi seperti saat ini, tidak bisa dipungkiri bahwa terjadi banyak kemajuan di segala bidang. Mulai dari aspek teknologi bahkan sampai aspek kebudayaan. Rendahnya hasil kinerja bukan hanya kesalahan pekerjanya saja, perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah perusahaan atau organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh karyawannya bukan hanya melihat kepentingan perusahaannya saja, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai. Sementara disisi lain karyawan memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja atau prestasi kerja yang baik sulit untuk dapat diwujudkan (Maryadi, 2008).

Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi. Salah satu aset utama perusahaan yang sangat penting adalah sumber daya manusianya. Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2013) Dalam suatu perusahaan, masalah yang sering muncul kebanyakan karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja, hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis

dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja tidak membawa rasa aman bagi dirinya.

Berdasarkan uraian tersebut, disebutkan bahwa kepuasan kerja dapat membawa dampak yang cukup besar terhadap kualitas kinerja karyawan. Oleh sebab itu, rumusan masalah yang ingin dibahas ialah apakah kepuasan karyawan di perusahaan berpengaruh positif pada kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah menguji apakah tingkat kepuasan karyawan di perusahaan berpengaruh baik pada kinerja karyawan. Dalam rangka mencermati permasalahan penelitian disusunlah kerangka berpikir seperti yang tertuang dalam gambar dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber: Luthans (2006) & Robbins (2006)

Menurut Sugiyono (2008), hipotesis merupakan jawaban sementara yang selanjutnya akan di buktikan kebenarannya secara empiris atau nyata. Hubungan variable dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pt Berkat Ganda Sentosa

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan jenis data kuantitatif, yang dimaksud dengan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang ditunjukkan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Data dapat diperoleh dengan cara mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala *numeric* (angka). Data kuantitatif dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio. Data interval adalah data yang diukur dengan skala yang sudah diketahui, sedangkan data rasio adalah data yang diukur dengan suatu proporsi (Kuncoro, 2009). Dari penjelasan di atas,

penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan jenis data interval.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian. Dari pengertian di atas, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Berkat Ganda Sentosa yang berjumlah 2400 karyawan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode dari pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad n = \frac{2400}{1+(2400)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{2400}{25} = 96 \text{ karyawan}$$

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian Data tersebut diperoleh dari angket penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang kita butuhkan. Data sekunder diperoleh melalui profil perusahaan PT Berkat Ganda Sentosa

Metode dan prosedur pengumpulan data yang sifatnya kuantitatif dilakukan melalui angket penelitian. Menurut Sugiyono (2008), angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan adalah skala 5 dengan kategori, yaitu:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- Netral (N) : Skor 3
- Setuju (S) : Skor 4
- Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Dalam menentukan rentang skala interval kelas, dapat diperoleh dari rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{3} = 1,3$$

Berdasarkan rumus diatas maka interval kelas yang diambil adalah 1,30 sehingga akan dikemukakan sebagai berikut:

- Tinggi : 3,60 < a =< 4,90
- Sedang : 2,30 < a =< 3,60
- Rendah : 1,00 < a =< 2,30

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian berikut akan dideskripsikan profil responden penelitian yaitu karyawan yang meliputi status, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	8	8,3
Wanita	88	91,7
Total	96	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden pria pada penelitian ini ada sebanyak 8 orang (8,3%) dan responden wanita ada sebanyak 88 orang (91,7%). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan di wilayah Pandaan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah wanita.

Tabel 2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Th	31	32,3
21-30 Th	41	42,7
31-40 Th	24	25,0
Total	96	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia di bawah 20 tahun yaitu sebanyak 31 orang (32,3%), antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 41 orang (42,7%) dan antara 31-40 tahun sebanyak 24 orang (25%). Disimpulkan dari hasil tersebut bahwa mayoritas karyawan PT Berkat Ganda Sentosa yang menjadi responden pada penelitian ini berusia antara 21-30 tahun.

Tabel 3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD/ SMP	24	25,0
SMA/ SMK	43	44,8
Diploma/ S1	29	30,2
Total	96	100

Dilihat dari segi pendidikan, maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Berkat Ganda Sentosa yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki pendidikan SMA/ SMK, yaitu sebanyak 43 orang (44,8%). Jumlah terbanyak berikutnya yaitu karyawan dengan pendidikan Diploma/ S1 sebanyak 29 orang (30,2%), dan pendidikan SD/ SMP sebanyak 24 orang (25%).

Tabel 4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	12	12,5
Belum Menikah	84	87,5
Total	96	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang belum menikah lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah, yaitu dengan total sebanyak 84 orang (87,5%).

Tabel 5 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
2-5 Th	59	61,5
6-10 Th	21	21,9
10-12 Th	16	16,7
Total	96	100

Dilihat dari segi masa kerja, maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Berkat Ganda Sentosa yang menjadi responden pada penelitian ini telah bekerja selama 2-5 tahun lamanya, yaitu sebanyak 59 orang (61,5%). Jumlah terbanyak berikutnya yaitu karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 21 orang (21,9%), dan masa kerja 10-12 tahun sebanyak 16 orang (16,7%).

Analisis data data dalam penelitian menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan *software Smart PLS (Partial Least Square)*. Dimana PLS terdapat 2 model yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer Model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya.

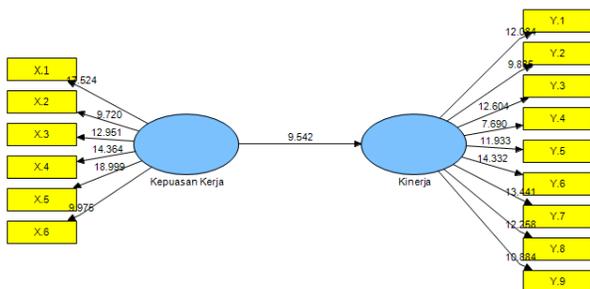
Convergent Validity merupakan pengukuran korelasi antara indikator dengan variabel latennya. Ukuran reflektif indikator dikatakan memenuhi validitas jika nilai loading di atas 0,5. (Ghozali, 2011). Hasilnya yaitu variabel kepuasan (X) yang diukur dengan 5 indikator pengukur keseluruhannya mempunyai nilai *convergent validity* diatas 0,5, maka 5 indikator yang mengukur kepuasan (X) dinyatakan sah sebagai alat ukur kontrak tersebut. Begitu juga kinerja (Y) yang diukur dengan 5 indikator, didapatkan kesimpulan bahwa indikator-indikator dalam angket penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen sebagai alat ukur, karena nilai *convergent validity* masing-masing dimensi tersebut diatas 0,5.

Melalui hasil uji PLS dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Syaratnya yaitu nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk.

AVE menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstrak pada setiap indikator, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui. Nilai AVE sama dengan atau di atas 0,50 menunjukkan adanya *convergent* yang baik. Melalui hasil uji PLS, didapatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel kepuasan (X) yaitu sebesar 0,585 dan kinerja (Y) sebesar 0,501.

Melalui hasil uji, dinyatakan keseluruhan konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji *Inner Model* digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, Berdasarkan *output* PLS, didapatkan Gambar sebagai berikut:



Gambar 2 Evaluasi *Inner Model*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, karena nilai T statistik sebesar 9,542 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H₁ dapat dinyatakan diterima.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *r-square* untuk setiap variabel laten terikat. Perubahan nilai *r-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten bebas tertentu terhadap variabel laten bebas apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Variabel laten kepuasan yang mempengaruhi variabel kinerja dalam model struktural

memiliki nilai R² sebesar 0,484 yang mengindikasikan bahwa model adalah “Moderat”.

Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari Q², sebagai berikut :

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - 0,484) = 0,484$$

Hasil Q² yang dicapai adalah 0,484, berarti bahwa nilai Q² di atas nol memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance*.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan dari Bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja di perusahaan, maka karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan di Bab 4 serta kesimpulan yang ada, berikut ini akan diberikan saran baik dan berguna bagi perusahaan:

1. Untuk pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih memperhatikan tingkat keselamatan karyawannya.
2. Untuk perusahaan hendaknya membantu mengembangkan kemampuan karyawan dalam hal mengoperasikan mesin agar lebih produktif di Perusahaan.
3. Untuk Perusahaan dan pihak manajemen hendaknya lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya dalam bekerja agar karyawan lebih nyaman untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian lebih mendalam lagi atau menambahkan variabel lain seperti pengaruh lingkungan pekerjaan, budaya, teknologi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Maryadi, J. S. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi*. Retrieved October, 12, 2015, from: <http://online-journal.unja.ac.id/index.php/jmsdm/article/view/656/583>

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta