

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. RAFI KEMAJAYA ABADI**

**CANDRA IRAWAN  
NIM. 101310792**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**A. Latar Belakang**

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya juga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Kepuasan Kerja**

Menurut (Luthans, 2006) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai: “Keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting”. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan Job Descriptive Index (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggungjawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271): “Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105): “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78): “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

### **2. Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Trinaningsih (2007): “Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Mangkunegara, 2005) dalam (Trinaningsih, 2007): “Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok”. Menurut Gibson et al. dalam Trinaningsih (2007): “Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi”.

Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi”. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu.

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2007:55): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan Mandor 1 dan Mandor Lapangan dengan jumlah 74 orang karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi. Kriteria populasi untuk menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sekurang-kurangnya telah bekerja selama 2 Tahun di PT. Rafi Kemajaya Abadi.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:61): "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan terhadap orang atau benda berdasarkan kebetulan ada atau dijumpai, dimana dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 orang karyawan dengan jabatan Mandor 1 dan Mandor Lapangan di lingkungan PT. Rafi Kemajaya Abadi.

## **2. Jenis dan Sumber Data**

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti dari wawancara atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Umar, 2005:42). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuesioner tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan diperoleh dari manajemen PT. Rafi Kemajaya Abadi. Data tersebut berbentuk catatan-catatan, dokumen dan arsip sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

### 3. Metode Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2010:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dalam penelitian ini mencakup aspek yang berkaitan dengan:

- 1) Persepsi menyeluruh penilai mengenai kinerja ternilai termasuk keunggulan dan kelemahan setiap indikator-indikator kinerja;
- 2) Kemungkinan promosi ternilai;
- 3) Jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan ternilai sekarang;
- 4) Kekuatan dan kelemahan ternilai;
- 5) Kebutuhan pengembangan SDM ternilai.

#### b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dari segi proses pelaksanaannya, observasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu observasi berperan serta (*participant observation*) dan observasi non partisipan (*non participant observation*).

Yang dimaksud dengan observasi dalam penelitian ini adalah proses pengukuran kinerja karyawan di lingkungan PT. Rafi Kemajaya Abadi

### 4. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011:261) "Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen

dengan satu variabel dependen”. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi sederhana (*Simple Regression*). Analisis regresi sederhana pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Y).

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi sederhana

X = Kepuasan kerja karyawan

## **D. Pembahasan**

### **1. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi. Adapun nilai-nilai estimasi regresi linier sederhana yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 18.0 *for windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1**  
**PT. Rafi Kemajaya Abadi**  
**Hasil Estimasi Regresi Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,122	,655		-3,241	,002
	Kepuasan_Kerja	1,287	,153	,707	8,425	,000

a. Dependent Variable: Kat\_Kenerja

Sumber: Data olahan & SPSS 18.0 for windows, 2015

Dari Tabel 4.1 dapat dituliskan persamaan estimasi regresi linier sederhana dalam penelitian:

- a.  $(Y) = - 2,122 + 1,287 (X)$ . artinya jika unsur-unsur kepuasan kerja karyawan  $(X)$  bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan bernilai  $- 2,122$ .
- b. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja karyawan  $(X)$  yang diperoleh regresi sebesar 1,287 artinya jika nilai kepuasan kerja karyawan  $(X)$  meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan naik sebesar 1,287 satuan.

## 2. Analisis koefisien determinansi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinansi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur berapa besar kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 18.0 *for windows* didapat nilai koefisien determinansi ( $R^2$ ) sebagai :

**Tabel 4.2**  
**Nilai koefisien determinansi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 <sup>a</sup>	,500	,493	,34867

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja

Sumber : Data olahan & SPSS 18.0 for windows, 2015.

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinansi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,493 yang artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja karyawan (X) terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi adalah sebesar 49,3% ( $0,500 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya yang sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

### 3. Analisis koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kerataan atau kekuatan hubungan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi (Y).

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,707 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.

### 4. Uji Hipotesis Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode *Enter/Full Model*). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari *alpha*.



Adapun hasil atau nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 4.3:

**Tabel 4.3**  
**Nilai F hitung**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,629	1	8,629	70,980	,000 <sup>a</sup>
	Residual	8,631	71	,122		
	Total	17,260	72			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kat\_Kinerja

Sumber: Data olahan & SPSS 18.0 for windows, 2015.

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai F yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah 70,980. Sedangkan nilai F tabel dapat dicari dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%; derajat kebebasan (dk) pembilang  $k = 1$ ; dan derajat kebebasan (dk) penyebut =  $n - k - 1 = 73 - 1 - 1 = 71$  adalah sebesar 3,98.

Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $70,980 > 3,98$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Rafi Kemajaya Abadi.

## E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diperoleh dalam penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1.  $(Y) = -2,122 + 1,287 (X)$ . artinya jika unsur-unsur kepuasan kerja karyawan (X) bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan bernilai  $- 2,122$ . Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja karyawan (X) yang diperoleh regresi sebesar 1,287 artinya jika nilai kepuasan kerja karyawan (X) meningkat sebesar satu satuan,

maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan naik sebesar 1,287 satuan.

2. Nilai koefisien determinansi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,500 yang artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja karyawan (X) terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT.Rafi Kemajaya Abadi adalah sebesar 50,0% ( $0,500 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya yang sebesar 50,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.
3. nilai F hitung dan F tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $70,980 > 3,98$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT.Rafi Kemajaya Abadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Setiadi. 2005. Perencanaan Pajak Penghasilan Yayasan yang bergerak di Bidang Pendidikan. *Jurnal Akuntansi dan teknologi Informasi*, IV(2)
- Assauri, Sofjan .2003. “Customer Service yang Baik Landasan Pencapaian Customer Satisfaction” dalam *Usahawan*, No. 01, Tahun XXXII, Januari, hal.25-30. Jakarta
- Chau, Liung. 2009. A Critical Review of Fisher Tax Compliance Model (A Research Syntesis). *Journal of Acconting and Taxation*, 1(2):p:34-40
- Kotler, Philip. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Melenium. Jilid I dan II. Penerbit Prenhalindo. Jakarta.
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Edisi Ke-11. Alih Bahasa: Benjamin Molan. Jakarta: PT INDEKS.
- Kotler, Philip, dan Keller, Kevin Lane. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi Ke-12. Cetakan Ketiga. Alih Bahasa: Benjamin Molan. Jakarta: PT INDEKS.
- Nasution, M, N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu ( Total Quality Management )* Penerbit Gahalia Indonesia. Jakarta.
- Sri Rustiyaningsih. 2011. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak. Dalam *Widya Warta*, (2).
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Lembaga Penerbit CV. Alfabet. Bandung.
- Supranto, J. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Edisi Baru. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Tjiptono, Fandi dan Gregorius Candra .2005. *Service, Quality, and Satisfaction*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Umar, Husien. 2003. *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyuddin, M. dan Ambar Muryati .2001. “Faktor-faktoir yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klaten” dalam *Jurnal Manajemen Daya Saing*, Vol. 2, No. 2, Desember, hal. 188-197. Program Pascasarjana UMS.