

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Suardi

Prodi Ilmu Adm Negara STIA Adabiah

**Abstract:** *Decreased job satisfaction is expected to cause poor employee performance. The governing body is seen in general, where employees appear to carry out daily routines without the desire to improve work skills. We assess the effect of job satisfaction on employee performance. Data processing is carried out in this study using qualitative and quantitative approaches. In qualitative retrofitting, the data and information collected are described to get an empirical interpretation. While the quantitative approach uses a statistical model of regression and correlation, aims to determine the effect and form the relationship between two variables namely job satisfaction and performance variables.*

*The results of this study indicate that employee performance is satisfactory. This is indicated by statements as much as 58.62 percent of respondents agreed with statements that stated satisfying expressions. The findings also revealed that there was a high level of job satisfaction, with an indication of 86.90 percent agreeing statements on such matters.*

**Keywords:** *employee performance, satisfaction.*

**Abstrak :** Penurunan kepuasan kerja diharapkan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Badan pimpinan terlihat secara umum, di mana para karyawan tampak melakukan rutinitas sehari-hari tanpa keinginan untuk meningkatkan keterampilan kerja. Kami menilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pemrosesan data dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dalam retrofit kualitatif, data dan informasi yang dikumpulkan di-deskripsikan untuk mendapatkan interpretasi empiris. Sedangkan pendekatan kuantitatif menggunakan model statistik regresi dan korelasi, bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan membentuk hubungan antara dua variabel yaitu kepuasan kerja dan variabel kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup memuaskan. Hal ini ditunjukkan oleh pernyataan sebanyak 58,62 persen responden setuju dengan pernyataan yang menyatakan ekspresi memuaskan. Temuan itu juga mengungkapkan bahwa ada kepuasan kerja yang cukup tinggi, dengan indikasi pernyataan setuju sebanyak 86,90 persen tentang hal-hal seperti itu.

**Kata Kunci :** kinerja pegawai, kepuasan.

### A. PENDAHULUAN

Mewujudkan pegawai yang handal dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dinasnya ditentukan oleh banyak faktor, antara lain: factor kepuasan kerja disamping factor-faktor lain, seperti: kompensasi serta pendidikan dan latihan yang diberikan kepada seorang pegawai. Faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut: keharmonisan hubungan, suasana kerja, motivasi, kepuasan ekonomi, ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Bila sebagian besar dari hal-hal dimaksud tidak terpenuhi, dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan tentunya melahirkan kinerja pegawai jauh dari apa yang harapan.

Fenomena kurangnya kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah biasanya, terlihat dari: kurangnya gairah kerja pegawai seperti enggan melaksanakan

pekerjaan, rendahnya rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang terlihat dari hasil pekerjaan, dan kurangnya loyalitas pegawai terhadap pimpinan dan instansi.

Penurunan kepuasan kerja tersebut diperkirakan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini menurut pimpinan lembaga terlihat secara umum, dimana para pegawai seakan-akan melaksanakan rutinitas harian tanpa keinginan untuk meningkatkan keterampilan kerja. Keterampilan kerja pegawai pada perusahaan ini antara lain dilihat dari kecepatan dan ketepatan menghimpun data tentang masyarakat peserta yang ikut menikmati air bersih, dan sebagainya.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Jambi tahun 2018. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan bahwa Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan, dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fungsi BPPK penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara; pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara; pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara; dan pelaksanaan administrasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPPK, maka penelitian ini dapat dikategorikan pada jenis penelitian kuantitatif dengan mendeskripsikan output kuantitatif dalam penafsiran deskriptif, sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian.

Pengolahan data penelitian dengan pendekatan statistik model regresi dan korelasi, digunakan program aplikasi excel. Dimana untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperlihatkan oleh persamaan regresi sederhana.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sesuai dengan tujuannya, pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk melihat bentuk keharmonisan kerja, pola karir dan promosi jabatan yang ada. Hal ini di dalam penelitian dimaksud ditafsirkan sebagai bentuk kepuasan kerja bagi para pegawai. Selanjutnya juga dilakukan pengamatan terhadap kinerja pegawai sebagai fenomena kepuasan kerja yang mereka rasakan. Sedangkan secara kuantitatif, ingin diukur bagaimana kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Deskripsi hasil penelitian akan dirangkum berdasarkan data dan informasi yang diperoleh selama kegiatan penelitian secara sistematis sebagai berikut: 1) deskripsi kepuasan kerja pegawai, 2) deskripsi kinerja pegawai, dan 3) analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan sebagai suatu sikap individu seseorang terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut dibatasi pada empat kategori berikut: 1) keharmonisan hubungan, yang menyangkut hubungan

sesama karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan, 2) pola karir berkaitan dengan prospek karir yang diharapkan oleh karyawan, 3) promosi jabatan sebagai salah satu langkah untuk mencapai karir yang diharapkan karyawan, serta 4) penilaian terhadap kinerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan.

Dari beberapa temuan dan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya keharmonisan hubungan secara horizontal maupun vertikal yang diharapkan dapat melahirkan kepuasan kerja.

Keharmonisan hubungan telah terjalin dengan baik. Indikatornya adalah sebanyak 82,2 persen responden menyatakan setuju dengan fenomena keharmonisan hubungan kerja, bahkan sebanyak 13,2 persen menyatakan sangat setuju. Keharmonisan hubungan ini diduga akan menciptakan kepuasan bagi karyawan.

*a. Pola Karir*

Variabel pola karir di dalam penelitian ini, dicermati dalam beberapa indikator sebagai berikut : (a) penjenjangan karir, (b) kriteria pola karir, (c) prospek karir. Pola karir diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena karir adalah harapan masa depan seorang karyawan untuk berkembang dan menemukan aktualisasi dirinya di dalam pekerjaan. Karir yang menunjukkan prospek yang baik, akan menimbulkan kegairahan dalam bekerja dan kesuksesan seakan menghampiri di masa depan. Sebaliknya karir yang memperlihatkan prospek yang tidak baik, macet dan stagnan, menyebabkan hilangnya gairah kerja dan bahkan bermuara pada kehilangan gairah hidup. Fenomena ini tidak jarang berakhir pada penderitaan batin dan fisik bagi seseorang.

- i. *Kriteria Pola Karir*, berdasarkan pengamatan penelitian yang dilakukan pada perusahaan ini, berkaitan dengan berbagai kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk menunjang peningkatan karir. Kesempatan-kesempatan dimaksud antara lain seperti pendidikan profesi, pelatihan serta lokakarya dan sebagainya guna meningkatkan profesional karyawan.

Berdasarkan jawaban kuesioner yang diedarkan, sebanyak 90 persen menyatakan setuju dengan kriteria pola karir yang dilaksanakan perusahaan ini, sedangkan pernyataan sangat setuju diungkapkan oleh 7 persen responden dan sisanya adalah kurang setuju. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa pola karir yang dikondisikan mendapat tanggapan positif dari pegawai.

- ii. *Prospek Karir*, adalah merupakan gambaran masa depan tentang kondisi jabatan karyawan di masa yang akan datang. Hal ini merupakan harapan setiap karyawan karena menyangkut dengan posisi jabatan atau karir yang bakal diperoleh oleh pegawai di masa depan. Tentunya prospek karir ditentukan oleh banyak hal, seperti jenjang pendidikan, pengalaman bekerja, kualitas kinerja, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sebagainya.

Hasil penelitian mengungkapkan tentang prospek karir dimaksud, bahwa sebanyak 93 persen responden menjawab setuju bahwa prospek karir cukup menggembirakan. Dengan demikian hal ini akan menimbulkan kepuasan karyawan untuk bekerja lebih baik guna mencapai kinerja yang tinggi. Sedangkan sebanyak 7 persen pegawai mengungkapkan jawaban sangat setuju tentang prospek karir ini.

- iii. *Kepuasan dengan Promosi Jabatan*; promosi jabatan merupakan kondisi dimana adanya kebijakan manajemen untuk memberikan kesempatan pada karyawan pada fungsi baru yang belum pernah dipegangnya selama ini. Promosi jabatan pada dasarnya memberikan pengalaman baru pada pegawai guna

mengakumulasikan keahlian pada berbagai bidang tugas yang ada. Dalam pengertian operasional diistilahkan dengan mutasi bidang tugas dari tugas lama ke tugas yang baru. Pelaksanaan promosi jabatan ini perlu mempertimbangkan berbagai hal, seperti : masa kerja pegawai, tujuan kaderisasi fungsional, dan terutama ialah untuk pengembangan karir pegawai dimasa yang akan datang.

- iv. *Promosi Jabatan atas dasar Prestasi*, suatu kondisi yang ideal bagi sebuah perusahaan atau organisasi lainnya, promosi jabatan terhadap karyawan dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai. Hal ini merupakan motivasi bagi karyawan lainnya dalam menunaikan kewajiban tugasnya. Hal demikian sudah lama dilakukan dan menjadi aturan internal perusahaan. Budaya semacam ini telah dipahami secara utuh oleh segenap pegawai instansi tersebut.

Atas dasar ketentuan yang demikian, jawaban responden (pegawai) di dalam penelitian ini mengungkapkan setuju sebanyak 90 persen bahwa perusahaan menerapkan promosi jabatan atas prestasi tertinggi yang dicapai karyawan. Promosi jabatan pada perusahaan ini telah menjadi indikasi tentang peningkatan karir pegawai dan sebagai sesuatu yang diharapkan oleh mereka. Namun demikian terdapat 7 persen responden tidak melihat bahwa promosi jabatan dilakukan karena capaian prestasi, oleh sebab itu mereka memilih kurang setuju pada pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian. Sedangkan sebanyak 3 persen responden menyatakan sangat setuju bahwa promosi jabatan telah dilaksanakan instansi tersebut atas dasar prestasi yang dicapai pegawai.

b. *Penilaian Kinerja Pegawai*

Promosi jabatan di dalam penelitian ini, dicermati dalam beberapa indikator sebagai berikut: (a) penyerahan hasil kerja kepada atasan, (b) penyelesaian kerja sesuai target, dan (c) membuat laporan hasil kerja. Penilaian kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Dengan penilaian kinerja dimaksud, akan diperoleh informasi berguna dalam pengambilan keputusan tentang kualitas kerja karyawan. Banyak organisasi yang tidak mampu memberikan keputusan yang tepat terhadap karyawan, antara lain tentang: disiplin karyawan, kemampuan kerja, keterampilan dan keahlian karyawan, disebabkan tidak adanya evaluasi kinerja dimaksud. Sehingga tidak jarang terjadi komplain dari karyawan yang merasa mendapat suatu ketidak-adilan.

- i. *Penyerahan hasil kerja kepada atasan*, setiap instruksi atasan terhadap tugas-tugas pekerjaan, adalah merupakan kewajiban yang mesti ditunaikan oleh setiap karyawan. Setiap hasil kerja karyawan perlu diserahkan kepada atasan dalam rentang waktu yang efektif. Efektif artinya dalam waktu pelaksanaan yang sesuai ketentuan. Dari pengamatan dan informasi penelitian, instansi ini sangat termotivasi untuk menerapkan konsep efektifitas dalam penyerahan hasil kerja pegawai kepada atasan. Hal ini terlihat dari jawaban responden mengenai pertanyaan kuesioner.

Berdasarkan jawaban responden, sebanyak 100 persen pegawai menyatakan setuju dengan fenomena tepat waktu dalam menyerahkan hasil kerja oleh pegawai kepada atasan, terutama atasan langsung mereka. Hal ini menggambarkan disiplin tugas yang patut dikagumi, mengingat instansi ini bertujuan untuk mewujudkan program pelayanan dalam pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana bagi kesejahteraan masyarakat. Tentunya penerapan konsep ini menjadi hal penting karena menyangkut kepuasan masyarakat yang ingin diwujudkan pemerintah.

- ii. *Penyelesaian pekerjaan sesuai target*, adalah suatu konsep dimana kepada karyawan dibebani dengan target-target tertentu guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan informasi penelitian, pencapaian target tidaklah sebagai persoalan yang mudah, banyak kendala-kendala lapangan yang ditemui pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### ***Analisis Regresi***

Untuk memperoleh tentang gambaran kepuasan kerja dan kinerja, diajukan sejumlah pertanyaan penelitian yang dirangkum dalam kuesioner yang disediakan. Berdasarkan data yang tersedia (lihat lampiran), terdapat empat kategori jawaban tertutup yang diajukan kepada responden, yakni : 1) sangat setuju, 2) setuju, 3) kurang setuju dan 4) tidak setuju. Pengolahan data secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program aplikasi excel. Dimana output regresi yang dihasilkan adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Masing-masing output dari penggunaan program tersebut akan diperlihatkan dalam tabel-tabel berikut.

Dengan melakukan pengamatan (observasi) sebanyak 29 unit observasi yakni data tentang jumlah sampel responden (pegawai), maka diperoleh hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien (X variabel 1) = 0,81356293. Nilai konstanta (bilangan tetap) yang merupakan suatu nilai bila variabel bebas atau  $X = 0$ , maka nilai Y sama dengan nilai bilangan tetap. Artinya bila tidak kondisi kepuasan bekerja bagi karyawan, maka kinerja (dalam hal ini dinotasikan dengan Y)  $Y = 8,58545918$

### ***Interpretasi Hasil Regresi***

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan dalam tabel 4.9 di atas, maka penafsiran analisis dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil koefisien regresi sebesar  $b = 0,81356293$  mengisyaratkan bahwa peningkatan sebanyak 1 persen kepuasan bekerja, akan menaikkan sebesar 81 persen kinerja pegawai melaksanakan kewajiban tugasnya. Hasil ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja ternyata memberikan pengaruh yang signifikan dalam mewujudkan kinerja karyawan. Tentunya masih terdapat berbagai variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti : motivasi, keterampilan dan bahkan juga latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai.
- b. Nilai  $R = 0,56096899$  dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan.

## **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Capaian kinerja pegawai pada instansi ini dapat dijelaskan cukup memuaskan, dimana secara rata-rata dari lima belas pertanyaan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di dalam penelitian ini; sebanyak 58,62 persen responden menjawab dengan pernyataan setuju dan 22,30 persen bahkan menjawab setuju.
2. Temuan empiris di dalam penelitian ini juga mengungkapkan, bahwa terdapat kepuasan kerja yang cukup tinggi bagi pegawai yang diindikasikan oleh jawaban pertanyaan penelitian. Sebanyak 86,90 persen menjawab setuju dengan kondisi kepuasan kerja.

3. Berdasarkan pengolahan data kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi, diperoleh out regresi sebagai berikut : regresi kepuasan kerja dengan koefisien  $b = 0,81356293$  yang berarti bahwa peningkatan 1 persen kepuasan kerja menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 81,35 persen kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai ternyata dinyatakan cukup dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang ada, dibuktikan oleh koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,56097$ .

#### **B. Saran-saran**

- a. Perlu mencari dan melakukan kebijakan lain dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terutama kebijaksanaan yang dapat mendorong untuk meningkatkan kesanggupan menyelesaikan tugas dan kualitas hasil kerja.
- b. Perlu untuk memperbaiki sistem rekrutmen karyawan serta penempatan karyawan secara tepat dan efektif.
- c. Peningkatan kesejahteraan dapat dijadikan pertimbangan guna memotivasi para karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugasnya dengan baik.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, I. Gusti Ngurah (2002) "Metode Penelitian Sosial : Pengertian dan Pemakaian Praktis" PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Amin Wijaya Tunggal 2002. Tanya Jawab Budaya Organisasi. Harvarindo Jakarta.
- Arsyad, Azhar. 1996. Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif. Motereal Eksekutif Institute Faculty of Manajemen megill University.
- Buchari Zainun, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gunung Agung. Jakarta.
- Dessler. arry. 2002. Organization Theory. Reston Publishing Company. Inc.
- Dwiyanto, Agus, 2000, Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. Seminar Kinerja Sektor Publik, Kebijakan da Penerapannya, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, UGM Yogyakarta.
- Erwin Estradison Siahaan. 2002. Kepuasan Kerja dan Produktifitas Karyawan . Pikiran Rakyat.
- Flippo, Edwin.B, 2000, Manajemen Personalialia, Terjemahan Moh. Masu, Erlangga, Jakarta
- Fraser. T. M. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja, Seri Manajemen, Nomor 14. Pustaka Binaan Presindo, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2005. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, S, P, Melayu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Fraser. T. M. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja, Seri Manajemen, Nomor 14. Pustaka Binaan Presindo, Jakarta.
- Kurniawan, Agung, 2005, Transformasi Pelayanan Publik, Yogyakarta. Pembaharuan
- Kusriyanto, Bambang, 2002 Manajemen Produktivitas Karyawan. PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Mahmudi, 2005, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta, UPP AMP YKPN
- Manihuruk, 2000, Kebijakan Pemimpin Dalam Memperhatikan kinerja Pegawai, UMM Press, Malang.
- Manullang, M. 2000, Manajemen Personalialia. Cetakan Keempat. Aksara Baru, Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 1997. Kebijakan Kinerja Pegawai. Yogyakarta : BPFE.

- M Zen, A Petra, 2006, Pelayanan Publik Bukan Untuk Publik, Jakarta, Malang, Corruption Watch (MCW) dan YAPPIKA.
- Nitisemito Alex S. 2003. Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ravianto J. 2001. Produktivitas dan Pengukuran. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Robert L. Mathis John. H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia. Buku Salemba IV.