

ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. TECHNOFRICO MEDAN

Sandy Wieyento

Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan

e-mail: Sandywieyento@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan dalam perusahaan sedang mengalami penurunan di mana kualitas kerja karyawan mulai menurun. Karyawan juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan laporannya kepada atasan sehingga terkadang karyawan sering melewati batas akhir penyampaian laporan kepada atasan. Hal tersebut membuat pekerjaan atasannya terhambat karena harus menunggunya menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal utama yang diduga memberikan dampak penurunan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh 100 karyawan yang bekerja pada perusahaan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier sederhana dan uji statistik yaitu uji-t (parsial) dengan menggunakan software SPSS (*statistical package for the social sciences*). Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah secara parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

*Employee performance in the company is experiencing a decline where the quality of employee work begins to decline. Employees also need a long time to complete their reports to their superiors, so they often pass the deadline for submitting reports to their superiors. This makes the work of superiors hampered because they have to wait for him to finish the work. The main thing that is thought to have an impact on decreasing employee performance is job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee performance. The method used in this research is descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The research population that will be used in this study is all 100 employees who work in the company. The sample used is a saturated sample where the population is sampled. The analytical technique used is simple linear analysis and statistical test, namely t-test (partial) using SPSS software (*statistical package for the social sciences*). The test results show that partially the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that partially, the variable job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha yang sangat jelas dengan terlihatnya persaingan yang terjadi dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin hari semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba untuk melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien di mana dengan adanya efektifitas dan efisiensi inilah yang dapat membawakan hasil yang memuaskan bagi perusahaan disertai dengan kemampuan untuk selalu tepat dan cermat dalam menjalankan aktivitas. Hal ini dilakukan agar perusahaan mampu memiliki daya saing ataupun keunggulan yang memukau dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai dengan beberapa faktor di mana salah satu faktor tersebut adalah: kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang sama di mana salah satu komponen tersebut adalah: sumber daya manusia (SDM) yang dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting untuk mengisi setiap lini dari susunan kegiatan yang akan dijalankan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia biasanya menjadi perhatian pertama bagi perusahaan yang ingin mengembangkan ataupun memajukan usahanya.

CV. Technofrico merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran jasa seperti pembuatan tangga balkon, pagar, jerjak besi, pintu, dan berbagai produk bangunan lainnya. Perusahaan sendiri berlokasi di jalan Raden Saleh No. 81, Medan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, kinerja karyawan dalam perusahaan sedang mengalami penurunan di mana kualitas

kerja karyawan mulai menurun seperti: banyak terjadinya koreksi terhadap hasil laporan harian maupun bulanan yang dibuat oleh karyawan sehingga menghabiskan banyak waktu dalam membuat ulang laporan tersebut dan menghabiskan waktu atasannya untuk melakukan pengecekan kembali. Karyawan juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan laporannya kepada atasan sehingga terkadang karyawan sering melewati batas akhir penyampaian laporan kepada atasan. Hal tersebut membuat pekerjaan atasannya terhambat karena harus menunggunya menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dari hasil wawancara singkat diketahui hal utama yang diduga memberikan dampak penurunan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja setelah penulis mencoba menginterview diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan adalah: suatu keadaan emosional berupa tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam perusahaan. Kepuasan karyawan menyangkut psikologis mereka di dalam perusahaan yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan biasanya menjadi perhatian serius oleh setiap bagian HRD perusahaan dan oleh sebab itu, HRD biasanya akan melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Ketidakpuasan kerja karyawan dalam perusahaan ditunjukkan oleh kedisiplinan mereka dalam menaati peraturan yang ada, Selain itu juga semakin meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dan memilih untuk mencari perusahaan dengan pekerjaan yang lebih baik. Untuk beberapa karyawan lainnya yang dirasakan kurang puas dengan pekerjaannya masih memilih

untuk bertahan bekerja karena untuk situasi saat ini, mungkin sulit bagi mereka jika mencari pekerjaan baru karena berdasarkan informasi yang mereka dapatkan, banyak perusahaan yang memberhentikan pekerja sehingga mereka merasa bersyukur dan memilih untuk tidak mengundurkan diri dari perusahaan walaupun pada awalnya mereka telah memiliki niat untuk mengikuti teman mereka mencari pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lainnya.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif asosiatif dimana deskriptif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode deskriptif yaitu metode yang memperlihatkan dan menguraikan objek penelitian dengan tujuan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena objek yang diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui adanya keterkaitan antara beberapa variabel. Untuk menganalisis data deskriptif dari masing-masing variabel dengan menggunakan skor ideal, sedangkan untuk analisis asosiatif menggunakan metode uji asumsi klasik, analisis regresi linier dan koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden merupakan deskripsi tentang unit analisis/observasi yang diteliti yang mencakup karakteristik atau profil responden yang diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner. Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 132 konsumen dari perusahaan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin,

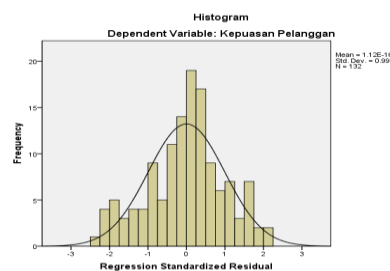
pendidikan terakhir, dan umur pada PT. MUGI.

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal Probability Plot of Regression atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Berikut ini pembahasannya:

1) Analisis grafik.

a. Output Histogram

Hasil pengujian dengan menggunakan grafik Histogram dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



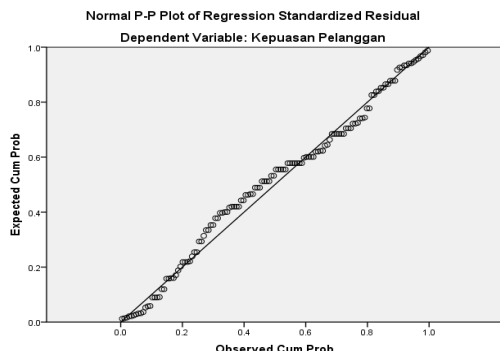
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Gambar 4.1
Grafik Histogram

Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

b. Output Normal Probability Plot of Regression

Hasil pengujian untuk statistik *Normal Probability Plot of Regression* dapat dilihat pada gambar di bawah ini sebagai berikut:



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Gambar 4.2
Normal Probability Plot of Regression

Pada Gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

2) Uji statistik

Hasil pengujian statistik *One Sample Kolmogorv-Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	132
Normal Mean Parameters ^{a,b}	.0000000
Std. Deviation	2.15874438
Most Absolute	.054
Extreme Positive	.046
Differences Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z	.622
Asymp. Sig. (2-tailed)	.834

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,834 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian

statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Hasil untuk pengujian linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Linearitas

	F	Sig.
Kepuasan Pelanggan * Between Groups	7.131	.000
Linearity	76.972	.000
Deviation from Linearity	.782	.658
Within Groups		
Total		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *deviation from linearitas* adalah sebesar $0,658 > 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

4.2.4 Analisis Regresi Linier

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.494	1.589
Kualitas Pelayanan	.829	.094
		Beta
		.613

Dependent Variabel : Kepuasan Pelanggan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu dengan rumus berikut:

$$\text{Kepuasan Pelanggan} = 1,494 + 0,829$$

Kualitas pelayanan

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (α) = 1,494 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X) yaitu kualitas pelayanan bernilai 0, maka Kepuasan Pelanggan adalah tetap sebesar 1,494.
- 2) Koefisien X(b) = 0,829 menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelanggan sebesar 0,829. Artinya setiap peningkatan kualitas pelayanan (X) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Pelanggan akan meningkat sebesar 82,9%.

4.2.5 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.940	.349
Kualitas pelayanan	8.856	.000

Dependent Variabel : Kepuasan Pelanggan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai signfikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kualitas

pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.371	2.930

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan

b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel hasil pengujian koefisien determinan diatas, dapat dilihat Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,371 artinya variabel Kepuasan Pelanggan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas pelayanan sebesar 37,1% sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti harga, kualitas produk, promosi dan berbagai variabel lainnya.

IV. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Nilai signifikansi dari *deviation from linearitas* adalah sebesar 0,990 > 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai signfikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga



dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,399 artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, iklim kerja, konflik kerja dan berbagai variabel lainnya.

V. SARAN

Saran yang diajukan penulis untuk perkembangan perusahaan yaitu perusahaan disarankan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut terlihat juga dari kurangnya minat dan ketentrangan dalam bekerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, sikap yang dimiliki oleh karyawan kurang menunjukkan kepuasannya dalam bekerja, keadaan ruangan ataupun lingkungan perusahaan yang kurang baik akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, dan dikitnya fasilitas dan tunjangan yang diberikan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Namun ada beberapa hal yang harus dipertahankan seperti kepuasan kerja karyawan dapat meningkat bila karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya, hubungan interaksi sosial yang baik dengan atasan akan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja, banyaknya pekerjaan yang diberikan akan dapat membuat karyawan merasa kelelahan dan tertekan, dan besarnya gaji yang diberikan perusahaan akan menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, A. (2019). *Pemasaran Produk dan Merek (Planning & Strategy)*. Penerbit Deepublish Publisher, Yogyakarta.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ismainar, H. (2018). *Keselamatan Pasien di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Jaya, I. M. L. M. (2019). *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- Lase, F. S., dan Mali, O. B. (2020). *Smart Converter Pada Outbound Dengan Arduino*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Purnomo., Rochmat Aldy. (2019). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Sari, A. R. P., dan Yasa, N. N. K. (2019). *Kepercayaan Pelanggan Di Antara Hubungan Citra Perusahaan dan Kewajaran Harga Dengan Loyalitas Pelanggan Mapemall.com*. Jakarta : Klaten.
- Sudarso, Adriasan. (2018). *Manajemen Pemasaran Jasa Perhotelan (Dilengkapi Dengan Hasil Riset Pada Hotel Berbintang di Sumatera Utara)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Tjiptono, F. & Diana, A. (2019). *Kepuasan Pelanggan-Konsep, Pengukuran dan Strategi*. Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.



_____ dan Chandra, Gregorius.
(2018). *Service, Quality & Satisfaction*.
Yogyakarta: Andi Offset.

_____ dan Chandra, Gregorius.
(2019). *Service Quality & Customer
Satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wahyoedi, Soegeng dan Saparso. (2019).
*Loyalitas Nasabah Bank Syariah: Studi
Atas Religitas, Kualitas Pelayanan,
Trust dan Loyalitas*. Yogyakarta:
Deepublish Publisher.

Wahyudi, S. T. (2018). *Statistika Ekonomi :
Konsep, Teori dan Penerapan*. Penerbit
UB Press. Jakarta.