

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi S1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

KURNIA YANU PRASETYA

F100140239

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Yang Diajukan Oleh :

KURNIA YANU PRASETYA

F100140239

Telah disetujui untuk dipertahankan

Dosen Pembimbing



Achmad Dwityanto S.Psi, M.Si

NIK/ NIDN.805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN

Oleh :

Kurnia Yanu Prasetya

F100 140 239

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 3 Agustus 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Achmad Dwityanto S.Psi, M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

(Penguji Pendamping I)

Siti Nurina Hakim, S.Psi., M.Si, Psikolog

(Penguji Pendamping II)

Surakarta, 3 Agustus 2018

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si., Psikolog

NIK/NIDN. 836/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Juli 2018

Yang menyatakan



KURNIA YANU PRASETYA

F100140239

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Karyawan adalah aset paling berharga dari setiap perusahaan karena mereka dapat membuat atau menghancurkan reputasi dari sebuah perusahaan yang telah lama dibangun dan dapat membuat perusahaan menguntungkan dengan kompetensi kinerja yang dimiliki. Ketidakhadiran adalah salah satu masalah yang ada di perusahaan yang menunjukkan bahwa tidak adanya kepuasan yang ada di dalam diri karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai BKPPD yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *quota purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala kepuasan kerja dan dokumentasi kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *non parametric* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 15.00 dan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,182 dengan signifikansi $p = 0,103$ ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, ditemukan bahwa pada pegawai BKPPD tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kategori kepuasan kerja tergolong tinggi dengan rerata empirik sebesar 43,38. Kategorisasi kinerja karyawan tergolong tinggi dengan rerata empirik sebesar 84,04.

Kata kunci :Kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

Employees are the most valuable asset of any company because they can make or break the reputation of a company that has long built and can make the company profitable with the competence of its performance. Absence is one of the problems that exist in the company that shows that there is no satisfaction in the employee. The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction with employee performance. Hypothesis proposed is there is a positive relationship between job satisfaction with employee performance. Subjects in this study were employees at the BKPPD regional agency as many as 50 people. The sampling technique used in this research is by using quota purposive sampling technique. This research uses quantitative method by using measurement scale of job satisfaction and employee performance documentation. Analysis in this study using non parametric correlation using SPSS program version 15.00 and obtained correlation coefficient value of 0.182 with significance $p = 0.103$; ($p > 0,05$) this shows that there is no corelation between job satisfaction variable and employee performance. That is, it was found that there was no correlation between job satisfaction and employee performance. The category of job satisfaction is high

with an empirical average of 43.38. Employee performance categorization is high with empirical mean equal to 84,04.

Keywords: employee performance, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset paling berharga dari setiap perusahaan karena mereka dapat membuat atau menghancurkan reputasi dari sebuah perusahaan yang telah lama dibangun dan dapat membuat perusahaan menguntungkan dengan kompetensi yang dimiliki. Karyawan sering bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan penting yang harus dilakukan. Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus dapat mengembangkan atau memperbaiki SDM yang dimiliki. Karena kesuksesan pada perusahaan ketika sudah mencapai target yang diinginkan tidak akan terlepas dari peran SDM. Adanya SDM inilah yang nantinya akan menjadi sinergi bagi sebuah perusahaan yang akan melakukan inovasi dan perubahan dalam prosesnya. Setiap karyawan mempunyai potensi yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan. Faktor sumber daya manusia inilah yang sangat memberikan dampak langsung dengan persaingan antar perusahaan akan tetapi Kinerja dalam suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga pencapaian tujuan sebuah perusahaan akan mudah terealisasi dengan adanya SDM yang berkualitas (Larasati dan Gilang, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara Pada tempat penelitian yang penulis gunakan yaitu BKPPD juga terjadi beberapa permasalahan yang dapat dilihat dari data kinerja yang menunjukkan perolehan skor kinerja karyawan ada yang tergolong sedang. Hal tersebut terjadi karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*, dimana karyawan yang seharusnya mampu menyelesaikan laporan harian untuk disetorkan setiap harinya akan tetapi pada kasus ini yang dilakukan karyawan terkadang menyetorkan laporan dua atau tiga hari sekali. Hal tersebut termasuk permasalahan yang berkaitan dengan kuantitas kinerja karyawan. Selain itu ada beberapa karyawan yang kurang menguasai perubahan sistem dalam laporan kerja. Yang semula menggunakan data manual sekarang menggunakan data aplikasi yang berbasis teknologi sistem

baru, dengan adanya perlengkapan baru dalam sistem kerja ini yang seharusnya diperkirakan dapat mempermudah dalam proses kerja melainkan malah menjadi faktor penghambat dalam bekerja yang disebabkan kurang pahamiannya dengan sistem baru. Hal ini termasuk permasalahan yang berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan. Disisi lain masih terdapat juga karyawan yang kurang disiplin. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam diri karyawan yang menarik diri dalam kerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan Ridjal (2004) dan Syamsuddin (2006) pada PT. Semen Tonasa, PT Semen Bosowa dan PT Pabrik gula takalar Sulawesi Selatan diketahui bahwa kinerja karyawan kurang baik karena aturan yang telah ditetapkan dengan sengaja dilanggar seperti datang terlambat masuk kantor dan membolos tidak hadir pada kegiatan kantor lain. Dari Pandangan teoritis ketidakhadiran merupakan cara karyawan menarik diri dari pekerjaan mereka.

Ali dan Farooqi (2014) pada penelitiannya menjelaskan bahwa secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian tersebut ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja. Sehingga secara signifikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif. Dalam penelitian ini, kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai sebuah tujuan dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan proses memperoleh prestasi kerja yang telah dicapai seseorang ketika mengikuti pelaksanaan tugas yang diberikan untuk mencapai sasaran kerja. Perusahaan yang mempunyai tingkat kepuasan karyawan tinggi lebih cenderung efektif dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya rendah sehingga karyawan yang puas lebih optimal dalam bekerja.

Dari uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan untuk mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek yang digunakan peneliti sebanyak 50 orang yaitu pada divisi bagian tertentu. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *quota purposive sampling*, yaitu jenis sampel yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu dengan jumlah yang sudah ditentukan. Ciri-ciri atau karakteristik yang ditetapkan pada pemilihan subjek penelitian ini adalah pegawai BKPPD sebanyak 50 pegawai yang telah ditentukan dari pihak tempat penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *non parametric*.

Metode pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan dokumentasi kinerja karyawan. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Anoraga (1992) meliputi : aspek pekerjaan itu sendiri, gaji dan jaminan sosial, promosi, pengawasan atau supervisor, rekan kerja. Jumlah aitem ada 50 yang terdiri dari 25 butir aitem *favorable* dan 25 butir aitem *unfavorable*. Kemudian untuk dokumentasi kinerja karyawan sudah dimiliki oleh pihak perusahaan. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah SPSS dengan analisis *non parametric*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis hipotesis dalam penelitian hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,182 dengan sig $p = 0,103$ ($p > 0,05$) artinya bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada karyawan, mempunyai tingkat yang tergolong tinggi yang ditunjukkan dengan rerata empirik sebesar 43,38 dan rerata hipotetik sebesar 35, yang berarti rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Adanya kepuasan kerja yang dikategorikan tinggi pada pegawai, Tingkat kepuasan baik pada perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui kepuasan kerja tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan

pekerjaannya cenderung akan memberikan hal positif terhadap organisasi dan pekerjaannya, sehingga meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada perusahaan. Individu yang memiliki kepuasan rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, absensi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

Untuk hasil kinerja sendiri, karyawan mempunyai kinerja yang tinggi yakni rata-rata mendapat skor 84,08 yang termasuk kategori tinggi. Dari hasil penelitian skor tersebut diperoleh dari data kinerja yang ada pada kurun waktu satu tahun terakhir, yang berfungsi untuk menjalankan pelayanan kepada masyarakat tentang kepegawaian dan pelatihan.

Terdapat keterbatasan pada penelitian ini yaitu, karena adanya karyawan yang mendapat tugas diluar kota, jadi tidak memungkinkan untuk seluruh responden mengisi kuisioner dalam waktu yang bersamaan sehingga beberapa karyawan melakukan pengisian angket dirumah. Keterbatasan tersebut berpengaruh pada hasil penelitian, menyebabkan hasil penelitian kurang maksimal.

Disisi lain gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan rekan kerja dalam aspek kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mengungkap kepuasan kerja seseorang karena dengan seseorang menyukai pekerjaan dan memiliki tanggung jawab maka orang tersebut dapat memunculkan hal positif dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wijoyo (2010) yang menyatakan Kepuasan Kerja adalah rasa senang yang dihasilkan oleh individu sendiri dalam menyelesaikan tugas untuk mendapatkan nilai yang penting pada dirinya. Selain itu menurut Waluyo (2015) menyatakan Kepuasan kerja yaitu sikap yang terdiri secara umum dan khusus yang didalamnya terdapat faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial dilingkungan kerja. sedangkan disisi lain kinerja karyawan merupakan proses dalam pencapaian target kerja yang telah diperoleh seseorang atau kelompok pada perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam proses mencapai tujuan yang secara legal tidak melanggar hukum, norma, etika dan moral (Mangkuprawira, 2012). Menurut Kasmir (2016)

Kinerja adalah perolehan yang didapat setelah bekerja yang memberikan hasil kerja sesuai tanggung jawab selama periode tertentu.

Dalam penelitian yang telah pernah dilaksanakan oleh Ali dan Farooqi (2014) pada penelitiannya menjelaskan bahwa secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian tersebut ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja. Sehingga secara signifikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif. Tetapi dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian tersebut tidak memiliki hubungan. Jadi tidak ada hubungan kinerja dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2017) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dan dibuktikan oleh Widhiarso (2011) yang menyatakan bahwa sebab penelitian yang tidak terbukti hipotesisnya karena beberapa faktor yang pertama adanya *Outlier*. *Outlier* adalah data yang aneh karena individu yang memang unik, berbeda dari kebanyakan. Jadi perbedaan data individu yang satu dengan yang lain karena unik inilah yang dapat mempengaruhi hasil, Yang kedua adanya ukuran sampel kecil atau kurang banyak jumlah sampelnya. Pada penelitian ini sudah ditentukan dari pihak tempat penelitian yang berjumlah 50 subyek yang menjadi responden. Kemudian kemungkinan ada faktor kesalahan dari peneliti dalam menginput data atau coding. Oleh sebab itulah yang dapat menyebabkan data penelitian tidak terbukti hipotesisnya. Artinya data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara variabel x dan y, dan bukan berarti x tidak berpengaruh terhadap y, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan diatas penelitian ini dianggap telah mampu menjawab hipotesis tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak luput dari hambatan seperti waktu penelitian yang cenderung lama karena proses perijinan serta subjek yang sedang dalam jam kerja dan tugas keluar kota ketika ditemui peneliti. Selain itu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data hanya sebatas skala kepuasan kerja dan dokumentasi kinerja karyawan. Sehingga hal ini menyebabkan

peneliti kurang mampu mengungkap aspek-aspek secara mendalam. Generalisasi penelitian ini hanya sebatas populasinya saja. Untuk itu penelitian untuk populasi yang lebih banyak membutuhkan penelitian yang lebih lanjut dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, yang di tunjukan oleh $r = 0,182$ dengan $p = 0,103$ ($p > 0,05$), kemudian hasil penelitian diketahui kepuasan kerja dan kinerja pada subyek penelitian tergolong tinggi. Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi pimpinan, diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan sumber daya pegawai sehingga kepuasan kerja yang ada pada pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya seperti pemberian contoh yang positif yaitu seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh kepada karyawan seperti memiliki rasa tanggung jawab, perhatian dan disiplin tinggi, yang mampu menunjukkan karakter seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh positif.

Untuk pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dan juga kepuasan kerja terhadap instansi agar terjadi hubungan timbal balik yang baik antara pegawai dengan instansi, yang ditunjukan dengan semangat dalam bekerja serta disiplin dalam mengerjakan tugas karena memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja.

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi serta memperbanyak sampel dalam melakukan penelitiannya. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Arikunto, S. (2007). *Metodologi Research jilid 1*. Yogyakarta: Andi offset.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Danim, S. (2008). *Kinerja staf dan organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dewi, K.S. Fitriani. (2011). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Kerja*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* , Vol.5, No.4,.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. *e-Proceeding of Management* , 2 , 2954.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis* , 1, 87 – 93.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zunaidah, N. d. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.9 .