

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT TIMAU INDAH KUPANG

Richardo Tokan, Soleman Nub, Struce Andriyani

ABSTRACT

The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance at KSP Kopdit Timau Indah Kupang (under the guidance of Soleman Nub and Struce Andriyani)

This research aims to (1) determine job satisfaction and employee performance at KSP Kopdit Timau Indah Kupang (2) to determine and explain the influence of job satisfaction on employee performance at KSP Kopdit Timau Indah Kupang, and the benefit of this research is to enrich knowledge regarding job satisfaction on employee performance. To achieve this goal, a sample of 58 respondents was selected from KSP Kopdit Timau Indah Kupang. Data collection was carried out using questionnaires, observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression using the SPSS 26 application. The results of descriptive analysis show that job satisfaction is in the very good category (93.38), and employee performance is in the very good category (92.07). The results of the regression analysis show that the results of the t test for the job satisfaction variable (X) tcount is 9.473 while ttable is 2.003, so the result is tcount (9.473) > ttable (2.003). Based on the results of the t test, the hypothesis states that the influence of job satisfaction partially has a significant effect on employee performance. Based on R Square, it shows that the contribution of the job satisfaction variable style to employee performance is 61.6%. Meanwhile, 38.4% was influenced by other variables outside the focus of this research. From the results of this analysis, the KSP Kopdit Timau Indah Kupang is expected to always maintain and increase job satisfaction so that employee performance can be carried out efficiently and effectively.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, Brahmasari & Suprayetno, (2015). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan pemindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Trisnowati &

Budiwinarto, 2013).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2016:9). Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Koperasi Kredit Timau Indah Kupang sendiri memiliki masalah dalam kegiatan internal yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri yang sering terjadi seperti meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri milik organisasi, menghindar sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1998) yang menyebutkan hal-hal diatas merupakan indikasi dari ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu penting bagi manajemen dan atasan untuk memperhatikan indikasi-indikasi tersebut dan mencari cara untuk mengatasi masalah ketidakpuasan kerja. Komunikasi terbuka, mendengarkan keluhan karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif adalah beberapa langkah yang dapat membantu mengurangi ketidakpuasan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Timau Indah

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Handoko (2020, hlm. 193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb. Lebih lanjut Mangkunegara (2017, hlm. 9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat

antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada KSP Kopdit Timau Indah Kupang. Waktu penelitian 2 bulan terhitung sejak seminar proposal.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data di lapangan maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui survey/ observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif melalui teknik analisis regresi linear sederhana .

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai konstanta adalah 8,073. Artinya apabila Kepuasan Kerja (X) di asumsikan nol (0), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,073.

Uji t (Uji Parsial)

Kriteria pengujian dilakukan dengan uji t, $df = n-2$, $\alpha = 0,05$ atau 5%. Bentuk hipotesis dan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi (P) lebih kecil alpha (α) (0,05) atau $p < \alpha$, maka hipotesis diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau signifikansi (P) lebih besar dari alpha (0,05), atau $t > \alpha$, maka hipotesis ditolak, yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,268 yang berarti bahwa kontribusi variabel bebas (kepuasan kerja) dalam penelitian ini terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan di KPS Kopdit Timau Indah
[Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 18, No. 1, Januari 2025, Hal. 676–682](#) 679

Kupang sebesar 26,8%. Sedangkan sisanya sebesar 73,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paparang, Areros, Tatimu (2021) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga dibuktikan oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,528 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah Hipotesis diterima. Kepuasan sebagai suatu sikap individu seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor pemberian gaji yang tepat waktu dan adil serta keharmonisan hubungan kerja diantara karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bahwa gaji yang tepat waktu dan adil merupakan faktor penting karena dari gaji atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja. Oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja pegawai akan menjadi maksimal. Adanya keharmonisan hubungan kerja secara horizontal maupun vertikal diantara karyawan juga diharapkan dapat melahirkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X) memiliki t hitung sebesar 4,528 dan t tabel 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pemberian

gaji yang tepat waktu dan adil serta keharmonisan hubungan kerja diantara karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badriyah, Mila. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Darma Agus, Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Raja 6, Grafindo Persada, (2001)
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). Behavior In Organization New
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen, dasar pengertian dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko. (2020). Manajemen. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, dan Angelo Kinicki. (2001). Organizational Behavior. New York.
- Mathis, R. & Jackson, J. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Nurba Irwan, Abd. Muis Dilla, Tenri S.P. Dipontmodjo, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Dan Teknik Pada Ptp. Nusantara Xiv (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone”
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.

- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supratikno, Hendrawan. (2006). *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua Belas. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung. ALFABETA 153-247.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta.
- Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.
- Widyati Mashar, (2015), *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Rokan Hulu*, Rokan Hulu : Fakultas Ekonomi Universitas pasir pengaraian.