

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado

*Ribkha Novelin Londok  
Willam Agustinus Areros  
Sandra Asaloei*

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik,  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
[londokribkha@gmail.com](mailto:londokribkha@gmail.com)*

### **ABSTRACT**

*The purpose of the results of this study was to find that there were eighteen samples of male sex and twelve samples of female sex. most work thirty-one years. From the test results it was found that the results of simple linear regression were 16.607. regression direction coefficient of 0.590 states that each addition of 1% value X, then the value of Y is 0.590. the regression direction coefficient is positive. and get a significant value (p-value) of 0.004. can be concluded that job satisfaction affects the performance of employees in the company CV. Manado Independent Global Diagram. Based on the results above, the significance value is 0.004. it can be concluded that the independent variable has significant influence on the dependent variable. The results of this study can answer the hypothesis that job satisfaction is influential on the performance of CV employees. Manado Global Self Chart.*

**Keywords:** *Job satisfaction, Performance*

### **Pendahuluan**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya manajer perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh

suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2001:195).

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya,

tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Definisi kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (dalam Suwatno dan Priansa, 2011) adalah perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Menurut Hasibuan (2011 :202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2000) kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Porter (1995) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Menurut Luthans dalam Pio (2015:129) mengatakan bahwa ada tiga dimensi dari kepuasan kerja yaitu respons emosional terhadap situasi kerja, hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan, dan mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg dalam Ardana dkk (2013:22) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Kompensasi, promosi, lingkungan fisik dan karakteristik pekerjaan.

#### **1. Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **2. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### **3. Karakteristik pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang melekat dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,

2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (Dalam Muhammad Sadny, 2015:11) Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Hendri Simamora (1995: 327), Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (Dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong 'Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya,

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara ialah: Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2,yaitu: Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara, 2005, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (dispositional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari Lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Selanjutnya Mangkunegara menyebutkan, bahwa faktor penentu prestasi kerja karyawan dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

### **Metode Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Neuman

mengemukakan bahwa setiap teori dibangun berdasarkan serangkaian asumsi tentang hakekat manusia, kenyataan sosial atau gejala tertentu. Menurut Neuman (2003), bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan suatu rangkaian dalam penelitian yang berawal dari sejumlah teori.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena perumusan Hipotesis dan variable-variabel yang digunakan diambil dari teori yang sudah ada, yaitu teori kepuasan kerja untuk variabel independen dan teori kinerja karyawan untuk variabel dependen.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Yang menjadi lokasi penelitian ini CV DIAGRAM GLOBAL MANDIRI Manado. Pemilihan perusahaan tersebut untuk pelaksanaan penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan tertentu, unsur terjangkau lokasi penelitian oleh peneliti, baik dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisiensi waktu. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan.

### **Populasi dan Sampel**

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV DIAGRAM GLOBAL MANDIRI Manado yang berjumlah sekitar 30 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah

populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 30 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner, dimana kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dikumpulkan dari sumber utama atau responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan ulasan hasil, menunjukkan bahwa prevalensi responden berdasarkan jenis kelamin di temukan bahwa prevalensi responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 18 responden atau sebanyak (60%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden atau sebanyak (40%).

Berdasarkan presentasi tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan usia, prevalensi responden paling tinggi di dapatkan pada

responden dengan usia 20 – 30 tahun dengan angka 14 responden atau sebanyak 46,7%. Dan paling rendah ada pada usia <20 Tahun 1 responden atau sebanyak 3,3%.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan (p-value <0,05) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan <0,05, maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruksi yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan > 0,05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi ada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Dengan kata lain, Jika nilai signifikan “Sig” lebih besar > dari nilai Probabilitas (P-value <0,05) mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu pun sebaliknya Jika nilai signifikan “Sig” < kurang dari nilai Probabilitas (P-value <0,05) mengandung arti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil di atas didapatkan nilai signifikansi (P-value) 0.004. dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif.

## Saran

Dari hasil penelitian dan sejalan dengan kesimpulan yang ada, peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

Bagi CV. Diagram Global Mandiri Manado agar selalu mempertahankan bahkan dapat meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Mempertahankan dan meningkatkan aspek – aspek kepuasan kerja yang telah ada.

## Daftar Pustaka

- Ardana, Komang. 2013. *Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE

- Mangkunegra, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegra, A.A.A.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathias, R. L dan Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pio, Johnly Riane. 2015. *Kepemimpinan Spiritual*. Yogyakarta
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. 2009. *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wexley, K. N, Yukl, G. A. 1977, *Organizational Behaviour and Personal Psychology*. Richard D. Irwin Inc, Homewood, Illinois.