

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN JOB SATISFACTION SURVEY (JSS) : STUDI KASUS DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN

Bayu Wirawan D.S  
Program Studi Teknik Batik, Politeknik Pusmanu  
[bayuwirawands@gmail.com](mailto:bayuwirawands@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dan kinerja (*work performance*) dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS) Spector*.

Dari hasil analisis *Job Satisfaction Survey (JSS)* diperoleh skor kepuasan keseluruhan responden adalah skor 101.9, yang merupakan indikasi bahwa tanggapan rata-rata masuk kategori ragu-ragu sedangkan hasil peringkat kinerja rata-rata adalah 4 yang menunjukkan sebagian besar responden peringkat kinerjanya adalah di atas target.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur operasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi. Dan *Work performace* dipengaruhi oleh *job satisfaction*.

**Kata kunci :** Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, *Job Satisfaction Survey (JSS)*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam aspek perilaku kerja karyawan, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja karyawan menjadi aspek penting, dimana aspek perilaku-perilaku kerja karyawan digunakan dalam menetapkan keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* dan hubungan dengan kinerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. (Ivancevich, 2014).

### 2.2 *Job Satisfaction Survey (JSS)*

*Job Satisfaction Survey (JSS)* terdiri dari 36 item, sembilan skala faset untuk mengukur sikap karyawan tentang pekerjaan dan aspek pekerjaan yang dianggap variabel utama dari penelitian ini dalam kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur operasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi (Spector, 1997).

**Tabel 2.1 Item Kepuasan Kerja**

Subscale	Item numbers
Pay	1, 10, 19, 28
Promotion	2, 11, 20, 33
Supervision	3, 12, 21, 30
Fringe Benefits	4, 13, 22, 29
Contingent rewards	5, 14, 23, 32
Operating conditions	6, 15, 24, 31
Coworkers	7, 16, 25, 34
Nature of work	8, 17, 27, 35
Communication	9, 18, 26, 36
Total satisfaction	1-36

### **3. METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Sumber data**

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer didapatkan dengan menggunakan metode survai dengan alat bantu kuisisioner. dengan jumlah sampel 11.

Setelah data yang dibutuhkan telah terkumpul maka dilakukan pengolahan data dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* dan *work performance* karyawan serta hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan uji korelasi Spearman menggunakan software IBM SPPSS Statistics 20.

#### **3.2 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Alat yang digunakan untuk mendukung penelitian adalah kuesioner. variabel pertama dalam studi adalah variabel kepuasan kerja dengan memilih *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan dan diciptakan oleh Paul Spector, dan bagian terakhir mengukur variabel prestasi kerja berkaitan dengan peringkat penilaian kinerja.

#### **3.3 Pengukuran Peringkat Kinerja**

Bagian ini didasarkan pada kriteria yang tercantum di atas dalam penilaian kinerja tahunan karyawan yang bekerja di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan. Pilihan respon didasarkan pada 5 pilihan mencerminkan peringkat kinerja tahunan responden.

### 3.4 Kerangka Konseptual

Dari uraian pada latar belakang tentang penelitian terdahulu, dibangun sebuah model penelitian dimana *job satisfaction* dipengaruhi oleh *pay*, *promotion*, *Supervision*, *Fringe benefit*, *Contingent rewards*, *Operating conditions*, *Coworkers*, *Nature of work*, dan *Communication* sedangkan *work performance* dipengaruhi oleh *job satisfaction*. (Spector, 1997)



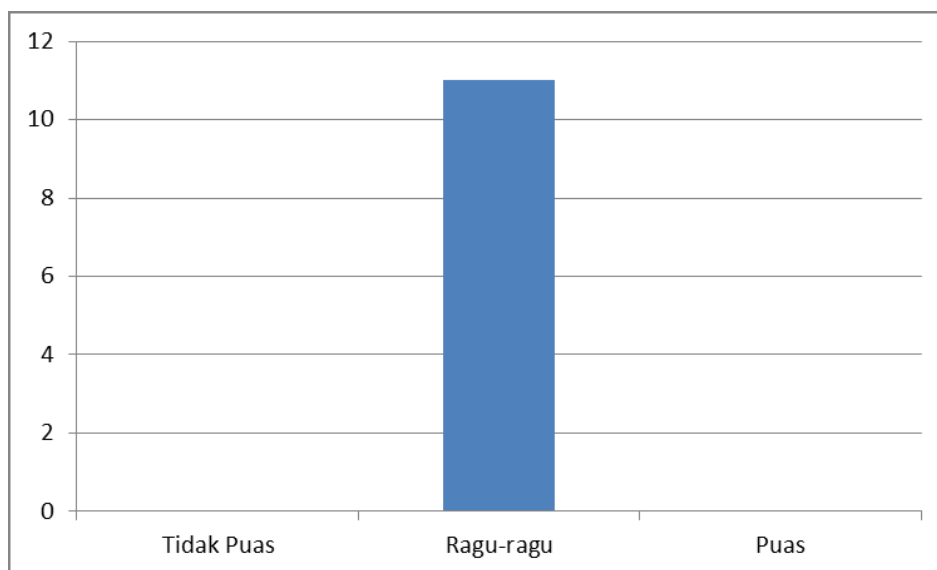
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Survei Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor kepuasan keseluruhan responden adalah skor 101.9, yang merupakan indikasi bahwa tanggapan rata-rata masuk kategori ragu-ragu yang berkisar antara nilai 90 sampai 120.

Adapun hasil tingkat kepuasan, menunjukkan bahwa ada 11 responden (100%) dari sampel memiliki tingkat respon ragu-ragu. Gambar 4.1 menggambarkan tingkat kepuasan secara keseluruhan.



Gambar 4.1 Tingkat kepuasan

Skor JSS masing-masing kategori variabel adalah sebagai berikut : skor dari 4 sampai 10 mewakili ketidakpuasan, skor 10-13 mewakili ragu-ragu dan skor 13-20 mewakili kepuasan.

#### 1. Gaji

Untuk variabel kepuasan kerja gaji, skor rata-rata adalah 11.45 yang menunjukkan bahwa responden ragu-ragu dengan variabel gaji mereka.

#### 2. Kesempatan promosi

Untuk variabel kepuasan kerja promosi, skor rata-rata adalah 10.90 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa ragu-ragu dalam hal aspek promosi.

#### 3. Supervisi (Pengawasan)

Untuk variabel kepuasan kerja supervisi (pengawasan) skor rata-rata adalah 12.0 yang menunjukkan bahwa responden ragu-ragu dengan hubungan supervisor mereka.

#### 4. Tunjangan

Untuk variabel kepuasan kerja tunjangan, skor rata-rata adalah 11.0 yang menunjukkan perasaan ragu-ragu dalam hal tunjangan mereka.

5. Penghargaan terhadap hasil kerja

Untuk variabel kepuasan kerja penghargaan terhadap hasil kerja, skor rata-rata adalah 13.0 menunjukkan bahwa responden puas dengan penghargaan terhadap hasil kerja mereka.

6. Prosedur operasi (beban kerja)

Untuk variabel kepuasan kerja Prosedur operasi (beban kerja), skor rata-rata adalah 11.9 menunjukkan bahwa responden ragu-ragu dengan prosedur operasi mereka.

7. Rekan kerja

Untuk variabel kepuasan kerja rekan kerja, skor rata-rata adalah 9.63 yang menunjukkan bahwa responden merasa tidak puas dengan rekan kerja mereka.

8. Karakteristik pekerjaan

Untuk variabel kepuasan kerja karakteristik pekerjaan, skor rata-rata adalah 9.81 yang menunjukkan bahwa responden merasa tidak puas dengan karakteristik pekerjaan mereka.

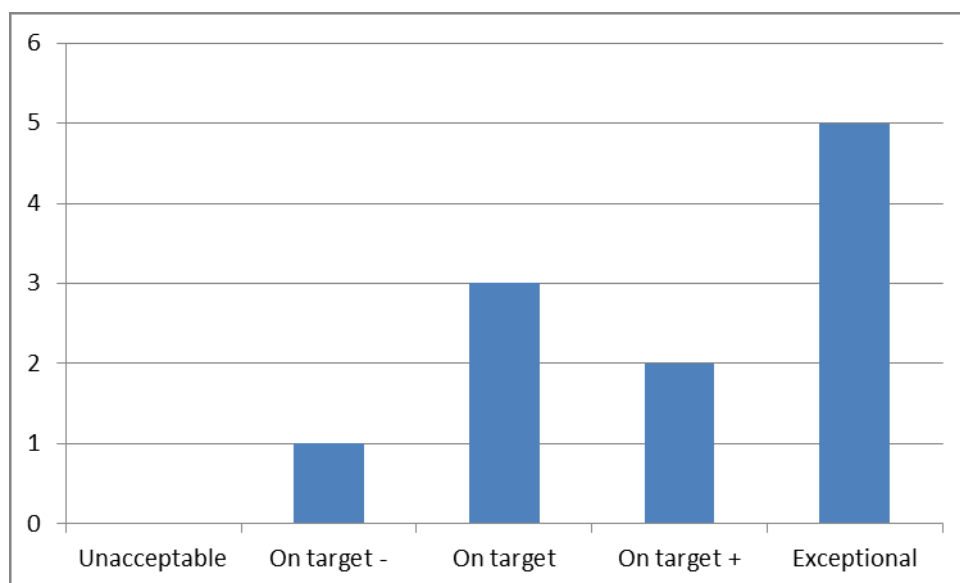
9. Komunikasi

Untuk variabel kepuasan kerja komunikasi, skor rata-rata adalah 12.27 yang menunjukkan bahwa responden merasa ragu-ragu dengan komunikasi.

#### 4.2 Hasil Penilaian Kinerja

Peringkat kinerja didasarkan pada tanggapan dari responden yang mencerminkan peringkat penilaian kinerja tahunan berdasarkan kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata peringkat kinerja adalah 4, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden peringkat kinerjanya adalah di atas target.

Dari sampel, peringkat kinerja 2 responden (18.2%) di atas target, 3 responden (27.3%) adalah sesuai target, 5 responden (45.5%) adalah luar biasa, dan hanya 0 responden (0%) adalah di bawah target, dan 0 responden (0%) tidak dapat diterima. Gambar 4.2 Tingkat Kinerja Secara Keseluruhan.



Gambar 4.2 Tingkat kinerja

### 4.3 Analisis Kepuasan Kerja

Uji statistik Spearman dilakukan untuk menganalisis apakah hubungan ada antara kepuasan kerja operator dengan variabel gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur operasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi.

**Tabel 4.1 Korelasi Spearman antara Kepuasan kerja dan variable kepuasan kerja**

			kepuasan _kerja	gaji	promosi	supervisi	tunjangan	penghargaan	prosedur _operasi	rekan_ kerja	karakteristik_ pekerjaan	komunikasi	
Spearman' s rho	kepuasan_ kerja	Corre lation	1,000	,417	,609*	,513	,188	,592	,487	,120	,752**	,261	
		Sig. (2- )		,202	,047	,107	,581	,055	,128	,726	,008	,439	
	gaji	Corre lation	,417	1,000									
		Sig. (2- )	,202										
	promosi	Corre lation	,609*		1,000								
		Sig. (2- )	,047										
	supervisi	Corre lation	,513			1,000							
		Sig. (2- )	,107										
	tunjangan	Corre lation	,188				1,000						
		Sig. (2- )	,581										
	pengharga an	Corre lation	,592					1,000					
		Sig. (2- )	,055										
prosedur_o perasi	Corre lation	,487						1,000					
	Sig. (2- )	,128											
rekan_kerj a	Corre lation	,120							1,000				
	Sig. (2- )	,726											
karakteristi k_pekerjaan	Corre lation	,752**									1,000		
	Sig. (2- )	,008											
komunikasi	Corre lation	,261										1,000	
	Sig. (2- )	,439											

Seperti terlihat pada tabel di atas, uji korelasi Spearman adalah signifikan pada tingkat 0,01. Maka hasil korelasi diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yang mewakili berbagai variasi signifikansi sebagai berikut:

1. Ada korelasi positif dan kuat antara kepuasan kerja dengan variabel :
  1. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan kesempatan promosi, karena kedua variabel secara signifikan berkorelasi pada koefisien korelasi sama dengan 0.609.
  2. Ada korelasi antara kepuasan dengan karakteristik pekerjaan, karena kedua variabel secara signifikan berkorelasi pada koefisien korelasi sama dengan 0.752

2. Ada korelasi positif dan moderat (sedang) antara kepuasan kerja dengan variabel :

1. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan gaji, kedua variabel yang signifikan pada koefisien korelasi sama dengan 0.417.
2. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan komunikasi, kedua variabel yang signifikan pada koefisien korelasi sama dengan 0.439.
3. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan prosedur operasi, kedua variabel yang signifikan pada koefisien korelasi sama dengan 0.487.
4. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan supervisi (pengawasan), kedua variabel yang signifikan pada koefisien korelasi sama dengan 0.513.
5. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan penghargaan terhadap hasil kerja, kedua variabel yang signifikan pada koefisien korelasi sama dengan 0.592.

3. Ada korelasi sangat lemah antara kepuasan kerja dengan variabel :

1. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan rekan kerja, kedua variabel yang signifikan pada koefisien korelasi sama dengan 0.12.
2. Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan tunjangan kerja, kedua variabel yang signifikan pada koefisien korelasi sama dengan 0.188.

#### 4.4 Keseluruhan Kepuasan Kerja dan Analisis Kinerja

Fokus lain dari penelitian ini adalah untuk mengukur apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, uji statistik Spearman digunakan untuk menilai data statistik. Tabel 5.2 menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja secara keseluruhan dan variabel penilaian kinerja.

**Tabel 5.2 Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja**

		kepuasan_kerja	kinerja
Spearman's rho	kepuasan_kerja	Correlatio	1,000
		Sig. (2-	,386
	kinerja	Correlatio	-,290
		Sig. (2-	,386

Dari hasil analisis korelasi Spearman didapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah 0.29. Menurut tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah tetapi pasti antara kepuasan kerja dengan kinerja.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai *job satisfaction* dan *work performance* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan maka :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur operasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work performace* dipengaruhi oleh *job satisfaction*.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian *job satisfaction* dan *work performance*, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan, yaitu:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan dengan rekan kerja sangat lemah. Sehingga sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan hubungan kerja (*team work*) yang baik diantara karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, John M et al. 2014. *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw Hill.
- Spector, Paul E. 1997. *Job satisfaction Application, Assessment, Cause, and Consequences*, Sage Publications. London
- Younes, May Ramy. 2012. *Job Satisfaction and Work Performance A Case Study of The American University in Cairo*. Thesis, The American University in Cairo.