

**RELATIONSHIP SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
WORKING IN THE DEPARTMENT OF Transmigration of Manpower and
Transmigration PROVINCE MALUKU ADMINISTRATION DEPARTMENT OF
COMMERCE.**

Kalsum Lussy¹

Dosen Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

Email : lussycmt9@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study, to determine how the relationship satisfaction to employee performance field transmigration on manpower and transmigration Maluku, methods of data analysis used in this paper is a qualitative analysis that outlines the opinions of experts and study of theory about the relationship with employee performance. The results showed that the correlation or relationship of job satisfaction with employee performance Transmigration field is level was 0.518, which means that if the variable satisfaction (independent variables) to increase or decrease will affect the performance variables (variables affected). To improve the performance of employees, the satisfaction is an important factor to note, in order to produce kualitas good job.

Keywords: Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya. Pembangunan nasional ini di selenggarakan secara berharap, sehingga timbul peluang bagi masyarakat untuk mengembangkan usahanya. Dengan di selenggarakan secara bertahap ini, maka titik berat pembangunan jangka panjang di letakan pada bidang ekonomi yang berarti bahwa sebagian besar usaha pembangunan di bidang lainnya bersifat menunjang dalam melengkapi bidang ekonomi.

Setiap orang membutuhkan kepuasan baik kepuasan lahiriah maupun batiniah. Agar kepuasan itu dapat terpenuhi maka manusia akan melakukan apa saja guna memenuhi kepuasan tersebut. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong atau menyungkong yang di alami dalam bekerja. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek – aspek seperti gaji yang di terima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain: umur, kondisi kesehatan kemampuan, dan pendidikan.

Kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi maluku merupakan salah satu instansi pemerintah yang selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya tersebut, kepuasan merupakan faktor yang penting untuk di perhatikan, dalam pelaksanaan tugas sehari hari, pegawai terkesan tidak serius. Hal ini dapat di lihat dari banyaknya tugas yang tidak di selesaikan dengan baik antara lain:

- (1) Penetapan arsip yang kurang baik
- (2) Sering lalai dalam pengisian pada buku surat masuk dan surat keluar

- (3) Ada pegawai yang mengerjakan lain (kepentingan pribadi) pada saat jam kerja kantor.

Bila di tulusuri lebih jauh hal ini salah satunya di akibatkan ketidakpuasan pegawai atas kondisi kerja yang ada antara lain : fasilitas yang kurang menunjang, dan kondisi ruangan yang kurang memuaskan, ini mengakibatkan

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka penulis merasa tertarik untuk membuatnya dalam penulisan dengan judul : “ hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai bidang transmigrasi pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi maluku” .

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang di jelaskan di atas maka masalah pokok yang di teliti adalah bagaimana “ Hubungan kepuasan kerja dengan pegawai bidang transmigrasi pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi maluku” .

Ruang Lingkup

Ruang lingkup ini hanya di batasi pada hubungan kepuasan kerja kinerja pegawai bidang transmigrasi pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Maluku.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kits Davis (1985:96) Mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favor-ables or unfavorableness with employess view the work*” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang di alami pegawai dalam bekerja). WESLEY dan YUKI (1977:98) mendefenisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”(adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

¹Politeknik Negeri Ambon

Berdasarkan pendapat ketiganya kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya . perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang di terima, kesempatan mengembangkan karier , hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, sturktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain : umur, kondisi kesehatan, kemampuan , pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek meyongkong dirinya dan sebaliknya jika aspek – aspek tersebut tidak menyongkong, pegawai merasa akan tidak puas, kepuasan bekerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

- a. *Turnover* (perputaran tenaga kerja)
Kepuasan tenaga kerja lebih tinggi di hubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai pegawai yang kurang puas biasanya turnover nya lebih tinggi.
- b. Tingkat ketidakhadiran (Absen) kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya (absen) tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pegawai yang umur muda relatif muda, hal ini di asumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan dengan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang idiel tentang dunis kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- d. Tingkat pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya yang lebih tinggi menunjukan kemampuan kerja, yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
- e. Ukuran organisasi perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawa. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pola demgan kordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan tenaga kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a) Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Teori-Teori Tentang Kepuasan

Di bawah ini di kemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

- a) Teori keseimbangan (*equity theory*)
Teori ini di kembangkan oleh Adam. Adapun teori dari komponen ini adalah input, outcome, comparison person, dan equity in equity. Wesley dan Yuki mengemukakan bahwa input adalah semua nilai yang di terima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya : pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Outcome adalah semua nilai yang di peroleh dan di rasakan pegawai, misalnya : upah, keuntugan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi, atau mengespresikan diri, sedangkan comparasion person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sam, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekrjaannya sebelumnya sebelumnya.
Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan dari antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome dirinya dengan perbandingan output-outcome pegawai lain (comparison person) .
- b) Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
Teori ini pertama kali di pelopori oleh proter. Iya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dapat di lakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang di dapat dan apa yang di harapkan oleh pegawai. Apabila yang di dapat dan apa yang di harapkan oleh pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang di harapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang di dapat pegawai lebih rendah dari pada yang di harapkan, akan menjadi pegawai tidak puas.
- c) Teori pemenuhan kebutuhan (*need Fulfillment Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang di butuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai

terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu merasa tidak puas.

d) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori dua faktor ini di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek di minta menceritakan kejadian yang di alami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun tidak, analisis untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu:

1. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) meliputi:
 - a) Adaministarsi dan kebijakan perusahaan
 - b) Kualitas pengawasan
 - c) Hubungan dengan pengawas
 - d) Hubungan dengan subordinate
 - e) Upah
2. Faktor pemotipasian (*motivational factors*) meliputi:
 - a) Dorongan berprestasi
 - b) Pengenalan
 - c) Kesempatan berkembang
 - d) Kemajuan
 - e) Tanggung jawab

Kinerja

Di sebagian besare organisasi, kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menengkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produk tipitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Selain karyawan dalam organisasi dapat menjadi keunggulan daya saing, mereka juga bisa menjadi lialibitas atau penghambat. Ketika beberapa karyawan tahu bagaimanan melakukan pekerjaannya, ketika karyawan terus menerus meninggalkan organisasi, dan ketika karyawan tetap bekerja namun tidak efektif, sumber daya manusia menupakan masalah kompetitif yang menempatkan organisasi dalam organisasi yang merugi. Kinerja individual, motivasi, dan retensi karyawan adalah merupakan faktor utama bagi sebuah organisasi.

Pengertian Kinerja (prestasi kerja)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas ya ng di

capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di beri kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat KEITH DAVIS, (1964:484) yang merumuskan bahwa :

- Human Performance = Ability+Motivation
- Motivasi = Attitude+Situation
- Ability = Knowledge+Skill

Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ=110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kealihannya.

Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap sworang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan memebentuk seatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih muda.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penulisan ini menulis mengambil lokasi/objek penelitian pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Ambon, Jln. Philip Latumahina Ambon.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif
Yaitu data yang berupa uraian yang dalam penulisannya berupa gambaran umum Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Maluku.
- b. Data kuantitaif
Yaitu data yang berupa angka dalam penulisan berupa data jumlah pegawai bidang transmigrasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku.

Sumber Data

Sumber data yang di gunakan penulis di bagi dalam 2 jenis yaitu :

- a) Data primer
Yaitu data yang di peroleh langsung dari sumbernya dalam hal ini Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku.
- b) Data sekunder
Yaitu data yang di proses dari literatur yang ada hubungannya dengan penulisan ini.

Teknik Pengambilan Data

Adapun teknik pengambilan data yang di gunakan penulis adalah observasi, wawancara, kuisioner, dan study keputusan (*library research*)

- a. Metode observasi
Yaitu penulis menggunakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
- b. Metode kuisioner
Yaitu dalam pengumpulan data penulis mengadakan wawancara dengan pegawai dan pimpinan Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku
- c. Studi kepustakaan
Yaitu mempelajari literatur yang berkaitan dengan penulisan ini.

Teknik Pengambilan Populasi Sampel

sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi yaitu seluruh pegawai bidang Transmigrasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku sebanyak 27 orang.

Teknik Analisa Data

Data yang di kumpulkan melalui kuisioner kemudian akan dianalisis dengan menggunakan korelasi rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r_{Xy} = koefisien korelasi r

X = skor dalam distribusi variabel X (kepuasan)

Y = skor dalam distribusi variabel Y (kinerja)

N = Banyaknya pasangan skor X dan Y

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara dua variabel yang di teliti akan di gunakan harga kritik ‘ r_t ’

PEMBAHASAN

Analisis Data

Berdasarkan pedoman analisis tersebut, maka analisis akan dilakukan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau Tidak menyokong yang di alami dalam bekerja.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini didasarkan pada teori Kendall, Hulin adalah sebagai berikut :

- a. Kerja
 - b. Pengawasan
 - c. Upah
 - d. Promosi
 - e. Kerja sama
2. Variabel Terkait (Kinerja)

Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Menurut Mathis Robert L. Dan Jackson John H. Kinerja yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kuantitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran kemampuan bekerja sama

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator-indikator tersebut di atas di ajukan beberapa pertanyaan bagi responden seperti tergambar pada tabel berikut :

Berdasarkan data-data pada tabel tersebut di atas maka korelasi anantara dua variabel dalam penelitian ini dapat di hitung sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$R_{xy} = \frac{27(2599) - (244)(280)}{\sqrt{[27(2294) - (244)^2][27(2938) - (280)^2]}}$$

$$R_{xy} = \frac{773}{\sqrt{[2402][926]}}$$

$$R_{xy} = \frac{773}{1491,393}$$

$$R_{xy} = 0,518$$

Hasil dari perhitungan di atas memperlihatkan bahwa korelasi antara kedua variabel pokok dalam penelitian ini berada pada tingkat yang sedang yakni sebesar 0,518. Korelasi ini akan di ukur signifikan dengan membandingkan dengan harga kritik ‘ r ’ pada taraf kepercayaan 95% (0,05).

Bila mana nilai korelasi lebih besar atau sama dengan harga kritik ‘ r ’ maka korelasi tersebut di nyatakan signifikan. Tetapi bila mana nilai korelasi tersebut lebih rendah dari pada kritik ‘ r ’ maka korelasi tersebut tidak signifikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka nilai korelasi tersebut di bandingkan dengan kritik ‘ r ’ pada kepercayaan 95% (0,05) ternyata nilai korelasi lebih besar dari harga kritik ‘ r ’ (0,0518 > 0,0268) oleh karena itu dapat di katakan bahwa hubungan anantara dua variabel pokok dalam penelitian ini merupakan hubungan yang kuat pada

taraf kepercayaan 95% (0,05). Artinya dari keseluruhan ada pengaruh kepuasan dengan kinerja, sedangkan 73% merupakan faktor lainnya.

Interprestasi

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara kepuasan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Antara kedua variabel pokok yang berada pada tingkat yang sedang yakni 0,518 yang artinya jika variabel kepuasan (variabel pengaruh) mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi variabel kinerja (variabel terpengaruh).

Demikian pula sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel kepuasan maka akan terjadi pula penurunan yang sama pada variabel kinerja, yang artinya sebanyak 27% responden menyatakan ada pengaruh kepuasan dengan kinerja, sedangkan 73% merupakan faktor-faktor lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Bertolak dari penjelasan dan uraian di atas serta hasil tinjauan yang telah di kemukakan pada bab-bab pembahasan, dapatlah tarik kesimpulan bahwa :

1. Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku salah satu Kantor Pemerintah yang bergerak di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi, dengan fungsi melaksanakan tugas dekosentrasi, dengan fungsi

melaksanakan tugas sebagaimana di maksud dengan pasal 28 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Dan apabila tidak di perhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Bidang Transmigrasi Provinsi Maluku berada pada tingkat yang sedang yakni 0,518 yang artinya jika variabel kepuasan (variabel pengaruh) mengalami peningkatan atau penurunan maka akan mempengaruhi variabel kinerja (variabel terpengaruh).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran-saran kepada para pegawai Bidang Transmigrasi agar lebih maksimal kepuasan demi mendapatkan kinerjanya dengan cara :

1. Lebih mengutamakan kepuasan kerja pegawai yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai. Karena pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan.
2. Pegawai harus mampu meningkatkan hubungan kerjasama dengan rekan kerja lainnya, dengan demikian dapat mendorong kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mondy, R Wayne. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10. Jakarta : Erlangga
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Melayu S.P 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hejjarachman R dan suad Husna n (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis Pengantar*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.