

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rafi Kemajaya Abadi

Abstrak

Sumber daya manusia atau mandor memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja mandor. Penilaian tentang kinerja individu mandor semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi mandor. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah; mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mandor pada PT. Rafi Kemajaya Abadi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 orang mandor dengan jabatan Mandor 1 dan Mandor Lapangan di lingkungan PT. Rafi Kemajaya Abadi. Dengan alat analisis data Persamaan regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) atau kepuasan kerja mandor terhadap variabel dependen (Y) atau kinerja mandor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa; $(Y) = -2,122 + 1,287 (X)$. artinya jika unsur-unsur kepuasan kerja mandor (X) bernilai 0 (nol) maka kinerja mandor PT. Rafi Kemajaya Abadi akan bernilai $-2,122$. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja mandor (X) yang diperoleh regresi sebesar 1,287 artinya jika nilai kepuasan kerja mandor (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja mandor PT. Rafi Kemajaya Abadi akan naik sebesar 1,287 satuan. Nilai koefisien determinansi (R^2) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,500 yang artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja mandor (X) terhadap variasi naik turunnya kinerja mandor PT. Rafi Kemajaya Abadi adalah sebesar 50,0% ($0,500 \times 100\%$), sedangkan sisanya yang sebesar 50,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Nilai F hitung dan F tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($70,980 > 3,98$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mandor berpengaruh signifikansi terhadap kinerja mandor di PT. Rafi Kemajaya Abadi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Mandor, Kinerja, PT. Rafi Kemajaya Abadi

Pendahuluan

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya

Candra Irawan

Universitas Muhammadiyah Pontianak

manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya juga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan Mandor 1 dan Mandor Lapangan dengan jumlah 74 orang karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi. Kriteria populasi untuk menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sekurang-kurangnya telah bekerja selama 2 Tahun di PT. Rafi Kemajaya Abadi. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi.

Hasil Estimasi Regresi Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2,122 | ,655 | | -3,241 | ,002 |
| Kepuasan_Kerja | 1,287 | ,153 | ,707 | 8,425 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kat_Kinerja

Sumber: Data olahan, 2015

Dari tabel di atas dapat dituliskan persamaan estimasi regresi linier sederhana dalam penelitian:

- $(Y) = -2,122 + 1,287(X)$. artinya jika unsur-unsur kepuasan kerja karyawan (X) bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan bernilai - 2,122.
- Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja karyawan (X) yang diperoleh regresi sebesar 1,287 artinya jika nilai kepuasan kerja karyawan (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan naik sebesar 1,287 satuan.

Analisis koefisien determinansi (R²)

Analisis koefisien determinansi (R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur berapa besar kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya

Abadi. Hasil pengolahan data didapat nilai koefisien determinansi (R^2) sebagai:

Nilai koefisien determinansi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,707 ^a | ,500 | ,493 | ,34867 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Sumber: Data olahan, 2015.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinansi (R^2) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,493 yang artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja karyawan (X) terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi adalah sebesar 49,3% ($0,493 \times 100\%$), sedangkan sisanya yang sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

Analisis koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kerataan atau kekuatan hubungan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi (Y).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,707 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Uji Hipotesis Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika

F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari *alpha*.

Adapun hasil atau nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Nilai F hitung

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8,629 | 1 | 8,629 | 70,980 | ,000 ^a |
| | Residual | 8,631 | 71 | ,122 | | |
| | Total | 17,260 | 72 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kat Kinerja

Sumber: Data olahan, 2015.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah 70,980. Sedangkan nilai F tabel dapat dicari dengan nilai signifikansi (α) = 5%; derajat kebebasan (dk) pembilang $k = 1$; dan derajat kebebasan (dk) penyebut = $n - k - 1 = 73 - 1 - 1 = 71$ adalah sebesar 3,98.

Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($70,980 > 3,98$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Rafi Kemajaya Abadi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diperoleh dalam penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- $(Y) = -2,122 + 1,287 (X)$. artinya jika unsur-unsur kepuasan kerja karyawan (X) bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan bernilai - 2,122. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja karyawan (X) yang diperoleh regresi sebesar 1,287 artinya jika nilai kepuasan kerja karyawan (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi akan naik sebesar 1,287 satuan.
- Nilai koefisien determinansi (R^2) yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebesar 0,500 yang artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja karyawan (X) terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. Rafi Kemajaya Abadi adalah sebesar 50,0% ($0,500 \times 100\%$), sedangkan sisanya yang sebesar 50,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.
- nilai F hitung dan F tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($70,980 > 3,98$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT. Rafi Kemajaya Abadi.

Daftar Pustaka

- Alim, Setiadi. 2005. Perencanaan Pajak Penghasilan Yayasan yang bergerak di Bidang Pendidikan. Jurnal Akuntansi dan teknologi Informasi, IV(2)
- Assauri, Sofjan .2003. "Customer Service yang Baik Landasan Pencapaian Customer Satisfaction" dalam Usahawan, No. 01, Tahun XXXII, Januari, hal.25-30. Jakarta
- Chau, Liung. 2009. A Critical Review of Fisher Tax Compliance Model (A Research Syntesis). Journal of Accounting and Taxation, 1(2):p:34-40
- Kotler, Philip. 2000. Manajemen Pemasaran. Edisi Melenium. Jilid I dan II. Penerbit Prenhalindo. Jakarta.
- Kotler, Philip. 2005. Manajemen Pemasaran. Jilid 1. Edisi Ke-11. Alih Bahasa: Benjamin Molan. Jakarta: PT INDEKS.
- Kotler, Philip, dan Keller, Kevin Lane. 2008. Manajemen Pemasaran. Jilid I. Edisi Ke-12. Cetakan Ketiga. Alih Bahasa: Benjamin Molan. Jakarta: PT INDEKS.
- Nasution, M, N. 2001. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) Penerbit Gahalia Indonesia. Jakarta.
- Sri Rustyaningsih. 2011. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak. Dalam Widya Warta, (2).
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Lembaga Penerbit CV. Alfabet. Bandung.
- Supranto, J. 2001. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Edisi Baru. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Tjiptono, Fandi dan Gregorius Candra .2005. Service, Quality, and Satisfaction. Andi Offset.Yogyakarta.
Umar, Husien. 2003. Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wahyuddin, M. dan Ambar Muryati 2001. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klaten” dalam Jurnal Manajemen Daya Saing, Vol. 2, No. 2, Desember, hal. 188-197. Program Pascasarjana UMS.