

The Influence Of Job Satisfaction On Improving Employee Performance At CV. Santosa Bandung

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di CV. Santosa Bandung

Rian Rediansyah^{1*}, Ratnanto Aditiarno²

Manajemen Bisnis, Politeknik Piksi Ganesha, Indonesia^{1,2}

rianrediansyah26@gmail.com¹, ratnanto@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at CV. Santosa Bandung. As well as having benefits for researchers. There are two variables in this study, namely job satisfaction (X) is called the independent variable and employee performance (Y) is called the dependent variable. This research uses quantitative methods with a population of 52 people who are employees of CV. Santosa Bandung. While the technique of data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using validity test techniques, reliability test, classical assumption test and linear regression test. The result of the study shows that job satisfaction has a significant effect on employee performance, so companies must further improve human resource development and provide job satisfaction to employees such as salary, bonus and promotion, in order to provide feedback that will affect employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Santosa Bandung. Serta mempunyai manfaat bagi peneliti. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X) disebut variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) disebut variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 52 orang yang merupakan karyawan CV. Santosa Bandung. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan cara kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus lebih meningkatkan pengembangan SDM dan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai seperti pemberian gaji, bonus dan promosi jabatan, guna menjadi umpan balik yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

SDM adalah elemen yang diperlukan bagi organisasi karena keberadaan mereka sangat ditentukan untuk memahami misi dan visi organisasi yang sudah ditetapkan. Mengingat perannya yang sangat penting didalam kesuksesan dan berkesinambungan organisasi, kehadirannya dalam operasi bisnis tidak dapat diabaikan tanpa adanya dukungan kerja yang berkualitas.

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat di harapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif organisasi. Dalam mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka, dimana kinerja yang mereka hasilnya nanti nya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan (Suryani et al., 2020).

Bagi sebuah perusahaan, mengelola SDM bukanlah tugas yang mudah. SDM sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan, sehingga perusahaan harus memperlakukannya. Dengan diberikannya apresiasi kepada pegawai, pegawai akan terdorong didalam proses pekerjaannya karena setiap pegawai berhak menerima hadiah dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.

Didalam mengoperasikan bisnis, setiap usaha mesti menemukan beberapa hal yang berhubungan dengan unsur-unsur aktivitas perusahaannya. Apakah itu menyangkut bisnis, personel, penjualan, atau produksi. Masalah-masalah ini harus ditangani secara menyeluruh karena saling berhubungan, dengan mengatur antar kapabilitas dalam satu kesatuan. Perusahaan menempatkan nilai tinggi pada masalah-masalah terkait SDM.

Manajemen sumber daya manusia juga dikenal sebagai peningkatan sumber daya manusia, melaksanakan pengembangan organisasi, pelatihan, perencanaan, implementasi dan fungsi pelepasan termasuk seleksi sumber daya manusia. Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan memaksimalkan efektivitas karyawan, sekaligus meningkatkan kualitas lingkungan kerja bagi pekerja, dan menganggap mereka sebagai sumber daya yang sangat berharga bagi industri.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagian tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

CV. Santosa merupakan usaha di bidang barang. Menerima, menyimpan, dan mengeluarkan barang adalah bagian dari operasi perusahaan. Secara alami, sumber daya manusia yang memadai diperlukan untuk operasi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun pada kenyataannya, sumber daya manusia perusahaan berkinerja kurang baik, yang mengakibatkan kesalahan dasar seperti pengecekan, pengiriman, dan pengeluaran barang yang tidak benar, serta perbedaan stock opname.

CV. Santosa membutuhkan kemungkinan SDM, dua kepala dan wakil kepala pada contoh tugas dan pemenuhan pekerja yang merupakan salah satu faktor penentu untuk peningkatan kinerja pekerja. Karena pemenuhan presentasi yang diberikan inisiatif kepada wakil kepala agar meningkatkan kepercayaan pekerja.

Pengertian Kinerja

Menurut hersey dan Blanchard (dalam buku Sinambela, 2016:481) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan internal dalam melakukan dan melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkat kerja tertentu. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target, atau dibawah target.

Kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seseorang karyawan, sedangkan kinerja karyawan juga memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut (Sastrohadiwiry, dalam Adhari, 2021)

- Kemampuan Mereka
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara resmi, misalnya pelajaran yang didapat di sekolah atau pendidikan lanjutan yang secara langsung dapat mempengaruhi penampilan pekerja yang sebenarnya.
- Motivasi
Motivasi baik materi maupun non materi diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan memastikan kepuasan mereka Jadi sifatnya unik, seperti memberikan pujian, hibah, penghargaan, dukungan, dll. Inspirasi yang diberikan seperti jabatan yang tak henti-hentinya mendukung semangat kerja/kesempurnaan usaha, sehingga perluasan pelaksanaan yang representatif dalam melakukan pekerjaannya.
- Dukungan yang diterima
Fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan diperlukan untuk mencapai kinerja secara tidak langsung, fasilitas yang terpenuhi dapat membantu kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stimulasi kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
- Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
Dengan adanya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk mempengaruhi kinerjanya, karyawan akan merasa puas dan mengembangkan kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika perwakilan lebih menyukai karya mereka, pameran mereka juga akan lebih baik.
- Hubungan karyawan dengan organisasi
Hubungan tempat kerja juga akan berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan, karena hubungannya dengan organisasi kerja yang nyaman.

Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam suatu kelompok atau organisasi terdiri atas individu-individu, dan setiap individu sering mengalami situasi dan penerimaan atau persepsi yang berbeda di dalam memandang sesuatu. Jika diantara mereka ada yang tidak puas, ini menunjukkan ada perasaannya yang terganggu atau penerimaan atas persepsi yang tidak terpenuhi.

Oleh karena itu, faktor gangguan terhadap kepuasan harus menjadi perhatian dari para pemimpin/manajer. Sebab, rusaknya kondisi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan, bahkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa karyawan yang ada, suasana lingkungan kerja akan semakin keruh dan tim menjadi rapuh.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja para karyawan, di antaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya (Hanafi, Kartini et al., 2022). Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kesesuaian antara persepsi dan harapan seseorang yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Abdus, dalam Hanafi et al., 2022) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok.

1. Faktor intrinsik. Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
2. Faktor ekstrinsik. Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

2. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Data yang diperoleh penelitian ini adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja sebagai variabel independen atau bisa disebut variabel bebas (x) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau sering disebut variabel terikat (y). Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara Kuesioner dimana peneliti memberi sebuah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Populasi yang digunakan yakni pegawai CV. Santosa sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan yakni sampling kuota yaitu dengan menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan tercapai.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r table ($\alpha=5\%$)	Keterangan
1	0,402		
2	0,561		
3	0,657		
4	0,665		
5	0,635		
6	0,651		
7	0,749	0,273	Valid
8	0,750		
9	0,461		
10	0,509		
11	0,721		
12	0,668		
13	0,629		

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap permintaan yang diajukan oleh peneliti di kuesioner untuk variabel kepuasan kerja (x) dinyatakan valid. Terlihat dari hal tersebut bahwa setiap item menghasilkan hasil yang lebih besar dari r table (r hitung $>$ r table) yaitu sebesar 0,273 yang merupakan hasil r table dan memiliki tingkat signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) $n-2$ sebesar $52-2=50$.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r table (a=5%)	Keterangan
1	0,589		
2	0,621		
3	0,466		
4	0,651		
5	0,612		
6	0,554	0,273	Valid
7	0,692		
8	0,609		
9	0,465		
10	0,662		
11	0,559		

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap permintaan yang diajukan oleh peneliti di kuesioner untuk variabel kinerja karyawan (y) dinyatakan valid. Terlihat dari hal tersebut bahwa setiap item menghasilkan hasil yang lebih besar dari r table (r hitung > r table) yaitu sebesar 0,273 yang merupakan hasil r table dan memiliki tingkat signifikansi 5%(0,05) dan derajat kekeluasaan (df) n-2 sebesar 52-2=50.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (x)	0,865	Reliabel
Kinerja Karyawan (y)	0,808	Reliabel

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Dari hasil reliabilitas dapat di simpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (x) memiliki nilai alpha sebesar 0,865 dan variabel Kinerja Karyawan (y) memiliki nilai alpha 0,808. berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 maka membuktikan bahwa semua item pertanyaan untuk setiap variabel penelitian ini telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36727299
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.086
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai residu dalam uji normalitas telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig $0,009 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah lulus dalam uji normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.535	1.944		.789	.434
	Kepuasan Kerja	.004	.037	.017	.118	.906

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Dari pernyataan tabel diatas bahwa nilai sig $0,906 > 0,05$ artinya dalam pengujian ini tidak mengalami heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Sederhana

a. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.699	2.39083

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,705 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,699. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan telah dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pengaruh tersebut sebesar 70,5%.

b. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.870	1	682.870	119.465	.000 ^b
	Residual	285.803	50	5.716		
	Total	968.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber : (data primer yang diolah SPSS 23)

Uji Hipotesis

Ho : ditolak

H1 : diterima

Dasar Pengambilan Keputusan

1. Jika nilai sig $< 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang artinya H1 diterima
2. Jika nilai sig $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang artinya Ho ditolak

Hasil pengujian diatas menunjukkan jumlah F sebesar 119.465 dengan hasil Sig. sebesar 0,000 (F. sig $0,000 < \alpha 0,05$) berarti **H1 diterima** yang artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di CV. Santosa Bandung.

c. Hasil Uji T

Uji Hipotesis

Ho : ditolak

H1 : diterima

Dasar Pengambilan Keputusan

1. Jika nilai sig $<0,05$, maka terdapat pengaruh terhadap variabel X bersamaan terhadap variabel Y yang artinya H1 diterima
2. Jika nilai sig $>0,05$, maka tidak terdapat pengaruh terhadap variabel X bersamaan terhadap variabel Y yang artinya Ho ditolak.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.656	2.952		4.627	.000
	Kepuasan Kerja	.610	.056	.840	10.930	.000

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Hasil dari pengujian diatas dapat ditemukan nilai B = 0,610 dengan t = 10.930 dan sig = 0,000 menunjukkan nilai sig. $<0,05$ maka Ho ditolak. Jadi, kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

d. Uji Korelasi

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : (data yang diolah penulis menggunakan SPSS 23)

Berdasarkan hasil uji korelasi nilai Sig. (2-tailed) Kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$. dari hasil tersebut dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan dengan kinerja pegawai, dengan nilai r sebesar 0,840 yang berarti derajat korelasi sempurna dengan bentuk hubungan yang positif.

4. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil pengujian diatas terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bahwa kepuasan kerja adalah suatu kesesuaian antara persepsi dan harapan seseorang yang dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Mengingat peranannya yang sangat penting dalam kesuksesan dan berkesinambungan organisasi, kehadirannya dalam operasi bisnis tidak dapat diabaikan tanpa adanya dukungan kerja yang berkualitas. Memiliki pegawai dengan kinerja yang sangat baik

dapat mempermudah pemimpin untuk membimbing mereka mencapai tujuan, selain itu SDM yang berkualitas dapat diharapkan bisa mendukung pencapaian keunggulan yang berwibawa. Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan memaksimalkan efektivitas karyawan, sekaligus meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja, dan menganggap mereka sebagai sumber daya yang sangat berharga bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. alfabeta.
- Hanafi, K., Pontoh, G. T., & Novitasari, E. (2022). *NSpritiualitas dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*.
<https://play.google.com/store/books/details?id=5OFaEAAAQBAJ>
- Mutdiana, N. V. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Ban Bridgestone CV. Santosa Bandung*. Universitas Widyatama.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. ayu putu widani., & Laksemini, K. dewi indah sri. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
<https://play.google.com/store/books/details?id=FOTsDwAAQBAJ>
- Yun, I., & Adie, Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.