

PENGARUH KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Fahriyanto,¹ Ernawati,² Arif Hidayat Sitorus,³ Indah Sari Lubis⁴

¹⁻⁴ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Sumatera Utara, Indonesia
Email: fahriyanto@gmail.com

ABSTRACT

This study is to determine the effect both jointly and partially between employee satisfaction, employee welfare and organizational commitment to employee performance at the Belawan Container Terminal Branch Office PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. This research uses quantitative methods (explanatory research) through primary data and secondary data. The results of the regression analysis show that the three independent variables are included in the regression model (employee satisfaction, employee welfare and organizational commitment). The employee satisfaction variable is significant at 0.041, so it can be concluded that employee satisfaction has an effect on employee performance (hypothesis 1 is accepted). Employee welfare variable which has a significant value at 0.000. So it can be concluded that employee welfare has an effect on employee performance (hypothesis 2 is accepted). Organizational commitment variable which has a significant value at 0.011. So it can be concluded that organizational commitment has an effect on employee performance (hypothesis 3 is accepted). Partial employee satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Belawan Petikemas Terminal Branch Office PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. This is evidenced by the statistical results of the regression test, the value with a probability of 0.000 is smaller than α ($\alpha = 0.05$), so it can be explained that employee satisfaction, employee welfare and organizational commitment have a positive effect on employee performance. Then the fourth hypothesis is accepted.

Keywords: Employee Satisfaction, Employee Welfare, Organizational Commitment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*explanatory research*) melalui data primer dan data sekunder. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi). Variabel kepuasan pegawai signifikan pada 0,041 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*hipotesis 1 diterima*). Variabel kesejahteraan pegawai yang memiliki nilai signifikan pada 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*hipotesis 2 diterima*). Variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai signifikan pada 0,011. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*hipotesis 3 diterima*). Kepuasan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Kepuasan Pegawai, Kesejahteraan Pegawai, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan memiliki peran yang sangat vital. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai menjadi pelaku penggerak dalam sebuah mekanisme operasi pada sebuah perusahaan dengan melibatkan berbagai macam elemen lapisan dalam sebuah perusahaan. Kinerja pegawai menjadi salah satu titik tolak dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan demikian, perlu adanya transformasi perusahaan guna meningkatkan berbagai macam elemen dalam perusahaan salah satunya kinerja para pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. (Sari & Hadijah, 2016).

Dinamika lingkungan usaha seperti kompetisi, globalisasi, perubahan pasar, serta teknologi yang terus menerus merupakan

alasan utama terhadap transformasi organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Beer (1997) mengemukakan konsekuensi dari perubahan lingkungan adalah organisasi harus menemukan dirinya dalam mememanajementi sumber daya manusia secara kontinyu. Salah satunya dengan membandingkan antara kepuasan pegawai terhadap hasil kinerja pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan sebagai upaya pihak perusahaan memahami kepuasan pegawainya terhadap hasil kerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Wibowo, 2010).

Menurut Zafirovski dalam Indermun & SaheedBayat (2013) bahwa karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik, cenderung lebih terlibat dalam organisasi yang mempekerjakan mereka, dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan faktor keberhasilan kinerja tidak saja ditentukan oleh tingkat kesejahteraan para pegawainya. Melainkan juga dapat dilihat berdasarkan tingkat kepuasan para pegawainya. Transformasi tersebut harus dimaknai sebagai penyempurnaan pengelolaan yang dinamis dan terus menerus dimana kegiatan ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga pelayanan yang diberikan semakin baik. Menurut Luthans (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nur, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. Dengan demikian, tulisan kali ini akan berusaha menjelaskan pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai tersebut guna melihat pengaruh antar kedua indikator (kepuasan dan kinerja) yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain.

METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan 294 orang. Serta Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 294 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{294}{294 \cdot 0,1^2 + 1}$$
$$= 75 \text{ orang}$$

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	41,3	58,7	0	0	0	100
	2. KP2	21,3	60,0	18,7	0	0	100
	3. KP3	36,0	64,0	0	0	0	100
	4. KP4	36,0	62,7	1,3	0	0	100
	5. KP5	54,7	45,3	0	0	0	100
	6. KP6	25,3	72,0	2,7	0	0	100
	7. KP7	38,7	61,3	0	0	0	100
	8. KP8	28,0	72,0	0	0	0	100

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sebanyak 41,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 58,7%.

2. Jawaban responden mengenai tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan sebanyak 21,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 60,0% dan netral sebanyak 18,7%.
3. Jawaban responden mengenai semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik sebanyak 36,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,0%.
4. Jawaban responden mengenai seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu sebanyak 36,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 62,7% dan netral sebanyak 1,3%.
5. Jawaban responden mengenai selalu mengikuti SOP dalam bekerja sebanyak 54,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 45,3%.
6. Jawaban responden mengenai pegawai mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan sebanyak 25,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 72,0% dan netral sebanyak 2,7%.
7. Jawaban responden mengenai pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sebanyak 38,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 61,3%.
8. Jawaban responden mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan sebanyak 28,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 72,0%.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Pegawai (X)	1) K1	0.720	0.227	Valid
	2) K2	0.814	0.227	Valid
	3) K3	0.658	0.227	Valid
	4) K4	0.746	0.227	Valid
	5) K5	0.780	0.227	Valid
	6) K6	0.562	0.227	Valid
	7) K7	0.752	0.227	Valid
	8) K8	0.613	0.227	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Pegawai (X ₁)	0.769	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Tabel 4
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.856	3.505		1.671	.099
KepuasanPegawai	.195	.094	.203	2.084	.041

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
Sumber: Diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu : Variabel kepuasanpegawai memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,041 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $2,084 >$ dari *t* tabel $1,994$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.856	3.505		1.671	.099
KepuasanPegawai	.195	.094	.203	2.084	.041
KesejahteraanPegawai	.386	.104	.379	3.705	.000
KomitmenOrganisasi	.267	.102	.280	2.624	.011

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
Sumber : Data diolah 2020

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 5,856 + 0,195X_1 + 0,386X_2 + 0,267X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5,856 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini kepuasanpegawai,

kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 5,856 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,195 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan pegawai (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan pegawai terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,195 satuan.

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kepuasan pegawai searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya kepuasan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kepuasan pegawai mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Gaji diterima sesuai dengan beban pekerjaan, Rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan, senang bekerja dengan orang-orang di sini, bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab, Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap bekerja agar semua pegawai bekerja dengan penuh disiplin, Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai sehingga prestasi masing-masing pegawai dapat diketahui, merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan karir saya, Semua pegawai diberikan kesempatan untuk promosi.

KESIMPULAN

Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima. Kepuasan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Indermun, M. V., & SaheedBayat, M. (2013). The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective. *International Journal of Innovative Research in Management*, 2(1), 1-9.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khirun Ternate. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 1(3), 739-79.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.