

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT USAHA PT. BANK DKI SYARIAH

Oleh : Sigit Priyono* dan Delina

ABSTRACT

PT. Bank DKI Syariah is one of company engaged in financial intermediary institution. In order to upgrade the employee's performance, it concerns about employee job satisfaction. In this research, analysis is conducted by applying quantitative analysis. Quantitative analysis is conducted by applying simple linear regression formula. According to the calculation result, it obtained Sig. F value of $0.000 < 0.05$ and R square value of 0,581. Coefficient correlation value is 0,581. This $Y=10,269 + 0,444X$ simple linear regression formulation means that job satisfaction is positively affected on employee's performance of Unit Usaha PT. Bank DKI Syariah.

Keywords: Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Robbins faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang baik akan mempermudah tercapainya visi dan misi perusahaan. Sehingga dengan manajemen yang baik akan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut James A.F Stoner yang diikuti oleh Al Fansus Sirait (1995:8) pengertian manajemen adalah sebagai berikut: Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Senada juga H Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

tujuan organisasi. Hal sama dikemukakan Michael Armstrong (1987), ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

C. Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "*Mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues*". *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. *Equitable rewards* (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. *Supportive working* (Kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) "kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"

E. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting untuk, karena sebagai acuan yang sangat berguna. Novita Marlia dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung". Yaitu sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi

di Universitas Lampung tahun 2010. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan SPSS dan mendapatkan angka Sig.F hitung sebesar $0.000 < 0.05$. Dan hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar **0,615** atau **61,5%**.

F. Kerangka Berfikir

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian: (1) gaji yang sesuai, (2) promosi, (3) supervisi, (4) tunjangan-tunjangan,

(5) penghargaan, (6) peraturan/prosedur, (7) rekan kerja, (8) pekerjaan itu sendiri, (9) komunikasi, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan yang menghasilkan dampak positif akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Kepuasan yang berdampak negatif maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal-hal yang menjadi indikator dalam menilai kinerja antara lain adalah yang tampak pada masing-masing karyawan.

G. Hipotesis

Atas kerangka Atas kerangka berfikir diatas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

A. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian, definisi, indikator sub variabel, dan skala pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu Kepuasan Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Setiap variabel memiliki indikator yang akan dipergunakan dalam menentukan jawaban dan sebagai alat ukur dalam penelitian. Untuk variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima faktor yang dikemukakan oleh Stephen Robbins yaitu sifat pekerjaan, lingkungan kerja, rekan kerja, kepemimpinan, dan gaji. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator menurut Robbins yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja dan efektivitas.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2013:80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank DKI Syariah kantor pusat yang berjumlah 109 orang.

Menurut Sugiyono (2015:69) "Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut". Dalam penelitian ini, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, dikarenakan terbatasnya waktu, dana dan tenaga. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka yang dapat dihitung maupun diukur. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer. Data primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode angket. Metode angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

D. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono:81). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk mengukur kevalidan instrumen dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir jawaban

E. Uji Reliabilitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endarto dikutip dalam buku "Statistika Untuk Penelitian" (2012:186) Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel

dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliable.

F. Analisis Data Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:169) analisis deskriptif yaitu: "Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun langkah-langkah analisis data metode deskriptif yang diuraikan diatas sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Menurut (Sulhan, 2009:24) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengujinormalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

B. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2010:257) untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuat atau tidaknya hubungan, maka terdapat pedoman yang memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat Kuat
0,60-0,79	Kuat
0,40-0,59	Sedang
0,20-0,39	Rendah

Sumber : Sugiyono (2010:257)

C. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan, $\alpha = 0,05$. Dengan kriteria penguji sebagai berikut:

- Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

- b. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:261) menjelaskan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: "Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

BUTIR SOAL	r-hitung X	r-tabel n=50	status
1	0,69	0,273	Valid
2	0,533	0,273	Valid
3	0,275	0,273	Valid
4	0,701	0,273	Valid
5	0,694	0,273	Valid
6	0,66	0,273	Valid
7	0,693	0,273	Valid
8	0,45	0,273	Valid
9	0,579	0,273	Valid
10	0,817	0,273	Valid
11	0,635	0,273	Valid
12	0,767	0,273	Valid
13	0,583	0,273	Valid
14	0,548	0,273	Valid
15	0,615	0,273	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

BUTIR SOAL	r-hitung X	r-tabel n=50	Status
1	0,745	0,273	Valid
2	0,686	0,273	Valid
3	0,737	0,273	Valid
4	0,758	0,273	Valid
5	0,778	0,273	Valid
6	0,768	0,273	Valid
7	0,767	0,273	Valid
8	0,724	0,273	Valid
9	0,678	0,273	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari data hasil uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja(X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,881 dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893. Sedangkan dalam metode *Cronbach's Alpha* suatu alat ukur dikatakan reliabel jika koefisien yang didapat $> 0,60$. Maka dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan penulis telah reliabel.

B. Hasil Uji Reabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Conbach's Alpa	N of Items
881	15

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Conbach's Alpa	N of Items
893	9

Sumber : Data Diolah SPSS

C. Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau tidak, kita menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Santoso (2002) memberikan pedoman pengambilan keputusan tentang data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51930668
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.071
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan yang berdasarkan pada indikator variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai

D. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Uji Regresi Koefisien Korelasi

		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.762 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.762 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

Sumber : Data Diolah SPSS

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel diatas, variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 8,330 $> t_{tabel}$ 2,008. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kepuasan kerja $< 0,00$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,330 > 2,008$).

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) berkorelasi atau bisa dilihat dari nilai Pearson Correlation variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,762 yang berarti diantara kedua variabel tersebut berkorelasi.

E. Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Model regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Berikut ini hasil persamaan regresi linier sederhana Nilai a (konstanta) adalah 10,269 serta nilai b (koefisien arah regresi) adalah 0,444. Dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = a + bX = 10,269 + 0,444X$ berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diinterprestasikan bahwa jika kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap penambahan 1% nilai kepuasan kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,444.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha PT. Bank DKI Syariah. Hal ini didasarkan pada:

1. Berdasarkan Pengujian yang dilakukan dengan melihat hasil uji t berdasarkan hasil perhitungan SPSS, variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar $8,330 > t_{tabel}$ 2,008. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif.
2. Hasil perhitungan menunjukkan nilai R Square senilai 0,762. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang membatasi penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan di Unit Usaha PT. Bank DKI Syariah kantor pusat saja.
2. Penelitian melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 52 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Lina. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: Rajawali Pers.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

- Kartika Amalia. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Novita Marlia. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV Alam Prima Komputer. Bandar Lampung*. Unila. Banda Lampung.
- Selvi Mardiana. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Harmoni Jakarta*. Trisakti. Jakarta