

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Kota Palembang

The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance at PT Cakrawala Citramega Multifinance Palembang City

Rosa Pratiwi¹⁾*, M. Yusuf²⁾, Rini³⁾

1) Prodi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

2) Prodi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

3) Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

*Corresponding Email: rosapратиwi4@gmail.com

Abstrak

Dengan penelitian ini, peneliti memiliki tujuan mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CCM Kota Palembang. Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan jumlah 35 karyawan sebagai responden dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik pengambilan data melalui hasil wawancara dan kuisioner. Berdasarkan kesimpulan penelitian, kepuasan kerja pada PT CCM Kota Palembang berpengaruh positif dengan besar nilai $T_{hitung} = 6.725 > T_{tabel} = 1.690$ dan signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ serta menunjukkan angka *R Square* sebesar 0.565 terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana menghasilkan $Y = 14,644 + 0,572X$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Kota Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepuasan, kinerja, karyawan

Abstract

With this research, researchers have a goal of knowing job satisfaction on employee performance at PT CCM Palembang City. Research method is quantitative with a total of 35 employees as respondents using a simple linear regression analysis technique. Data collection techniques through interviews and questionnaires. Based on the research conclusions, job satisfaction at PT CCM Palembang City has a positive effect with a $T_{count} = 6.725 > T_{table} = 1.690$ and a significant value of $0.00 < 0.05$ and shows an *R Square* number of 0.565 on employee performance. The simple linear regression equation yields $Y = 14.644 + 0.572X$, indicating that job satisfaction at PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Palembang City has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: satisfaction, performance, employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia semakin penting bagi perusahaan, yaitu dianggap bisa mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, meskipun demikian secara bersamaan karyawan mendapatkan kepuasan dan perusahaan mendapatkan hasil dari kinerja karyawan tersebut (Khtatbeh et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil cerminan suatu perusahaan. Setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik. Tentunya sebuah perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang baik, jika mengelola orang-orangnya menjadi lebih kompeten (Eliyana and Ma'arif, 2019).

Kepuasan kerja yaitu komponen yang berpengaruh pada tingkat kinerja pekerja dan kebahagiaan kerja saling berkaitan (Eliyana and Ma'arif, 2019). Untuk menilai *progress* kerja dan kemahiran kerja, kepuasan kerja merupakan atribut emosional yang sangat baik dan optimal (Padmanabhan, 2021).

Karyawan dengan keuletan yang kuat lebih mungkin untuk tampil di tingkat tertinggi ketika mereka merasa kepuasan. Sedangkan karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan berkinerja buruk dan berpengaruh terhadap perusahaan (Cahya and Wibawa, 2016).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh evaluasi yang diberikan secara langsung oleh karyawan pada pekerjaannya serta rasa menghargai satu sama lain antar sesama rekan kerja dan hasil pencapaian keberhasilan karyawan tersebut di dalam perusahaan (Edison et al., 2017).

Kepuasan kerja yaitu ungkapan ekspresi yang menunjang diri karyawan berkaitan dengan tugas pekerjaannya dan lingkungan fisiknya. Dengan kata lain sebagai cerminan dari perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya (Ikhsan, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan pada PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Kota Palembang, ada sebagian karyawan yang tidak mendapatkan bonus akibat tidak mampu mencapai target dengan maksimal. Ini merupakan masalah signifikan yang mesti ditangani oleh perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan tidak tercapainya target maka karyawan akan merasa tertekan dan tidak puas dengan hasil kerja mereka.

Kinerja karyawan tentunya sangat berpengaruh dalam kesuksesan perusahaan. Pekerjaan yang efektif akan menghasilkan kinerja yang efektif, dan pekerjaan yang tidak efektif akan menghasilkan kinerja

buruk. Sehingga sangat diperlukan untuk memiliki karyawan yang berkinerja baik. Menurut penjelasan tersebut, meneliti dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperlukan bagi bisnis, penulis mempertimbangkan mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang.”**

KAJIAN PUSTAKA Kepuasan Kerja

Sikap yang baik pada seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan dipengaruhi rasa saling menghargai satu sama lain antar rekan kerja atas hasil pencapaian keberhasilan karyawan dalam perusahaan (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap suatu kondisi maupun lingkungan kerja atau bisa diartikan sebagai cerminan seorang karyawan bagaimana perasaan seseorang dengan pekerjaannya, seperti rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, serta gaji (Sutrisno, 2019).

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Keith Davis dalam (Sudaryo et al., 2018) yang menyebutkan

ada beberapa indikator kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, gaji, pengawas, promosi, relasi serta komunikasi internal pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Progress kerja yang telah diperoleh seorang karyawan saat menjalankan kewajiban serta peranan yang diberikan oleh perusahaan selama rentang waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja karyawan merupakan pencapaian atas apa yang dikerjakan dalam menciptakan tujuan suatu perusahaan (Sembiring, 2021).

Suatu kinerja dikatakan baik, tentunya terpengaruh dari kepuasan kerja yang ada dalam diri seorang karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada suatu perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja karyawan pada perusahaan meliputi ketepatan, inisiatif, kehadiran serta bekerja sama seperti pelaksanaan ketika saat bekerja, tingkat kehadiran, dan kerja sama dengan rekan kerja saat bekerja pada suatu perusahaan (Afandi, 2021).

METODOLOGI

Peneliti mengumpulkan data penelitian dengan metode kuantitatif yakni dengan memperoleh informasi melalui angka dan penjelasan yang terstruktur (Sugiyono, 2017).

Lokasi dalam penelitian ini terletak di kantor PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Kota Palembang yang berada di Jln. Mayor Salim Batubara No. 11 C, Sekip Jaya. Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114.

Sampel pada pembahasan ini merupakan populasi atau seluruh jumlah karyawan yang berada di PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Kota Palembang sebanyak 35 Karyawan. Teknik Sampling Jenuh diterapkan dalam prosedur pengambilan sampel penelitian ini dan semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017)

Wawancara dan kuesioner digunakan pada metode pengumpulan data penelitian ini. Data primer dan sekunder merupakan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh pengumpul data. Sebaliknya, data sekunder yaitu data yang terkumpul dari pengumpul data secara tidak langsung (Sugiyono, 2017).

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji-T (Parsial), Koefisien Determinasi.

HASIL

Uji Validitas

Dengan jumlah sampel sebanyak 35 pegawai, penelitian dilakukan terhadap 12 item pernyataan terkait kinerja pegawai dan 15 item pernyataan terkait kepuasan kerja.

Indikator variabel penelitian dapat dikatakan valid berdasarkan temuan uji validitas yang memiliki nilai lebih dari 0,3246 atau dinyatakan valid dengan memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan memperhatikan nilai signifikan 5% atau 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kepuasan Kerja (X)	0,801	0,60	Reliabilitas
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,60	Reliabilitas

Sumber: Hasil Data Olah, 2023

Melalui hasil uji reliabilitas pada tabel 1, menyatakan variabel yang mengukur kepuasan kerja dan kinerja

karyawan dianggap reliabel disebabkan nilai Cronbach's Alpha-nya < dari 0,60.

Regresi Linier Sederhana

Berikut ini adalah hasil regresi linier sederhana:

Tabel 2 Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Un-Coefficients		Std. Coe	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	14.644	5.494		2.665	.012
	Kepuasan Kerja	0.572	0.085	0.760	6.725	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Olah, 2023

Melalui perhitungan regresi, persamaan tersebut memiliki bentuk sebagai berikut:

$$Y = 14.644 + 0.572 X$$

Dikatakan apabila kepuasan kerja bertambah, lalu kinerja karyawan akan bertambah begitupun sebaliknya.

1. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai konstanta sebesar 14,644 artinya terlepas dari kebahagiaan kerja atau nilai 0, kinerja karyawan bernilai 14,644.
2. Jika variable lain bernilai tetap dan kepuasan kerja meningkat 1%, oleh sebab itu kepuasan kerja meningkat sebanyak 0.572. Artinya berdasarkan nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0.572 yang menunjukkan arah positif.

Uji T (Parsial)

Hasil Perhitungan T_{hitung} sebesar 6,725 dan T_{tabel} sebesar 1,690 sesuai dengan perhitungan uji T pada penelitian ini. Dengan demikian disimpulkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi $0.00 < 0.05$. Artinya, variabel kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar bagi kinerja pekerja.

Uji Koefisien Determinasi R Square

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.760 ^a	0.578	0.565	3.060

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Data Olah, 2023

Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0.578 (57.8%) dengan faktor lain yang mempengaruhi persentase sisanya.

PEMBAHASAN

Kesimpulan temuan penelitian, kinerja pegawai pada PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Kota Palembang berpengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja melalui temuan uji T variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai T_{hitung} 6.725 > dari nilai T_{tabel} 1.690 dan signifikansi $0.00 < 0.05$.

Hasil ini didukung penelitian dari (Novitasari and Fidiastuti, 2018) yang menjelaskan bahwa semakin meningkat kepuasan terhadap pekerjaan maka akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan.

Keadaan tersebut menggambarkan kepuasan kerja yang terjamin akan memunculkan rasa optimis maupun semangat dalam berkeja serta mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Supaya kepuasan kerja terus terjaga maka perusahaan bisa memberikan peluang untuk memanfaatkan kemampuan maupun keahlian karyawan dengan baik (Handoko and Djastuti, 2015).

SIMPULAN

Hasil penelitian memperoleh kepuasan kerja berpengaruh positif juga signifikan bagi kinerja karyawan dengan temuan penelitian tentang hubungan kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT Cakrawala Citramega *Multifinance* Kota Palembang. Dengan nilai T_{hitung} 6.725 dan nilai T_{tabel} 1.690 serta nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ serta pengaruh 57.8% dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya. Sehingga memang benar dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2)*, ZANAFI PUBLISHING.
- Cahya & Wibawa. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel*. Udayana University.
- Edison, Anwar & Komariyah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Eliyana & Ma'arif 2019. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144-150.
- Ghozali 2018. *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko & Djastuti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ikhsan 2016. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta. *None*, 2, 97055.
- Kasmir 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*, PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Khatatbeh, Mahomed, bin Ab Rahman & Mohamed 2020. The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6.
- Novitasari & Fidiastuti 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5, 17-31.
- Padmanabhan 2021. The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026.

- Sembiring 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Panin Tbk Medan. *Jurakunman*, 14, 9-15.
- Sudaryo, Aribowo & Sofiati 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Penerbit Andi.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*, Jakarta, Penerbit Alfabet.