

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NITORI KAWASAN INDUSTRI MEDAN II

Bambang Irawadi

Dosen Prodi Manajemen Universitas Dharmawangsa

bambangirawadi@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Nitori KIM II dengan sampel 144 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate simple random sampling*. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan dengan $1,708 > 1,645$ dan (2) terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dengan $5,971 > 1,645$. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nitori KIM II.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Secara umum, kinerja karyawan dapat digambarkan dalam hal proses, dimana sikap tertentu menimbulkan perilaku tertentu. Pada era globalisasi, citra kinerja kerja secara bertahap berubah ketika karyawan mulai menghadapi restrukturisasi, relokasi perusahaan, dan perampangan karyawan. Pemilik perusahaan merubah aturan yang telah disepakati, dengan mempertimbangkan keuntungan yang dapat diraih, kewajiban bersama antara karyawan dan pimpinan perusahaan, dan keinginan karyawan meminta kenaikan gaji serta kondisi perusahaan yang lebih baik. Ketidaktenangan dalam bekerja dan rasa malas untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang ditetapkan perusahaan menjadi salah satu bukti bahwa kinerja karyawan harus dipertanyakan. Dalam kondisi ini, kinerja karyawan tidak lagi dapat diharapkan untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Mehta, dkk (2010:98) mengemukakan kinerja memiliki dua dimensi, yakni: dimensi internal dan dimensi eksternal. Kinerja pada dasarnya adalah keterikatan emosional. Dimensi internal adalah komponen emosional, yang mencakup perasaan peduli, afiliasi, dan komitmen. Dimensi eksternal harus dilakukan dengan cara

memanifestasikan dirinya. Dimensi ini terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional dan merupakan bagian dari kinerja yang mengubah langkah pertama seseorang.

Colquitt, Jeffery, dan Michael (2009:27) dalam teorinya mengemukakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya faktor kepemimpinan (*leadership*) dan motivasi (*motivation*). Sedangkan Burhanuddin (2001:272) menyatakan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni: (1) kemampuan; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. Dengan demikian, agar karyawan dapat berkinerja baik, perlu dukungan dari pimpinan perusahaan baik dalam membimbing maupun mengarahkannya. Selain itu, faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dorongan dari dirinya sendiri dalam bentuk motivasi kerja. Dengan adanya dukungan pimpinan perusahaan dan motivasi kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik.

Newstroom (2007:26) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh dari adanya

kepuasan kerja, pertemuan dan perkembangan individu. Hasil kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kualitas kerja secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Hasil penelitian yang dipaparkan Djumadi (2006) dan Tobing (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Gibson, dkk (2000:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. Menurut Handoko (1997:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan meningkat kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada pada karyawan tersebut. Motivasi kerja seorang karyawan akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Hasil penelitian Samson (2006) dan Siwantara (2009) menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi (2002:6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dengan demikian motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Pimpinan perusahaan sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap karyawan untuk bekerja dengan baik. Seringnya pimpinan perusahaan meninggalkan perusahaan dengan alasan menjumpai rekanan dan sebagainya dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja karyawannya di perusahaan. Selain itu, masih ada terjadi seorang pimpinan perusahaan terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada karyawan tanpa melihat karyawan tersebut senang atau tidak. Hasil penelitian Carudin (2011), Irawati dan Bambang (2010) memberikan gambaran bahwa kepemimpinan pimpinan perusahaan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Yogaswara (2010) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila karyawan telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Sagala (2010:172) mengemukakan sifat pimpinan perusahaan terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap karyawan.

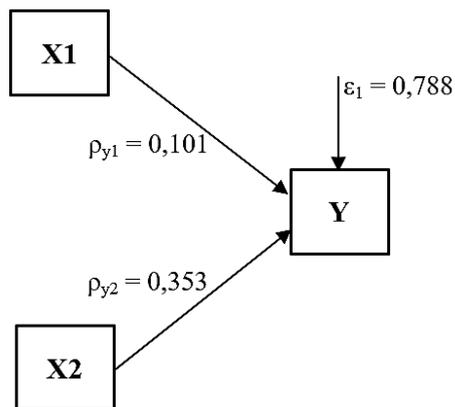
METODE PENELITIAN

Penelitian ini rencananya dilakukan pada karyawan PT. Nitori KIM II. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jalur analisis (*path analysis*). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Nitori KIM II, dengan jumlah sampel 144 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan harga-harga koefisien jalur dapat digambarkan diagram jalur sebagaimana Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Perhitungan kesesuaian model (*goodness-of-fit test*) yang dilakukan menunjukkan model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data. Hasil perhitungan diperoleh $\chi_{hitung} = 0$. Hasil $\chi_{hitung} = 0$ dikonsultasikan dengan χ_{tabel} untuk $d = 1$ yakni 3,84. Dengan demikian $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$ ($0 < 3,84$), maka disimpulkan bahwa model analisis jalur secara keseluruhan adalah signifikan. Hal ini mengindikasikan model yang diusulkan cocok (dapat diterima).

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,321. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Colquitt, Jeffery, dan Michael (2009:27), Robbins (2003:102), dan McShane, Von Glinov, dan Mary Ann (2005:125) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi capaian kinerja seseorang di organisasinya. Hasil penelitian ini juga pendukung penelitian yang dilakukan Sriwidodo dan Bangun (2007), dan Irawati dan Bambang (2010) yang menyimpulkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya dan balasan jasa yang diperolehnya selama melaksanakan tugas di perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai

oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di perusahaan. Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih beresiko bekerja guna memenuhi tujuan perusahaan dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada perusahaan dengan meningkatkan kinerja yang akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa puas, karyawan akan bekerja sebaik mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,353. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Colquitt, Jeffery, dan Michael (2009:27), Luthans (2006:650), dan Neal dan Griffin (2001:7) bahwa motivasi kerja mempengaruhi capaian kinerja seseorang di organisasinya. Hasil penelitian ini juga pendukung penelitian yang dilakukan Darna (2010) dan Samson (2006) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Nitori KIM II, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Nitori KIM II.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Nitori KIM II, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Nitori KIM II.

Implikasi

1. Peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberikan menciptakan kondisi perusahaan yang mendukung setiap pekerjaan karyawan. Dukungan dari perusahaan kepada karyawan akan memberikan kemudahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawabnya. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan sifat kerjasama di antara karyawan di perusahaan. Dukungan rekan karyawan dalam bekerja mutlak diperlukan setiap karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik di perusahaan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar karyawan.
2. Peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberikan apresiasi/ penghargaan kepada setiap karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerjanya. Penghargaan yang diterima seorang karyawan sudah tentu akan memacu keinginannya untuk terus berprestasi dengan baik di perusahaan. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kebebasan karyawan untuk mengaktualisasi diri dalam bekerja. Kebebasan dalam mengaktualisasikan diri, karyawan dapat memberikan segenap kemampuannya mengajarnya di perusahaan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin. 2001. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. *Organizational*

Behaviour. New York: McGraw-Hill International Companies

- Darna, Nana. 2010. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan". *Cakrawala Galuh, Vol. 1, No. 3, Desember 2010*
- Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani T. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Irawati, Anugrahini dan Bambang Sudarsono. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Organisasi". *Jurnal Studi Manajemen, Vol. 4, No. 1, April 2010*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- McShane, Steven L., Von Glinow dan Mary Ann. 2005. *Organizational Behavior*. USA: McGraw Hill-International
- Mehta, Singh dan Bhakar, Sinha. 2010. "Employee Loyalty Towards Organization-A Study of Academician". *International Journal Bussiness Management Economic Resource, Vol 1(1), 2010, pp. 98-108*
- Neal, Andrew dan Griffin, Mark A. 2001. "Safety Climate and Safety Behaviour". *Australian Journal of Management, Vol. 27, Special Issue 2002, The Australian Graduate School of Management*
- Newstroom, John W. 2007. *Organization Behavior Human Behavior at Work*. New York: McGraw Hill
- Samson, L. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Kota Ambon". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 4, Nomor 2, Agustus 2006*
- Siwantara, I Wayan. 2009. "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen

- Politeknik Negeri Bali”. *Ragam, Vol. 9, No. 2, Agustus 2009*
- Sriwidodo, Untung dan Bangun Sugito. 2007. “Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol. 2 No. 1 Desember 2007*
- Tobing, K.L dan Diana Sulianti. 2009. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 11 (10), Maret 2009.*
- Winardi, J. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group

