PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dina febiyola

Universitas Negeri Padang

Indonesia

E-mail : dinaafb06@gmail.com

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee performance in an organization or institution. The method used in writing this article is the method of literature study. The conclusion is job satisfaction has an influence on employee performance because if an employee is satisfied with the performance he does then the performance will be good, and vice versa.

Keywords: *kepuasan kerja, kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting bagi setiap karyawan di suatu organisasi atau di suatu lembaga. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan 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 dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Secara empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan. Dalam kenyataannya banyak pimpinan perusahaan belum sepenuhnya menyadari pengaruh dan arti penting dari kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Pada artikel ini, peneliti menggunakan metode studi literatur dengan cara mengumpulkan literatur (bahan-bahan materi) yang bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lainnya terkait kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau lembaga. Output dari studi literatur ini adalah terkoleksinya referensi yang relevan dengan perumusan masalah. Tujuannya adalah untuk memperkuat permasalahan serta sebagai dasar teori dalam melakukan studi.

III. KAJIAN TEORI DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli

1. Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009:79), menyebutkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.
2. Menurut Ruki (2002:15) bahwa : “performance atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.(Ermita and Anisah 2013)
3. As’ad (2004), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008).

4. Mathis dan Jackson (2000)

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

B. Teori kepuasan kerja

Ada beberapa teori tentang motivasi dan kepuasan kerja, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh porter (1961), yang mendefinisikan bahwa job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there “is now” . Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasny bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2. Teori Keadilan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangkan oleh Adams (1963). Teori ini menunjukan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung pada perasaan adil (equity) atau tidak adil (inequity). Perasaan adil dan tidak

adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara mebandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakan terhadap suatu pekerjaan. Seorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

3. Discrepancy Theory

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan.

4. Equity Theory

Teori ini mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Misalnya gaji/upah, rekan kerja, dan supervisi.

5. Opponent Theory – Process Theory

Teori ini menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya.

6. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa kepuasan kerja berasal dari ketidak-adaan faktor-faktor ekstrinsik.

C. faktor-faktor dalam kepuasan kerja

Terdapat dari Gilmer (1966) dalam As'ad (2004:114-115) dan Sutrisno (2009:82-84) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Kesempatan untuk maju.*

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

2. *Keamanan kerja.*

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja;

3. *Gaji.*

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;

4. *Perusahaan dan manajemen.*

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan;

5. *Pengawasan (Supervise).*

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*;

6. *Faktor Instrinsik dari Pekerjaan.*

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan

7. *Kondisi kerja.*

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir

8. *Aspek sosial dalam pekerjaan.*

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

9. *Komunikasi.*

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja;

10. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut **Hasibuan** (2007) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan

2. Faktor sosial,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. *Faktor finansial,*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Sutrisno, 2009:86).

D. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian menurut para ahli:

1. Barry Cushway (2002: 1998)

kinerja menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan

2. Amstrong dan Baron (1998:15)

kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

3. Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson

“kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

4. Mangkunagara (2002:22).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

E. Faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

F. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (Absentisme)

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Sementara itu menurut Wibowo (2007:312) “antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif”. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3. Keluarnya Pekerja (Turnover)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (1998), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Wexley dan Yukl dalam Waridin dan Masrukhin (2006), mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai

faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. (Indrawati 2013)

Ivancevich (2008:12), menyebutkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

Selain berdasarkan beberapa teori di atas, berikut hasil penelitian dari beberapa peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Sutapa Hardaya (2009), dan A.Soegihartono (2012), oleh Duserick (2007), Bartram and Gian (2007), Stephen, dkk (2007), Zeffane, et.all (2008), Nancy and Eleana (2009), Lolita, et.all (2009), Yang, et.all (2010), Singh (2013), Yang, et.all (2014), diperoleh hasil tentang arti pentingnya kepuasan kerja dan telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dari beberapa ahli dan hasil penelitian di atas tentang adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan, maka hal ini mendorong para manajer perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi kemungkinan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini dimaksudkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang

berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau lembaga, karna jika seorang karyawan puas akan kinerja yang dilakukannya maka kinerja yang dilakukan akan baik , begitu pula sebaliknya.

Daftar Pustaka

Ermita, and Anisah. 2013. “Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman).” *PENDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* XIII(2): 81–92.

Indrawati, Ayu Desi. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar.” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 7(2): 135–42.

Hamalik, O. (1993). Psikologi Manajemen Penuntun bagi Pemimpin. Jakarta: Trigenda Karya.