Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ginta Vonlihana Putri

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

email : gintavonlihana16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya pegawai. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan data analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, kinerja pegawai, kepentingan para manajer

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat

didentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi. *kepuasan kerja* adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

PEMBAHASAN

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Steve M. Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan terhadap pekerjaan dan situasi pekerja, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut Weihrich, Koonz (1994) menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, “ Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif, melalui pernyataan “ Pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.” Ketika bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. (Sinambela, 2016)

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah *perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang*

didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan langsung tapi juga memantau sikap pegawai mereka terhadap bagian kehidupan lain seperti, pekerjaan, keluarga, hiburan, agama, dan politik. (Sinambela, 2016)

Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam As'ad, (2004) bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan

Dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan, kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. (Sinambela, 2016)

Dampak Kepuasan kerja Pegawai

Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada prokduktivitas, kemangkiran, dan keluarnya pegawai (Robbins, 2003).

1. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Menurut Ruky (2002:15) bahwa, “performance atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Seiring dengan itu Wahjosumidjo (2002:22) mengartikan kinerja atau performance adalah sumbangan secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. (Ermita and Anisah 2013)

Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2012), mengemukakan bahwa sebagai manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan (Robbins, 2013). Pegawai yang tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang berproduksi tinggi, sedang, atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai lebih rumit ketimbang pernyataan sederhana bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”. Pendapat di atas menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisasi jika pegawai puas dalam pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar, tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Akibatnya, terdapatnya garis hubungan yang jelas dan berlangsung terus-menerus antara kinerja pegawai dengan kepuasan dan upaya yang dilakukan oleh pegawai.

2. Kepuasan Kerja dan Keluar Masuknya Pegawai

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai yaitu proporsi pegawai yang meninggalkan organisasi. Para pegawai yang lebih puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan majikan mereka. Demikian juga halnya para pegawai yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi. Mereka lebih cenderung mencari

sesuatu yang lebih ‘hijau’ di tempat lain dan meninggalkan majikan mereka, meskipun rekan kerja mereka yang lebih puas tetap tinggal di situ.

Kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan keluarnya masuknya pegawai. Dalam berbagai penelitian dijelaskan bahwa korelasi keluar masuknya pegawai dari suatu organisasi berkorelasi lebih kuat karena ketidakpuasan dibandingkan dengan kemangkiran. Meskipun demikian, masih saja faktor-faktor lain, seperti kondisi pasar kerja, pengharapan mengenai, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja dalam organisasi itu merupakan kendala yang penting pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang.

3. Kepuasan Kerja dan Pencurian

Dampak ketidakpuasan yang tidak alah pentingnya untuk memperoleh perhatian dari pimpinan adalah “pencurian”. Terjadinya gejala pencurian memang tidaklah hanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan pegawai, tetapi oleh banyak faktor lain yang mendorong pegawai melakukan hal tersebut (Sinambela, 2012). Beberapa pegawai mencuri karena mereka putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil. Menurut pegawai, tindakan itu dapat dibenarkan sebagai cara membalas perlakuan yang tidak adil yang mereka terima dari pengawas atau pimpinan organisasi. Kerugian langsung sebagai akibat pencurian yang dilakukan pegawai diperkirakan cukup besar jika mereka tidak puas, dan hampir separoh pegawai dari yang tidak puas terlibat dalam perbuatan itu (Davis dan Newstrom dalam Sinambela, 2012). Pengendalian yang lebih ketat dan ancaman hukuman tidak selamanya dapat menanggulangi masalah ini karena hanya diarahkan pada gejalanya dan bukan pada sebab yang mendasar seperti besarnya ketidakpuasan.

4. Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Variable Lain

- a. *Motivasi*. Peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, apabila

ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi.

- b. *Pelibatan kerja*. Adanya keterlibatan peran pekerja secara pribadi dalam peran kerjanya, akan memposisikan pegawai sebagaimana seharusnya. Artinya, pegawai perlu dilibatkan dalam berbagai aktivitas organisasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian kinerja hingga pada evaluasi bersama. Pelibatan pegawai seperti ini, akan meningkatkan komitmen dan partisipasi mereka pada organisasi, mengikut sejak dari perencanaan hingga evaluasi mereka dilibatkan dan akan meningkatkan tanggung jawab mereka pada organisasi.
- c. *Perilaku anggota organisasi*. Perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya lebih ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja dari pada oleh kepribadian pekerja. Perilaku anggota di luar organisasi merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- d. *Komitmen organisasional*. komitmen pegawai pada organisasi sangatlah menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Oleh karenanya, komitmen antara individu dengan organisasi harus dikondisikan setidaknya dalam gradasi kuat dan dapat diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.
- e. *Perasaan stress*. Stres akan sangat berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, dan berbagai penyakit. Penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja. Hal itu menunjukkan semakin stres pegawai maka akan semakin tidak puas mereka dalam pekerjaannya.
- f. *Prestasi kerja*. Hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja masih menjadi kontroversi, dimana ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja yang lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Al ini menunjukkan bahwa di antara kedua variabel tersebut (

kinerja dan kepuasan kerja) diduga terdapat hubungan yang bersifat timbal balik. (Sinambela, 2016)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan data analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan pegawai menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut tinggi. (Indrawati 2013)

Menurut Parwanto dan Wahyudin (2011) yang mengkaji tentang faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Ketidakpuasan kerja harus dihindari mengingat akan berdampak negatif yang dapat merugikan organisasi, seperti banyaknya pembolosan yang dilakukan pegawai, pergantian pegawai, pencurian, penurunan motivasi dan komitmen kerja, pegawai menjadi stres, penurunan kinerja sampai dengan tahap paling ekstrim, yakni pegawai keluar dari organisasi dan memberikan informasi negatif kepada orang lain.

Apapun hasil survei kepuasan kerja haruslah ditindaklanjuti oleh pimpinan. Jika tidak ada umpan balik, aktivitas pengukuran yang dilakukan akan menjadi kontra produktif bagi pegawai yang menganggap hal itu hanya pemborosan saja. Kepuasan kerja yang tinggi seyogianya memperoleh perhatian dan apresiasi dari pimpinan sehingga pegawai merasa memperoleh penghargaan dari organisasi atas kepuasan mereka. Bagi pegawai yang tidak puas harus dicari tahu penyebab ketidakpuasannya dan dapat diatasi sehingga tidak berlarut-larut yang mengakibatkan tindakan negatif dari pegawai. Umumnya, dampak ketidakpuasan kerja antara lain produktivitas atau kinerja. Lawer dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan unjuk kerja maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkolerasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

REFERENSI

- 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.
- Ermita, and Anisah. 2013. "Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman)." *PEDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* XIII(2): 81–92.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.