PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. MAKMUR AGUNG CIMAHI

Oleh :

Aris Medianto

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sampling. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 17.0.Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kinerja karyawan = 0.762 + 0.515*(Kepuasan kerja) + 0.695*(Motivasi kerja) + 6.4% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi adalah motivasi kerja dengan kontribusi 68%.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

IMPROVEMENT EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN CV. MAKMUR AGUNG CIMAHI

Abstract - *This study aims to analyze employee performance through job satisfaction and employee motivation in the CV. Makmur Agung Cimahi. The method used in this research is descriptive method - verification, the sample used in this study is a random sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, the classical assumption test, Pearson correlation analysis, coefficient of determination analysis to test the hypothesis using T-test and F-test using SPSS software 17.0.Hasil research obtained by linear regression analysis were as follows: employee performance = 0.762 + 0.515 * (job satisfaction) + 0.695 * (Motivation) + 6.4% (ε). The results showed that the most dominant influence on employee performance in CV. Makmur Agung Cimahi is motivation to work with a contribution of 68%.*

Keywords*: Job satisfaction, work motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja (Nurhayati, dalam Fabiola 2005).

Perkembangan industri salah satunya di bidang konveksi saat ini sangat pesat, banyak sekali konveksi bermunculan dikarenakan bertambahnya minat konsumen terhadap pakaian yang dapat dipesan sesuai dengan keinginan konsumen. Melihat kondisi ini sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan nya agar dapat memiliki nilai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Namun kesejahteraan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan

menjadi salah satu alasan bagi karyawan bisa bertahan di perusahaan tersebut.

CV. Makmur Agung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produk dan jasa pakaian / konveksi / mikro garmen yang berlokasi di Jalan Leuwi Gajah Kota Cimahi.

Perusahaan ini menekuni bidang usaha konveksi sejak tahun 2003 dan telah memiliki berbagai pelanggan baik itu secara personal, instansi ataupun grosir. Namun sebagian besar pelanggan disini yaitu distro – distro yang tersebar baik itu di daerah cimahi, bandung raya ataupun luar kota. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang memadai untuk kelangsungan produksi di perusahaan ini.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memahami faktor yang menjadi penyebab kepuasan karyawan dan ketidakpuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaanya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaanya (Sarker *et al.*2003) .

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Menurut Robbins, (2006:15), kepuasan kerja adalah Suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima

Menurut Wibowo (2008:100) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap rekan kerja
3. Kepuasan terhadap atasan

.

Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi kerja merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kelima yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut adalah (Handoko, 1991: 255):

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kinerja karyawan

Menurut Veithzal Rivai, et al. (2008:14) yang mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai, yang dijadikan penulis sebagai indikator antara lain meliputi :

1. **Kualitas kerja**

   Menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

2. **Kuantitas kerja**

   Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

3. **Kerjasama**
   kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Tenaga Kerja
   Penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui perkembangan Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data sekunder, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja pada CV. Makmur Agung Cimahi adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan pada CV. Makmur Agung Cimahi. Penelitian ini menggunakan sampel data dari konsumen CV. Makmur Agung Cimahi. Total sampel 32 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - t serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 0.762 + 0,515*(Kepuasan kerja) + 0,695*(Motivasi kerja) + 6.4% (ε)

C = 0.762 Menunjukkan jika Kepuasan kerja dan Motivasi kerja yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 0.762

β_1 = 0.515 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Kepuasan kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0.515

β_2 = 0.695 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Motivasi kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.695

ε = 6.4% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.616 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

-Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Kepuasan kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.788 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah cukup baik/tinggi (dalam interval 0,61 – 0,80). Arah hubungan positif antara Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Kepuasan kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.902 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat baik/tinggi (dalam interval 0,801 – 1,00). Arah hubungan positif antara Motivasi kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Motivasi kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperolehtampak nilai R-squared sebesar 0.936 atau 93.6% menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan sebesar 93.6%, sedangkan sisanya 6.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 4.112 > 2.045 (t_{tabel}). Oleh karena itu

maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwanto Wahyuddin (2005) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 9.637 > 2.045 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sindi Larasati (2014) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji T)

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai f_{hitung} = 212.860 > 3.32 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Abdulloh (2006) yang menyatakan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikaan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan. Indikator kepuasan terhadap gaji memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kepuasan terhadap atasan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu kepuasan kerja di CV. Makmur Agung Cimahi masih harus dibenahi dan disadari oleh perusahaan.
2. Motivasi kerja yang ada di CV. Makmur Agung Cimahi berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator kebutuhan fisik yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kebutuhan keamanan dan kebutuhan harga diri memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang baik, maka dari itu motivasi kerja ini harus lebih diperhatikan kembali oleh perusahaan.
3. Dari 5 indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Indikator kerjasama memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator tanggung jawab memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik sehingga perlu dilakukan evaluasi dalam agar terciptanya peningkatan kinerja dari setiap karyawan di perusahaan ini.
4. Secara parsial dan simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi..

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak CV. Makmur Agung Cimahi mengenai peningkatan kerja melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan kepuasan kerja masih berjalan kurang baik di CV. Makmur Agung Cimahi. Oleh karena itu diharapkan pengusaha lebih bijak dalam mengambil setiap keputusan ataupun dalam bersikap karena dengan hal ini akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Selain itu komunikasi antar setiap karyawan akan mengakibatkan karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja.
2. Motivasi kerja di CV. Makmur Agung Cimahi masih berjalan kurang baik. Oleh karena itu pemilik usaha harus lebih memperhatikan dalam segala aspek yang dibutuhkan oleh setiap karyawan yaitu diantaranya adalah gaji dan tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar karyawan yang ada di perusahaan merasa aman dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
3. Kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi Bandung masih berjalan kurang baik. Maka dari itu terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan yaitu dengan selalu memperhatikan kinerja setiap karyawan yang ada agar bisa maksimal dalam bekerja dengan menyesuaikan tanggung jawab yang di terima masing – masing karyawan.
4. Pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk lebih mampu menerapkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik pada perusahaan tersebut agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Tesis Universitas Diponegoro

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

As'ad, M, 2003, Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberty.

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

Martoyo Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

Parwanto, Wahyudin. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka Dl Surakarta. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta

R.A. Fabiola. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang) Fakultas Psikologi. Universitas Diponegoro.

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Sindi Larasati, Alini Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Vol.V, No 3, Desember 2014, Universitas Telkom Bandung

Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian. Bandung* : CV Alphabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D.*Bandung : CV.Alphabeta

Sugiyono . 2011. *Statistik untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alphabeta

Sugiyono . 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:CV Alpha beta

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasinya*. Bandung : Fakultas Ekonomi UNIKOM.

Umi, Narimawati., Linna, Ismawati., & Sri Dewi, Anggadini. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Genesis