Pencapaian Kepuasan Kerja Melalui Penilaian Kinerja Karyawan Dan Efikasi Diri Pada Koperasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung

Oleh :

Risan Sandewi
Lita Wulantika.,SE.,M.Si.
e-mail: Risan.dewi@yahoo.com

Abstrak: : Economic development affects the increasingly difficult society, all activities in an organization or from the company one of them is to manage its employees, job satisfaction is one thing that is closely related to employees. Job satisfaction can be measured through self efficacy and employee performance Assessment . The purpose of this study to find out how much influence Employee Performance Assessment of job satisfaction at Cooperative Inti Bandung and how much influence self efficacy on job satisfaction at Cooperative Inti Bandung.

The method of analysis in this study using descriptive and verifikatif analysis. Unit in this research is employees of Cooperative Inti which amounted to 31 respondents as population. The sampling technique used in this research is saturated or census sampling so that the number of samples in this study were 31 respondents from the total population of employees. Data collection techniques through questionnaires, interviews and observations. The method of analysis using multiple linear regression analysis with partial hypothesis testing using T and simultaneous test using F test.

Based on the results of descriptive research that shows that the assessment of employee performance on the category is very good enough, and self efficacy is good enough, and job satisfaction is good enough.The result of verifikatif research stated that job satisfaction can be determined by employee performance assessment and self efficacy. In addition, the coefficient analysis of self efficacy determination more influence on job satisfaction in comparison with the assessment of employee performance in Cooperative Inti Bandung.

Keywords: job satisfaction, Employee performance assessment and self Efficacy

Pendahuluan

Sumberdaya manusia dengan kemampuan pikirannya yang dapat mengelola dan mengendalikan segala sesuatu urusan perusahaan termasuk faktor produksi seperti yaitu bahan baku, dana, metode, mesin. Kita telah mengetahui bahwa ada 3 sektor ekonomi yang merupakan kekuatan rata-rata dalam perekonomian, yaitu : sektor koperasi, usaha negara, dan swasta. Koperasi mempunyai tujuan utama yaitu mengembangkan kesejahteraan anggotanya pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Salah satunya adalah Koperasi Inti. Perusahaan harus memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dan mencapai tujuan harus dapat mengelola sumber daya manusianya secara maksimal dan berusaha untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya, sehingga para karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

(Luthans 2006:243) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Adapun lima indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) diantaranya :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi
4. Kepuasan terhadap pengawasan
5. Kepuasan terhadap sesama rekan kerja

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja yang dikatakan menurut Nawawi (2003, p 395) yaitu kegiatan mengukur / menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibidang kerjanya masing-masing.

Indikator Penilaian Kinerja karyawan menurut Nawawi (2003, p 395) adalah :

1. Relevansi
2. Sensitivitas
3. Reliabilitas
4. Akseptabilitas
5. Praktis

Efikasi Diri

Alwisol (2009:287) berpendapat bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri yang di kemukakan Alwisol (2009:288) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni :

1. *performance accomplishment* (Pengalaman Menguasai Sesuatu Prestasi)
2. *Vicarious experiences* (Pengalaman Vikarius)
3. *Social persuation* (Persuasi Sosial)
4. *emotional Physiological states* (Pembangkitan Emosi)

OBJEK PENELITIAN

Mendefinisikan objek penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:38) yaitu “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Didalam penelitian ini, penulis meneliti dua variabel. Berikut adalah

penjelasan variabel yang akan di teliti dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel *independent* adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau adanya pengaruh variabel *Dependent* (variabel tidak bebas). Variabel *Independent* (variabel X1) dalam penelitian ini adalah Penilain Kinerja karyawan dan (variabel X2) adalah Efikasi Diri .

2. Variabel *Dependent* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *Independent.* Variabel *Dependent* (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Inti Jl. Mohamad Toha No.77 Bandung

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2010:53) berpendapat pengertian pendekatan deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap kebenaran variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih. (Sugiyono 2010:55) mengemukakan Pengertian metode pendekatan verifikatif merupakan pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati, et all (2010:29) berpendapat bahwa 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.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Di dapatkan nilai sig adalah 0,176 dan memiliki nilai lebih dari 0,05. Karena nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas pada penelitian ini.

. **2. Uji Multikolinearitas**

Nilai *tolerance* Penilaian Kinerja , 0,168 > 0,10 dan Nilai *tolerance* Keterlibatan Kerja, 0,168 > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas Penilaian Kinerja karyawan dan Efikasi Diri.

3. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik yang ada menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) dan sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadai heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi, sehingga model regresi untuk penelitian ini layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam perhitungannya penulis diperoleh hasil uji sebagai berikut :

Kepuasan Kerja = 4,673 + 0,352 (Penilaian Kinerja Karyawan) + 0,630 (Efikasi Diri)+ ε

4,673 : menunjukan jika kepuasan kerja dan efikasi bernilai 0, maka Kepuasan Kerja akan tetap bernilai 4,673.

β_1 : 0,325, menunjukan koefisien regresi variabel penilaian kinerja karyawam yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan penilaian kinerja karyawan sebesar 1 maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,325.

β_2 : 0,630 menunjukan koefisien regresi variabel Efikasi Diri sebesar 0,630 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Efikasi Diri sebesar satu maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,630.

ANALISIS KORELASI

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. didapatkan hasil korelasi sebesar 0,412 dengan arah positif. Artinya hubungan parsial yang terjadi adalah searah, dimana semakin tinggi Penilaian Kinerja karyawan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.
2. Didapatkan hasil korelasi sebesar 0,623 dengan arah positif. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasinya cukup kuat dan signifikan.

ANALISIS KOEFESIEN DETERMINASI

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,894 atau 89.4%, hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Kepuasan Kerja dipengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan dan Efikasi Diri sedangkan sisa nya dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti seperti motivasi dan lingkungan kerja.

PENGUJIAN HIPOTESI (Uji T)

1. Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel penilaian kinerja karyawan sebesar 2,776 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,776>1,703) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pegawai di Koperasi Inti Bandung.

2. Efikasi Diri terhadap kepuasan kerja

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel efikasi diri sebesar 4,969 dikarenakan $t_{hitung}>t_{tabel}$ (4,969>1,703) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh

yang signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai di Koperasi Inti Bandung.

PENGUJIAN HIPOTESI (Uji F)

Didapatkan nilai f_{hitung}sebesar 115,665 dan f_{tabel} sebesar 3.34. dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (155,665>3.34) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan artinya kepuasan kerja dapat di tentukan secara langsung oleh kedua variabel yaitu penilaian kinerja karyawan dan efikasi diri pada Koperasi inti bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penilaian Kinerja Karyawan pada Koperasi Inti Bandung yang diukur dengan lima indikator Relevansi, Sensitivitas, Reliabilitas, Akseptabilitas, Praktis termasuk dalam kategori cukup baik. Dari lima indikator tersebut skor tertinggi ada pada indikator relevansi sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator akseptabilitas. Sedangkan pada variabel efikasi diri di ukur dengan indikator Pengalaman menguasai sesuatu prestasi, pengalaman vikarius, persuasi social, pembangkitan emosi termasuk dalam kategori cukup baik dari keempat indikator tersebut nilai tertinggi ada pada indikator pengalaman menguasai prestasi dan nilai terendah pada indikator pembangkitan emosi. Dan kepuasan kerja pada Koperasi Inti Bandung yang di ukur lima indikator yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap kesempatan promosi, Kepuasan terhadap pengawasan, Kepuasan terhadap sesama rekan kerja termasuk dalam kategori cukup baik dari kelima indikator tersebut indikator nilai tertinggi pada indikator kepuasan terhadap pengawasan sedangkan nilai terendah pada indikator kepuasan kesempatan promosi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan, efikasi diri, dan kepuasan kerja karyawan pada koperasi inti cukup baik meskipun kepuasan terhadap promosi rendah karena tidak ada masa promosi jabatan para karyawan merasa cukup puas.
2. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja artinya secara parsial penilain kinerja karyawan dapat di tentukan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Inti Bandung dan bersifat positif.
3. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja artinya secara parsial efikasi diri dapat di tentukan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Inti Bandung dan bersifat positif. Nilai Kategori yang diperoleh efikasi diri cukup baik ini artinya para karyawan miliki

kemampuan untuk berhasil melaksanakan pekerjaan dan tantangan dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Dan hasil analisis pada penelitian ini menunjukan adanya signifikan, variabel kepuasan kerja dapat di tentukan secara langsung oleh kedua variabel yaitu penilaian kinerja karyawan

Saran

1. Akseptabilitas (penilaian kinerja harus dapat diterima oleh semua pihak) pada koperasi inti tergolong cukup baik namun pada kriteria paling rendah maka koperasi inti harus meningkatkan penilaian dengan standar lebih jelas dan harus memperbaiki program sumberdaya manusianya dengan cara pembuatan penilaian kinerja karyawan harus mendapat masukan dari karyawan dan manajer agar penilaian dapat di terima oleh semua pihak. Kemudian, pembangkitan emosi pada diri karyawan yang ada di koperasi inti perlu diperhatikan manajer seharusnya memberi motivasi kepada setiap karyawan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Rendahnya kepuasan kesempatan promosi pada koperasi inti termasuk kriteria kurang baik seharusnya koperasi inti bandung memberikan penghargaan kepada karyawannya yang memiliki kemampuan dan pengalaman untuk memimpin bidang yang ditentukan agar karyawan tidak kehilangan motivasi.
2. Untuk saat ini penilaian kinerja pada Koperasi Inti Bandung tergolong cukup baik. Jadi harus ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja meningkat dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
3. Sebaiknya Efikasi Diri di Koperasi Inti Bandung tetap dipertahankan dengan baik atau bahkan ditingkatkan lagi. Karena ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena perasaan positif seseorang pada pekerjaan akan memicu hal yang lebih baik dan akan menjadi berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi.* Malang : UMM Press.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Arif Devi Dwipayana, Wayan Gede Supartha,Desak Ketut Sintaasih. 2015 *Penerapan sistmen penilaian kinerja Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan stress kerja Karyawan*. ISSN : 2337-3067 Vol.4 No.10

Chasanah Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya*

Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Online).

Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Renata Melati Putri. 2015 *Pengaruh Efikasi Diri, Penetapan Tujuan Dan Kepuasan Kerja Pada Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan* (Studi Pada Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan *Sma Negeri Se-Kota Surabaya)*. ISSN : 2338-7981 Vol. 3 No.1

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

,2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Umi Narimawati, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA. Bandung : Agung Media. ,2011. Panduan Karya Ilmiah Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir. Bandung: UNIKOM.