**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. GRAHA MANDALA SAKTI CABANG BONTANG**

**Livya Natalia Rochmat1 , Salasiah2 , Jamiah3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

**Livya Natalia Rochmat,** Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerjakaryawan pada PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang di bawah bimbingan Ibu Salasiah, S. Sos, M. Si sebagai pembimbing I dan Ibu Jamiah, S. Sos, M. Si sebagi pembimbing II

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang. Penelitian ini merupakan peneltian terapan dengan menggunakan sampel sebanyak 56 responden. Alat analisis yang digunakan berupa Korelasi Linier Sederhana.

Adapun hasil penelitian adalah diperoleh bentuk persamaan regresi Ϋ = 0,696 X + 1,150 dan rxy2 = 0,1849. Pengujian hipotesis pada taraf nyata sebesar 5%, dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang. Dan 2) Faktor penentu kepuasan kerja yang utama adalah kepuasan finansial, sedangkan faktor penentu kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Kata-kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja

**PENDAHULUAN**

**1.1.** **Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga karena dapat dikembangkan dan tingkatkan kapasitasnya. Setiap karyawan dalam bekerja membutuhkan perhatian dari manajemen yang dikompensasikan dalam bentuk penghargaan dan kesempatan. Karyawan akan merasa puas bila hasil unjuk kerja dapat memenuhi harapan pimpinan, sebaliknya menjadi tidak puas bila apa yang dikerjakan tidak mendapat perhatian pimpinan.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya dan Sutanto, 2014).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan bagi karyawan dari apa yang dicapai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan nampak dalam sikap psotf karyawan yang bekerja dengan penuh semangat. Namun, ketidakpuasan tercermin dari sikap karyawan yang kurang termotivasi, kurang

bersemangat, hingga acuh tak acuh terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya.

Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke *dalam* Saranya, 2014).

Setiap pimpinan harus tanggap atas sikap dan perilaku karyawan yang menjadi bawahannya. Ketidakmampuan pimpinan dalam melihatbgejala yang timbul akan dapat menurunkan motivasi karyawan dan berdampak pada tergangunya kinerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kesempatan promosi, peningkatan gaji, dukungan rekan sejawat, perhatian pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang. Asa’ad *dalam* Tohardi (2002).

**1.2.** **Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang muncul sehingga diperlukan penelitian adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang?

**1.3.** **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang.

**1.4.** **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat bagi:

1. Sebagai bahan informasi bagi semua pihak pihak yang memerlukan, baik sebagai bahan telaah studi lebih lanjut maupun sebagai bahan laporan
2. Melatih penulis untuk berpikir dan menulis karya ilmiah, serta mengembangkan pengetahuan yang penulis peroleh di bangku kuliah. Praktis:

Untuk memberikan Kontribusi bagi PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang dan karyawan yang terkait melalui penelitian ini.

**METODE PENELITIAN**

**3.1.** **Jenis Penelitian**

Sesuai dengn tujuannnya maka jenis penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian terapan. Sebagaimana batasannya, penelitian terapan dilakukan dengan tujuan untuk menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis (Sugiyono, 2013).

**3.2.** **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Sugiyono (2013) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sample random sampling menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

n = 1+ 2 (Umar, 2003), di mana

n = sampel

N = populasi

e = taraf kepercayaan (10%)

Berdasarkan rumus di atas untuk tingkat siginifikansi 10% diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Jumlah sampel diperoleh dari hasil perhitungan sebagai berikut:

125

n = 55,5 = 56 responden (pembulatan)

**3.3.** **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah menadapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Yaitu dengan pengamatan langsung dan pencatatan yang sistematis ke lapangan dalam rangka penelusuran data dan melengkapi data, dengan obyek observasi pada lokasi penelitian yaitu PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang

1. Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan laporan kegiatan, administrasi surat, notulen rapat, majalah, agenda dan sebagainya.

1. Wawancara

Teknik Wawancara yakni suatu dialog/tanya jawab yang penulis lakukan terhadap responden sehingga memperoleh data yang objektif dan faktual tentang permasalahan yang diteliti. Dari hasil wawancara tersebut diharapkan dapat lebih menguatkan terhadap kesimpulan penelitian.

1. Studi Kepustakaan

Yaitu melakukan penelusuran terhadap literautur terkait untuk menudukung teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

**3.4.** **Definisi Operasional**

Definisi operasional terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

Kepuasan kerja (Variabel bebas) adalah ungkapan perasaan yang tercetus berupa sikap pegawai PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang atas penilaian yang diberikan manajemen terhadap pencapaian yang diraih selama kurun waktu setahun terakhir. Indikator yang digunakan meliputi:

1. Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi.

**HASIL PENELITIAN**

**4.1.** **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. Graha Mandala Sakti didirikan oleh H. Kahar Kalam, SH yang merupakan pemegang saham mayoritas dan sekaligus sebagai direktur utama. pendirian perusahaan berdasarkan Akta Perusahaan No.52 Tanggal 31 Juli 2007. PT. Graha Mandala Sakti merupakan perusahaan jasa rental material *scaffolding* terbesar sekalimantan yang menyediakan material *scaffolding* dengan kualitas terbaik yang bersertifikat dan sudah teruji kualitasnya.

PT. Graha Mandala sakti juga merupakan *general contractor* dan penyedia tenaga kerja *all job* yang berpengalaman pada pekerjaan kontruksi, *maintenance*, *sandblasting*, *painting*, *mechanical*, *electrical* dan *insulation* untuk area pabrik,migas dan pertambangan.

PT. Graha Mandala Sakti memiliki tenaga ahli yang profesional dan bersertifikat yang memiliki pengalaman dan kualitas terbaik pada bidangnya (*rental, supply* tenaga kerja, konstruksi bangunan, reklamasi dan *security*).

PT. Graha Mandala Sakti terus berusaha meraih keunggulan dengan berpegang pada profesionalisme, tahan uji dan kreatifitas dalam upaya meningkatakan kualitas produk dan layanan melalui pengembangan design, tekhnologi dan metode konstruksi yang unggul.

**VISI:**

Menjadi Perusahaan Rental & Konstruksi yang menguntungkan (*Profit*),Tumbuh (*Growth*) dan Berkembang (*Diversification Potential*) bersama mitra Perusahaan.

**MISI**

Mewujudkan Impian Konsumen terhadaap Produk Rental & Jasa Konstruksi berkualitas melalui keunggulan Inovasi SDM

Meningkatkan Nilai tambah yang Optimal dan berkesinambungan bagi Mitra Perusahaan dengan pengembangan Produk Jasa

Dalam menjalankan misinya, manajemen berpegang pada nilai-nilai:

dipercaya : perusahaan graha mandala sakti harus dapat dipercaya dengan menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keterbukaan dalam upaya memenuhi komitmen kepada seluruh mitra perusahaan.

kebersamaan : perusahaan graha mandala sakti harus selalu mengutamakan kebersamaan dengan berlandaskan kepada sinergi, persatuan, saling asah, asih dan asuh untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

tanggap : perusahaan graha mandala sakti harus selalu tanggap dalam mengantisipasi perubahan dinamika usaha, mengindentifikasi potensi dan mencegah timbulnya masalah, serta kreatif dan mampu menemukan solusi terbaik bagi perusahaan.

unggul : perusahaan graha mandala sakti harus selalu berusaha meraih keunggulan dengan berpegang pada profesionalisme, tahan uji dan kreatifitas dalam upaya meningkatakan kualitas produk dan layanan

**4.2.** **Analisis dan Pembahasan**

**4.2.1. Variabel Kepuasan Kerja**

Berkaitan dengan indikator Kepuasan Finansial, dari 56 responden, sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab kurang setuju, 25 responden menjawab setuju, dan 15 responden menjawab sangat setuju bahwa mereka puas dengan kompensasi yang diberikan pihak perusahaan.

Tabel 4.1. Indikator Kepuasan Finansial

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Jumlah | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,79 |
| Kurang Setuju | 15 | 26,79 |
| Setuju | 25 | 44,64 |
| Sangat Setuju | 15 | 26,79 |
| Jumlah | 56 | 100,00 |

Berkaitan dengan indikator Kepuasan Fisik, dari 56 responden, sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju, 21 responden menjawab kurang setuju, 21 responden menjawab setuju, dan 12 responden menjawab sangat setuju bahwa mereka puas dengan kondisi dan suasana lingkungan kerja perusahaan.

Tabel 4.2. Indikator

Kepuasan Fisik

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Jumlah | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,57 |
| Kurang Setuju | 21 | 37,50 |
| Setuju | 21 | 37,50 |
| Sangat Setuju | 12 | 21,43 |
| Jumlah | 56 | 100,00 |

Berkaitan dengan indikator Kepuasan Sosial, dari 56 responden, sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab kurang setuju, 29 responden menjawab setuju, dan 10 responden menjawab sangat setuju bahwa interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya terjalin dengan baik.

Tabel 4.3. Indikator Kepuasan Sosial

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Jumlah | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 3,57 |
| Kurang Setuju | 15 | 26,79 |
| Setuju | 29 | 51,79 |
| Sangat Setuju | 10 | 17,86 |
| Jumlah | 56 | 100,00 |

Dari ketiga indikator di atas, maka nampak inikator yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja yang diukur dari pernyataan puas hingga sangat puas adalah Kepuasan Finansial (71,43%), kemudian Kepuasan Sosial (69,64%) dan kepuasan Fiisk (58,93%).

**4.2.3. Analisis Regresi**

Hasil analisis regresi linier sedrhana diperoleh bentuk persamaan: Ϋ = 0,696 X + 1,150. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Dari benrtuk persamaan tersebut nampak bahwa kepuasan kerjaperlu mendapat perhatian manajemen, terutama yang berhubungan dengan kepuasan

finansial. Di sini pegawai harus mendapatkan kompensasi yang wajar, baik berupa upah bulanan, insentif ataupun bonus/THR. Bagi kebanyakan pegawai berpendapat bahwa pemberian upah adalah sesuatu yang wajib diberikan sebagai kompensasi dari apa yang diberikan kepada perusahaan, namun pemberian insentif adalah suatu penghargaan atas apa yang dicapai dalam bekerja. Agar pemberian insentif dapat memicu motivasi pegawai, maka dalam pemberiannya juga harus ada alasan yang tepat. Menurut sardowo (1998) *dalam* Wibowo (2014) ada tiga cara pemberian insentif:

1. Berdasarkan waktu pemberian insentif, yaitu berupa uang yang dibayarkan perbulan kepada seorang pekerja.
2. Berdasarkan hasil pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya pekerjaan.
3. Gabungan waktu dan hasil kerja yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang berdasarkan besar kecilnya pekejaan.

Handoko (2002), mengajukan pendapat bahwa insentif adalah perangsang

yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan tambahan upah untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

Dengan demikian perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai akan sangat menentukan kepuasan kerja, yang akan berpengaruh pada produktifitasnya. Bila perusahaan berharap produktifitas yang dihasilkan tinggi maka manajemen

**PENUTUP**

**5.1.** **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana dapat dilihat pada BaB IV menunjukkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Graha Mandala Sakti Cabang Bontang.
2. Faktor penentu kepuasan kerja yang utama adalah kepuasan finansial, sedangkan faktor penentu kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

**5.2.** **Saran-saran**

Adapun saran bagi manajemen terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan sebaiknya transparan dalam melakukan poenilaian kinerja pegawai, sehingga pegawai mengetahui kelemahan dan keunggulannya.
2. Pimpinan perlu memberikan perhatian yang intensif terhadap hasil kerja bawahan sehingga pegawai merasa menjadi bagian dari perusahaan yang memiliki peran penting dalam keberlanjutan usaha.

**DAFTAR PUSTAKA**

Baron, A.R and Greenberg, J. 2003. Organizational Behaviour in Organization Understanding and Managing in The Ghuman Side of Work. Canada: Prestice Hall.

Bernardin, R. A. 2003. Human resource management: An experimental approach.

Singapore: McGraw Hill.

Edison. 2009. Hubungan Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BKD Provinsi Sumbar. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang 123 hal (tidak dipublikasikan)

Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.* Edisi ke II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, M. T. E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.

Hasibuan, Malayu S.P, , 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.

Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F. 2007. Organizational Behavior (11thed). Singapore:McGraw Hill Company

Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:

Remaja Rosdakarya.

Mas’ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2006. Human Resource Management.

Jakarta: Salemba Empat.

Panggabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor:

Ghalia Indonesia.

Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.

Rossett dan Arwady. 2004. Jurnal pendidikan Penabur- No 02/ Th.III/ Maret 2004, p19

Saranya, Kamala. 2014*. Influence of Job Satisfaction on Employee’s Performance*

*– A General Perspective.* Vol. 2 (2).

Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung:

Mandar Maju.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dab R & D. Banudng:

Alfabeta.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*,* Bandung: Alfabeta.

Tika, Pabundu., 2005. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Jakrta: Bumi Aksara.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.

Umar, Husein. 2003. Metodologi Penelitian: Aplikasi Dalam Pemasaran.

Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, F. J. dan Sutanto, E. M. 2014. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT XYZ Surabaya. Agora. Vol.2, no. 2.

Zahara Azhari dan Syamsir. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Tingkap Vol. VIII (I): 93 – 109.