
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KOPERASI SAWIT KARYA BHAKTI DESA MAHATO

Oleh

Betty Leindarita¹⁾, Yuritanto²⁾, Armansyah³⁾

^{1,2,3}STIE Pembangunan Tanjungpinang, Kota Tanjungpinang

Email: [1leindaritabetty@gmail.com](mailto:leindaritabetty@gmail.com), [2yuri.tanto09@gmail.com](mailto:yuri.tanto09@gmail.com), [3manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com)

Abstract

This study aims to determine the relationship between work and employee performance of the Karya Bhakti Palm Oil Cooperative in Mahato Village. The population and sample in this study were all employees of the Karya Bhakti Cooperative in Mahato Village, which operates 30 employees. Sampling technique is using saturated sampling technique. The data collection tool uses a google form questionnaire. The tests carried out in the study were in the form of data normality tests and correlation tests. It can be obtained from the results of data processing shows that it has a positive and significant relationship to the Employee Performance of the Karya Bhakti Oil Palm Cooperative in Mahato Village

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Employees.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik pada saat ini terus berusaha memberikan pelayan terbaik. Instansi maupun organisasi perusahaan menganggap pegawai atau karyawannya merupakan cerminan kinerja suatu organisasi, terutama di dalam mencapai tujuannya. Dalam rangka itu, perlu peran dari setiap pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Instansi, pimpinan terus berupaya mendorong pegawainya agar memperoleh hasil kerja yang optimal dalam bekerja. Meskipun demikian upaya tersebut tidak terlepas dari kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah karena pegawai memiliki harapan yang berbeda-beda dalam bekerja, sehingga adakalanya yang muncul kepermukaan adalah benturan kepentingan dengan kepentingan pegawainya.

Keberhasilan institusi maupun organisasi perusahaan tidak terlepas dari dukungan pegawainya dalam mengupayakan peningkatan kinerjanya, sehingga kemampuan dan kepuasan kerja pegawainya sangat penting untuk diberi perhatian lebih untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan atau tujuan dari perusahaan. Kinerja pegawai baik secara

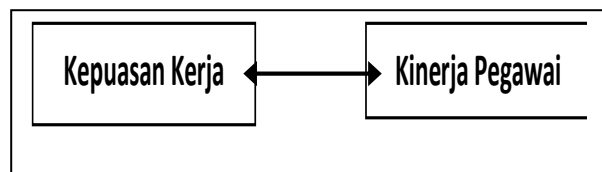
langsung atau tidak langsung, akan mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau institusi.

Setiap institusi maupun organisasi perusahaan tentunya mempunyai nilai dari segi organisasional maupun nilai individu pegawainya. Nilai-nilai tersebut berhubungan dengan ethos kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain yang sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan instansi tersebut.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Karya Bhakti Desa Mahato

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Karya Bhakti Desa Mahato.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian yang dilakukan terlihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Menurut Nuraini (2013), Kepuasan Kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2011), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040 (Sari, 2015).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2012).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Desa Mahato yang berjumlah 30 karyawan yang dijadikan sebagai populasi dengan Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak populasi karyawan, yaitu sebanyak 30 orang karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Desa Mahato. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adaptasi dan adopsi dari kuesioner penelitian (Hazriyanto, Firdiyansyah, & Ibrahim, 2019).

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan *Kuesioner*, dan Studi Pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistic SPSS versi 24. Uji yang dilakukan berupa Uji Normalitas data dan Uji Korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji dan pembahasan dapat dilihat pada tabel berikut berupa, hasil Uji Normalitas Data dan hasil Uji Korelasi.

Uji Normalitas

Tabel 1. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai/Karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.53	33.60
	Std. Deviation	3.655	4.896
	Absolute	.158	.095
Most Extreme Differences	Positive	.158	.095
	Negative	-.104	-.082
	Test Statistic	.158	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c	.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Normalitas data menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kepuasan kerja ($0.054 > 0.05$), sedangkan kinerja ($0.200 > 0.05$) sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa data Kepuasan Kerja dan Kinerja berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan untuk proses berikutnya.

Uji Korelasi

Selanjutnya adalah hasil Uji Korelasi dapat dilihat pada bagian tabel berikut;

Tabel 2. *Correlations*

		Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kinerja memiliki hubungan yang signifikan yaitu *Sig. (2-tailed)* < 0.05 , dengan besaran hubungan 0.681 setara dengan 68,1 %. Hubungan tersebut berada pada tahap cukup kuat. Hasil ini sesuai dengan kajian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu (Sari, 2015).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil olah data dan statistik serta pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan cukup kuat dan signifikan dengan Kinerja Pegawai. Hal ini perlu terus diberi perhatian khusus oleh pimpinan organisasi atau instansi mengingat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Karya Bhakti Desa Mahato.

Saran

Organisasi Perusahaan Koperasi Sawit Karya Bhakti Desa Mahato perlu selalu untuk memberikan perhatian kepada Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Hazriyanto, Firdiyansyah, I., & Ibrahim, B. (2019). The model of job satisfaction and performance of university lecturers in Batam city with sem smart PLS. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 366–371
- [3] Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- [4] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [5] Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai

-
- Variabel Intervening. Management
Analysis Journal, 4(1), 28–
35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>
- [6] Simanjuntak, P.J. 2011. Manajemen dan
Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ.
Indonesia, Jakarta.
- [7] Suyono. 2020. Hubungan Kepuasan Kerja
dan Kinerja Pegawai Di Kementerian
Agama Kota Batam. *ejournal.ymbz.or.id*.
3(1):63-66
- [8] Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia Teori Aplikasi dan
Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba
Empat