

---

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KOPERASI SAWIT MAHATO JAYA

Oleh

Marsudi<sup>1)</sup>, Yuritanto<sup>2)</sup> & Armansyah<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Pembangunan Tanjunginang, Kota Tanjunginang

Email: <sup>1</sup>[marsudipinang@gmail.com](mailto:marsudipinang@gmail.com), <sup>2</sup>[yuri.tanto09@gmail.com](mailto:yuri.tanto09@gmail.com) & <sup>3</sup>[manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com)

### Abstract

The service process of an organization or organization does not release all existing resources, one of which is employees. Existing resources are always well managed so that they can provide new benefits or colors in the journey of a better organization or organization going forward. Various problems exist such as facilities, and employees who come from the organization or organization. For this reason, Job Satisfaction and Employee Performance is the main focus of attention and should be given more attention in order to achieve the goals of the organization or organization that have been set. The variables in this study are the Job Satisfaction Variable and Performance Variable. The sample in this study may be 30 employee respondents. The research was conducted at the Mahato Jaya Cooperative of Palm Oil, Mahato Village. This research aims to see the relationship between Job Satisfaction and Employee Performance. Data aids using online questionnaires and analyzed with SPSS 26 Statistics. The results of the study data analysis show that Job Satisfaction has a positive and significant relationship with Employee or Employee Performance. For future studies, conduct research by paying attention to other variables that are not examined in the research, for example; Work Environment and Organizational Commitment

**Keywords: Job Satisfaction, Performance & Employees**

### PENDAHULUAN

Pelayanan publik pada saat 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 suatu organisasi atau 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 dan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, akan mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau institusi.

Setiap organisasi maupun 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 perusahaan tersebut.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan maka penulis membuat Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Mahato Jaya?. Sedangkan, Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan

Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Mahato Jaya. 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 signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040 (Sari, 2015)

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jumlah sampel dalam penelitian sejumlah 30 karyawan atau pegawai yang dijadikan sebagai responden dari Koperasi Sawit Mahato Jaya. Uji analisis data yang dilakukan dengan menggunakan statistic SPSS 26. Uji yang dilakukan berupa uji normalitas data dan uji korelasi. Lokasi penelitian dilakukukan di Koperasi Sawit Mahato Jaya Desa Mahato. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adaptasi dan adopsi dari kuesioner penelitian (Hazriyanto, Firdiyansyah, & Ibrahim, 2019) yang disebarakan melalui Kuesioner Online.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert dalam pengukurannya. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena terkait (Sugiyono, 2017).

Indikator-indikator dari masing-masing dimensi diukur dengan Skala Likert yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor satu sampai lima, dengan rincian sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) 1
2. Tidak Setuju (TS) 2
3. Ragu Ragu atau Netral (N) 3
4. Setuju (S) 4
5. Sangat Setuju (SS) 5

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji dan pembahasan dapat dilihat pada tabel berikut berupa, hasil uji normalitas data dan hasil uji korelasi.

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

|                                  |                | Kepuasan Kerja | Kinerja Pegawai/Karyawan |
|----------------------------------|----------------|----------------|--------------------------|
| N                                |                | 30             | 30                       |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 31.53          | 33.60                    |
|                                  | Std. Deviation | 3.655          | 4.896                    |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .158           | .095                     |
|                                  | Positive       | .158           | .095                     |
|                                  | Negative       | -.104          | -.082                    |

|                               |                   |                     |
|-------------------------------|-------------------|---------------------|
| <i>Test Statistic</i>         | .158              | .095                |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | .054 <sup>c</sup> | .200 <sup>c-d</sup> |

- 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. Selanjutnya adalah hasil uji korelasi dapat dilihat pada bagian tabel berikut;

**Tabel 2. Correlations**

|                           |                            | Kepuasan Kerja | Kinerja Pegawai/Karyawan |
|---------------------------|----------------------------|----------------|--------------------------|
| Kepuasan Kerja            | <i>Pearson Correlation</i> | 1              | .681**                   |
|                           | <i>Sig. (2-tailed)</i>     |                | .000                     |
|                           | <i>N</i>                   | 30             | 30                       |
| Kinerja Pegawai /Karyawan | <i>Pearson Correlation</i> | .681**         | 1                        |
|                           | <i>Sig. (2-tailed)</i>     | .000           |                          |
|                           | <i>N</i>                   | 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 (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 Mahato Jaya.

### Saran

Pimpinan Koperasi Sawit Mahato Jaya untuk memberikan perhatian kepada Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, selain itu perlu pula memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti; Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- 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
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- 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>
- Simanjuntak, P.J.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Suyono. 2020. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Batam. *ejournal.ymbz.or.id*. 3(1):63-66
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN