

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PEGAWAI (*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES*) DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS I MEDAN

Muhammad Rizki Manurung, Padmono Wibowo
m.rizman27@gmail.com, Padmonowibowo@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu ditingkatkan pada setiap pekerjaan petugas pemasyarakatan. Faktor tersebut menjadi hal yang sangat penting karena kecenderungan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak dapat dicapai tanpa kepuasan kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini ialah agar mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di LPKA Kelas I Medan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian secara kuantitatif berdasarkan data primer dari kuesioner yang disebarkan dengan teknik pengambilan sampel probability dengan teknik penarikan simple random sampling terhadap semua pegawai dengan memakai metode penelitian yang dipakai yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan penyebaran kuisisioner terhadap 30 responden yang ada di LPKA Kelas I Medan. Analisa data penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan Uji regresi sederhana, Signifikansi dan Uji Determinasi dengan menggunakan IBM SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan persentase pengaruh yang diberikan variabel X terhadap Y dilakukan uji determinasi dan dari uji tersebut didapatkan nilai R Square sebanyak 0,367. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini ialah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai LPKA Kelas I Medan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

Job satisfaction is a factor that needs to be improved in every correctional officer job. This factor is very important because the tendency to improve employee performance in an organization cannot be achieved without employee job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the LPKA Class I Medan a Prison. The method used is a quantitative research method based on primary data from questionnaires distributed with probability sampling techniques with simple random

sampling techniques for all employees using the research method used, namely quantitative research methods using questionnaires to 30 respondents in detention centers. LPKA Class I Medan. Analysis of the research data used descriptive analysis techniques using a simple regression test, Significance and Determination Test using IBM SPSS 25. The conclusion obtained is that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and the performance of LPKA Class I Medan Detention Center employees.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang perlu diperhatikan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Listianto dan Setiaji (2008) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi bukanlah milik semua karyawan perusahaan. Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil dari reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan datang ketika semua persyaratan pekerjaan karyawan terpenuhi. Menurut (Carmeli & Freund, 2004), komitmen karyawan harus diperhitungkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi pada akhirnya akan lebih puas daripada karyawan dengan komitmen kerja rendah. Perasaan dan keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain gairah dan semangat kerja, kenikmatan kerja ada ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, dan disiplin juga tercipta dari sikap positif karyawan. Menurut Smith, dikutip dalam (Sedarmayanti, 2009), kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu proses akan menghasilkan suatu kinerja. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan berdasarkan penelitian terdahulu serta dukutankan dengan kondisi organisasi yang dijelaskan sebelumnya, maka peneliti ingin mengeksplorasi dengan mengenai bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pegawai (*The Effect of Job Satisfaction on Employees*) di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Teori Kepuasan Kerja

Dalam bukunya (Robbins & Judge, 2014), Organizational Behavior menjelaskan secara khusus mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari penilaian terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini biasanya identik dengan kegembiraan dan keamanan, karena harapan seseorang terhadap pekerjaannya telah terpenuhi. Sifat dari kepuasan kerja itu sendiri sangat individual, yang berarti pandangan tentang perasaan puas bervariasi dari orang ke orang. Hal ini dikarenakan setiap individu itu unik dan berbeda satu sama lain, sehingga penilaian yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja setiap individu juga berbeda. Kepuasan kerja umumnya diukur dengan melihat berapa banyak faktor yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

2. Teori Kinerja

Menurut (Ivancevich et al., 2001), kinerja adalah "the desired results of behavior". Kinerja adalah hasil yang diharapkan dari suatu tindakan. Sebagai hasil dari perilaku, kinerja dapat menjadi fungsi dari kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman, kemampuan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha untuk mencapai kinerja. Oleh karena itu, dari beberapa pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang akan dicapai sebagai hasil ketika memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

3. Kerangka Pikir

Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja memang sangat penting, karena tanpa kepuasan kerja karyawan, maka kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak dapat tercapai. Pihak industri memiliki kewajiban untuk memahami kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan senang, maka perusahaan itu sendiri yang mendapatkan untung. Serta perihal ini sangat mempengaruhi

pada tujuan dari industri. Tidak hanya itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja tetap hendak senantiasa berlagak positif serta senantiasa memiliki kreativitas yang besar. Kepuasan kerja yang diterima dan dialami pegawai memengaruhi hasil kerja mereka.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang melakukan pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antara variabel. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independent (variable bebas) dan variable dependent (variable terikat), yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di LPKA Kelas I Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas masyarakatan yang bekerja LPKA Kelas I Medan yang berjumlah 269 dan 30 orang sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LPKA Kelas I Medan dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Petugas di LPKA Kelas I Medan diperoleh hasil berupa jawaban dari responden yang melalui teknis penyebaran angket atau kuesioner penelitian terkait variable yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja sebagai variable bebas (Dependen) dalam hal ini merupakan variable (Y) dan kinerja sebagai variable (Independen)

yang merupakan variable (X) melalui beberapa butir pernyataan yang telah terbagi kedalam beberapa dimensi dan dijelaskan kedalam indikator didalamnya serta menggunakan skala likert. Dengan menggunakan sampel sebanyak 30 pegawai, penelitian ini menggambarkan bagaimana persepsi pegawai di wilayah LPKA Kelas I Medan.

Tingkat Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap individu untuk tercapainya tujuan organisasi di LPKA Kelas I Medan. Petugas harus mampu memberikan kesan positif dengan menumbuhkan semangat dan komitmen terhadap LPKA Kelas I Medan. Begitu pula dengan Pejabat Struktur LPKA Kelas I Medan hendaknya memberikan umpan balik yang baik kepada bawahannya agar dapat memberikan contoh yang baik bagi organisasi. Capaian kerja yang ditargetkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kinerja pegawai baik ketika semua tujuan dan hasil tercapai, dan mereka bekerja dengan baik untuk organisasi. Selanjutnya, LPKA Kelas I Medan bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawainya serta fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja organisasi.

A. UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

a) Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel.

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	TOTAL
X11	Pearson Correlation	1	.317	.482**	.118	.613**
	Sig. (2-tailed)		.088	.007	.534	<.001
	N	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.317	1	.545**	.524**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.088		.002	.003	<.001
	N	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.482**	.545**	1	.553**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002		.002	<.001
	N	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.118	.524**	.553**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.534	.003	.002		<.001
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.613**	.828**	.855**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30

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

Berdasarkan table correlation dalam SPSS, didapatkan hasil :

1. Sig X11 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
2. Sig X12 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
3. Sig X13 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
4. Sig X14 terhadap total : $0,001 < 0,05$: **Valid**
5. Sig Y11 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
6. Sig Y12 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
7. Sig Y13 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
8. Sig Y14 terhadap total : $0,001 < 0,05$: **Valid**
9. Sig Y15 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
10. Sig Y16 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
11. Sig Y17 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**
12. Sig Y18 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: **Valid**

Uji validitas juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel, yaitu:

- 1) Variabel X (*Job Satisfaction*) memiliki 4 item pernyataan mengenai *Job Satisfaction*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*Job Satisfaction*) adalah sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X11	0,613	0,361	Valid
X12	0,828	0,361	Valid
X13	0,855	0,361	Valid
X14	0,709	0,361	Valid

- 2) Variabel Y (*Job Performance*) memiliki 10 item pernyataan mengenai *Job Performance*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel Y (*Job Performance*) adalah sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y11	0,603	0,361	Valid
Y12	0,704	0,361	Valid
Y13	0,618	0,361	Valid
Y14	0,640	0,361	Valid
Y15	0,756	0,361	Valid
Y16	0,665	0,361	Valid
Y17	0,693	0,361	Valid
Y18	0,630	0,361	Valid

b) Reliabilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa

umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- 1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table *reliability statistics* dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) Variabel X (*Job Satisfaction*)

Nilai Cronbach's Alpha dari *Transformational Leadership* yang terdiri dari 5 item pernyataan yaitu 0,823. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

- 2) Variabel Y (*Job Performance*)

Nilai Cronbach's Alpha dari *Innovation* yang terdiri dari 9 item pernyataan yaitu 0,762. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur

B. UJI NORMALITAS

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian .

C. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI * KEPUASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	99.092	4	24.773	3.224	.029
		Linearity	97.556	1	97.556	12.696	.002
		Deviation from Linearity	1.536	3	.512	.067	.977
	Within Groups		192.108	25	7.684		
	Total		291.200	29			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,977. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (*Job Satisfaction*) dan Y (*Job Performance*) memiliki hubungan linier.

D. UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *Transformational Leadership* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Innovation*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.311	2.630

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,579$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,335$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Job Satisfaction* (X) menerangkan variabel *Job Performance* (Y) sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% diterangkan oleh variable lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.556	1	97.556	14.106	<.001 ^b
	Residual	193.644	28	6.916		
	Total	291.200	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.337	5.233		.638
	X	.512	.062	.841	.000

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Job Satisfaction*) terhadap variabel Y (*Job Performance*) dari Regression senilai 0,001. Angka ini < 0,05, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H0 akan ditolak. Dengan demikian, *Job Satisfaction* secara signifikan memengaruhi *Job Performance*.

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Job Satisfaction*) terhadap variabel Y (*Job Performance*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 15,897 + 1,465X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variable *Job Performance* jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 15,897 + 1,465(5) = 23,222$. Maka bila diketahui X= 5 maka Y= 23,222.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Tingkat Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap individu untuk tercapainya tujuan organisasi di LPKA Kelas I Medan. Petugas harus mampu memberikan kesan positif dengan menumbuhkan semangat dan komitmen terhadap LPKA Kelas I Medan. Begitu pula dengan Pejabat Struktur LPKA Kelas I Medan hendaknya memberikan umpan balik yang baik kepada bawahannya agar dapat memberikan contoh yang baik bagi organisasi. Capaian kerja yang ditargetkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kinerja pegawai baik ketika semua tujuan dan hasil tercapai, dan mereka bekerja dengan baik untuk organisasi. Selanjutnya, LPKA Kelas I Medan bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawainya serta fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pegawai di LPKA Kelas I Medan memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kepuasan kerja.

2. Pegawai di LPKA Kelas I Medan memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja yang dilakukan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan yang bersifat positif antara variable X yaitu kepuasan kerja terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai di LPKA Kelas I Medan.

b. Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini terkait dengan bentuk kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di LPKA Kelas I Medan peneliti mengajukan beberapa saran antara lain :

1. Tingkat Kepuasan kerja terkait kepuasan petugas tidak hanya dengan pekerjaan itu sendiri tetapi dengan konteks organisasi yang lebih luas terkait dengan pekerjaan.
2. Diperlukan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di LPKA Kelas I Medan. Hal ini diperlukan untuk memfasilitasi terciptanya kepuasan kerja yang baik di LPKA Kelas I Medan untuk mempertahankan kinerja pegawai agar memiliki kualitas kerja yang baik diperlukan motivasi dari pimpinan, perhatian lebih dan juga self reward bagi petugas seperti promosi jabatan ataupun pelatihan keterampilan untuk mengasah kemampuan yang dimiliki sebagai suatu penghargaan.
3. Penelitian mengenai pengaruh dari faktor-faktor yang dapat mendorong terciptanya Kepuasan Kerja sangat jarang ditemukan pada organisasi publik seperti bidang pemasyarakatan.
4. Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,579$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,335$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Job Satisfaction* (X) menerangkan variabel *Job Performance* (Y) sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% diterangkan oleh variable lain.

DAFTAR PUSTAKA

a. Artikel dan Karya Ilmiah

Abdul, W. A. F. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences, 2(1), 2349–5219.

Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. Economic Research-Ekonomska Istrazivanja , 29(1), 118–130.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>

Barrett, C., & Myrick, F. (2018). Job satisfaction in preceptorship and its effect on the clinical performance of the preceptee. Wiley Journal of Advanced Nursing, 27(2), 364–371.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00511.x>

b. Buku

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek. PT.Rineva Cipta.

Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (jakarta (ed.)). Erlangga. Creswell, J. W. (2016). research design pendekatan kualitatif,kuantitatif,dan campuran (4th ed). Pustaka Belajar.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational Behavior. Pearson Education Limited.
https://books.google.co.id/books?id=%5C_cwqtgEACAAJ

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.

Umar, H. (2003). Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset (p. 103).

c. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-16.KP.05.02 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Pemasyarakatan

Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik