

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI KARSA KANTOR PUSAT MAKASSAR

**Ahmad Fauzan Rustan**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
email: [fauzan814@student.unm.ac.id](mailto:fauzan814@student.unm.ac.id) | [fauzan814@gmail.com](mailto:fauzan814@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, yaitu mengambil semua populasi yang berjumlah 34 karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Bumi Karsa sebagai sampel. Pengumpulan data dengan pemberian kuesioner kepada karyawan, observasi lingkungan kerja dan wawancara dengan Departemen *Human Capital*. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji-t dengan bantuan SPSS 25 *for Mac*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Bumi Karsa*

## 1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia yang andal sangat penting untuk menopang keberlangsungan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia tersebut adalah karyawan yang memiliki keterampilan dan etos kerja tinggi yang dapat menuntun perusahaan ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pada umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko dalam Artadi, 2015:1). Dengan demikian jelas bahwa karyawan perlu dikelola secara profesional sehingga dapat menghasilkan karyawan yang *reliable* (dapat diandalkan), berkualitas dan produktif.

Permasalahan sumber daya manusia dalam perusahaan pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Salah satu penyebab kurang baiknya kondisi kerja dalam organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban kepadanya. Sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dari manajemen perusahaan karena berhubungan dengan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Dessler (2007:314), kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Hal senada disampaikan Anoraga (2006:64), yang menyatakan kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh perorangan atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hersey (Hutapea dan Thoha, 2008) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Penelitian ini difokuskan di kantor pusat PT. Bumi Karsa di mana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. Hingga saat ini pengabdian PT. Bumi Karsa turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar di berbagai tanah air, khususnya di kawasan Indonesia Timur. Keberhasilan PT. Bumi Karsa dalam berbagai macam proyek konstruksi nasional seperti jalan, jembatan, bendungan, irigasi, pelabuhan, pusat perbelanjaan, gedung-gedung perkantoran, sekolah/universitas, rumah sakit, pabrik dan fasilitas umum lainnya telah menumbuhkan kepercayaan pemerintah dan masyarakat.

Sebuah penelitian yang dilakukan pada tanggal 21 Maret 2018 dengan mengadakan wawancara terhadap beberapa orang karyawan di PT. Bumi Karsa Kota Makassar, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal (Kurniawati, 2018). Kinerja yang kurang maksimal tersebut ditunjukkan dari tidak tercapainya target pendapatan setiap bulannya yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan.

Peneliti juga melakukan observasi dengan cara mendatangi kantor pusat PT. Bumi Karsa di Wisma Kalla lantai 11. Peneliti masuk ke dalam ruang kerja dan melihat ada beberapa karyawan yang tidak berada di tempat duduknya. Ada juga beberapa karyawan yang terlihat sibuk dengan tugas-tugas yang diberikan, dengan wajah lesu tanda lelah.

Oleh karena itu peneliti melihat adanya suatu masalah yang menyebabkan tidak tercapainya target proyek baru dan tidak optimalnya kinerja karyawan tersebut, di mana diduga adalah berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya mereka terima. Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover (perputaran karyawan), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover

mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

### **Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan Job Descriptive Index (JDI) yang menurut Robbins dalam Artadi (2015:20) ada lima, yaitu:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

2) Gaji atau upah yang pantas

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) yang meliputi antara lain:

1) Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2) Kepuasan terhadap Imbalan

Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

3) Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

- 4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja  
Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- 5) Kesempatan Promosi  
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gibson dalam Kurniawan, 2012). Brahmasari dalam Artadi (2015:10) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

### **Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) terdiri dari:

- 1) Faktor intrinsik  
Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor ekstrinsik
  - a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
  - b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
  - c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
  - d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Darma dalam Hertanto (2017), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas  
Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.
- 2) Kualitas  
Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang

dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3) Ketepatan waktu

Penilaian terhadap seorang karyawan dengan melihat pekerjaan yang dia lakukan sesuai atau tidak dengan waktu yang telah direncanakan.

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai data primer. Peneliti juga akan melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Bumi Karsa yang berjumlah 34 karyawan dan 10 pimpinan. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang di mana setelah diolah akan menghasilkan penelitian kualitatif berupa interpretasi dari hasil kuesioner atau angket dengan menggunakan skala Likert. Karyawan dan pimpinan yang diteliti adalah sepuluh departemen yang ada di PT. Bumi Karsa. Teknik wawancara dan observasi digunakan untuk memperoleh informasi tambahan tentang kinerja karyawan dan kepuasannya selama bekerja di kantor. Langkah pertama dari analisis ini adalah mendengarkan rekaman audio hasil wawancara dengan beberapa karyawan. Ini membantu memahami intonasi suara dan emosi yang tidak dapat ditangkap oleh transkrip. Kemudian mengolah hasil data kuesioner di program SPSS 25 for Mac.

**4. HASIL & PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil uji t dari hasil olahan atau output SPSS 25 for Mac:

**Tabel Hasil Analisis Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.037	6.436		4.667	.000
	Kepuasan Kerja	.099	.122	.143	.818	.419

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olah SPSS, 2018

Ini dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (0,818) lebih kecil dari t tabel (2,037) dan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,419 > 0,05).

Hasil analisis koefisien korelasi (R), yaitu seberapa kuat hubungan antara variabel X terhadap Y menunjukkan hasil sebesar 0,143, berada pada interval antara 0 - 0,25. Dari hasil tersebut maka dapat ditafsirkan bahwa hubungan variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat korelasi yang sangat lemah.

**Tabel 24. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.143 <sup>a</sup>	.020	-.010	2.093

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olah SPSS, 2018

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), yaitu seberapa kuat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), mendapatkan hasil 0,020 atau 2%. Jadi, 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Bumi Karsa sudah sangat baik, sehingga hubungan dan pengaruhnya tidak menunjukkan hasil yang kuat. Dengan maksud *Human Capital* PT. Bumi Karsa dalam mengelola karyawannya sebaiknya lebih fokus dengan faktor-faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawannya.

## 5. KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 2%, sedangkan 98% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian, Departemen Human Capital PT. Bumi Karsa dalam menangani faktor kepuasan kerja di perusahaan sudah baik. Diharapkan Departemen Human Capital dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan dalam berkinerja. Hal ini dapat dicapai dengan cara perusahaan dapat memberikan bonus di luar gaji pokok bagi karyawan yang berkinerja baik, melibatkan karyawannya untuk menuangkan ide-idenya agar karyawan merasa dihargai sebagai bagian dari perusahaan dan melatih kedisiplinan dan kesantunan terhadap sesama karyawan, terutama yang berbeda departemen agar komunikasi dalam bekerja terjalin lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artadi, Febri Furqon. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Jakarta: Indeks.
- Hertanto, Eko. (2017a). *Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan Model Robbins & Judge*. [https://www.academia.edu/23819725/KUESIONER\\_KEPUASA\\_N\\_KERJA\\_KARYAWAN\\_MODEL\\_ROBBINS\\_and\\_JUDGE\\_](https://www.academia.edu/23819725/KUESIONER_KEPUASA_N_KERJA_KARYAWAN_MODEL_ROBBINS_and_JUDGE_). Diakses 25 April 2018.

- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Agung Widhi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16(4), 391-408.
- Kurniawati, Andi Reski. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Mangkunegara, Aanwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.