

PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN: SEBUAH KAJIAN LITERATUR

Martha Paula Veronika

Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Martha.17010664131@mhs.unesa.ac.id

Adela Alif Qintari

Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Adela.17010664170@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja dan kinerja merupakan hal yang selalu ada dan penting bagi jalannya perusahaan. Kepuasan kerja berbicara tentang keadaan emosional mengenai apa yang diterima sesuai yang diharapkan sedangkan kinerja berbicara mengenai hasil dari kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berkaitan. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari penelitian adalah untuk melihat pengaruh dari kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi kajian literatur dimana menjadikan jurnal-jurnal sebagai data dari penelitian ini. Hasil dari penelitian adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator dari kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh kinerja karyawan sehingga jika indikator kepuasan kerja tercapai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, faktor kepuasan kerja karyawan harus terpenuhi terlebih dahulu untuk dapat mencapai indikator kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Indikator Kepuasan Kerja, Faktor Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap perusahaan akan berusaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan begitu perusahaan harus bisa mengantisipasi berbagai perubahan yang muncul dengan mencoba beribu cara yang sudah dibuat oleh kebijakan di perusahaan. Antisipasi yang dimaksud yakni agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan tanpa adanya hambatan dan gangguan. Pencapaian tujuan perusahaan bisa terwujud dengan cara mencetak dan merekrut sumber daya manusia yang handal, kreatif serta inovatif, karena peranan sumber daya tersebut merupakan kunci yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan juga harus memelihara hubungan atau interaksi satu sama lain.

Di perusahaan juga memerlukan kerja sama yang baik dan juga solid antara pimpinan dan bawahan (karyawan). Ketika pimpinan memberikan arahan yang baik kepada karyawan, maka akan membuahkan hasil yang baik pula. Sebaliknya, ketika pimpinan tidak memberikan arahan yang baik kepada karyawan, otomatis karyawan akan merasa tidak nyaman dan akan menghasilkan sesuatu yang buruk. Tidak hanya itu saja, karyawan pun harus berada di lingkungan yang mendukung dan kondisi yang baik sesuai tugas yang diberikan dalam pekerjaannya tersebut agar mereka merasa puas terhadap sesuatu yang dihadapinya. Oleh sebab itu, kinerja yang baik dapat dikatakan berasal dari kepuasan kinerja yang ada pada

mereka. Perusahaan akan dirugikan jika ada karyawan yang memiliki kinerja yang buruk seperti terlambat, sering melakukan absensi, memperlambat pekerjaan yang diberikan bahkan sampai menolak perintah dari atasan (Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017). Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memahami apa yang diinginkan oleh karyawannya. Menurut Makaluas, Pio, & Sumampouw (2017) memahami keinginan karyawan bisa dilihat dari beberapa faktor yakni dari faktor kepuasan finansial, fisik, dan sosial. Saat ketiga faktor tersebut dapat dipenuhi maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan mengarahkan karyawan pada sikap positif yang dimiliki oleh tiap individu terkait dengan pekerjaannya di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat dikaitkan dengan harapan karyawan mengenai keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja pada karyawan akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi disertai semangat berkerja yang ada di dalam dirinya. Semua itu dilakukan sebagai pembuktian bahwa mereka memiliki prestasi yang lebih baik. Ketika kepuasan kerja tersebut sudah didapatkan oleh karyawan nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi kepuasan kerja ini merupakan sikap dan penilaian yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan serta pemenuhan atas harapan yang ada di dalam diri mereka (Sari & Susilo, 2018).

Pada dasarnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang cukup penting di perusahaan. Disini peneliti sangat tertarik dan ingin mengetahui apakah kepuasan kerja tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat dapat menjelaskan seberapa penting kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang emosional di dalam diri individu dimana individu tersebut menyukai dan mencintai pekerjaannya (Wahyud & Sudibya, 2016). Menurut Wahab (2012), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sama sekali dari sisi bagaimana karyawan tersebut memandang suatu pekerjaan mereka, karena kepuasan kerja juga merupakan suatu cerminan dari perasaan seseorang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan (Sanuddin & Widjojo, 2013). Robbins (2003) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap seseorang yang secara umum terhadap pekerjaannya (Hakim & Wuryanto, 2014).

Jadi kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan pengertian di atas yakni, kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki masing-masing individu pada sesuatu yang menyenangkan atau tidak sama sekali tergantung pada pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor kepuasan kerja menurut (Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kepuasan finansial
Menurut Moh. As'ad (1987, dalam Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) faktor ini mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan sehari-hari sehingga karyawan merasa puas karena apa yang mereka dapatkan bisa terpenuhi. Hal tersebut berupa : jaminan sosial, sistem kompensasi dan besarnya gaji, tunjangan yang diberikan, fasilitas yang diterima dan juga promosi yang didapatkan.
2. Faktor kepuasan fisik
Menurut Moh. As'ad (1987 dalam Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) faktor ini sangat berkaitan dengan kondisi secara fisik dari lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, karena hal tersebut berupa : jenis pekerjaan yang dilakukan, sistem pengaturan waktu dan jam istirahat, suhu di tempat

mereka berkerja dan penerangan, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, umur, dan kesehatan tubuh karyawan di perusahaan tersebut.

3. Faktor kepuasan sosial

Menurut Drs. Heidjrachman dan Drs. Suad Husnan (1986 dalam Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) faktor kepuasan sosial ini memiliki hubungan erat dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, atasan, atau karyawan yang beda divisi. Hal tersebut meliputi pimpinan yang adil dan bijaksana, rekan kerja yang solid, serta pengarahan dan perintah dari atasan yang wajar.

Kinerja

Pada umumnya kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bagus di dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan (Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017). Mangkupriwa dan Hubeis (2007) pun mengatakan kinerja adalah hasil yang didapat dari proses suatu pekerjaan tertentu yang mana sudah direncana waktu dan tempat pelaksanaannya oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Suntari & Rasto, 2018). Sedangkan menurut Rivai (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu perilaku yang nyata dilakukan oleh setiap karyawan dan tampil sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut tergantung perannya di perusahaan itu (Hakim & Wuryanto, 2014).

Jadi berdasarkan pengertian yang ada diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atau prestasi yang dicapai karyawan di dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka yang sesuai dengan tanggung jawab atas peran mereka pada suatu perusahaan tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman J Simanjutak (2005). Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor individu
Yakni faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi dari diri sendiri. Oleh sebab itu, faktor tersebut sangat memiliki pengaruh yang yang tinggi terhadap kinerja karyawan (Devita, 2017).
2. Faktor dukungan organisasi / perusahaan
Ketika individu melakukan segala aktivitas, pastinya harus memiliki dukungan di tempat ia

bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan pada waktu karyawan tersebut bekerja (Devita, 2017).

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan ini sangat bergantung pada kemampuan manajerial para pimpinan mengenai bagaimana pimpinan mengatur bawahannya. Pimpinan yang baik akan membangun sistem kerja yang aman, nyaman, dan harmonis. Selain itu, para pimpinan juga bisa mengembangkan meningkatkan kompetensi diantara para pekerjanya sehingga dapat menumbuhkan semangat dan motivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal (Devita, 2017).

METODE

Metode pada penelitian ini menggunakan systematic literature review. Systematic literature review merupakan tinjauan pustaka sistematis yang mana mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasi semua temuan yang ada di dalam penelitian, untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ada sebelumnya.

Sumber data dapat diperoleh melalui internet berupa jurnal dan buku mengenai kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 13 jurnal dan jumlah buku yang dianalisis sebanyak 1 buku. Data penelitian pada jurnal tersebut dipublikasikan mulai tahun 2012-2018.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja mempunyai teori yang bisa menjelaskan bagaimana individu bisa merasa puas dalam pekerjaannya. Teori yang pertama yaitu *Two factor theory* yang mengungkapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan ini berasal dari dua kelompok variabel yang berbeda yakni motivator dan *hygiene factor*. Sedangkan teori kedua yaitu *value theory* yang mengemukakan jika kepuasan akan tercapai saat hasil yang diterima sesuai dengan yang diinginkan (Wibowo, 2011). Hal itu sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lodge dan Derek (dalam Nizar & Suparman, 2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sendiri bisa tercapai saat tidak ada perbedaan antara apa yang diharapkan atau dipersepsikan dengan apa yang diterima atau apa yang diterima lebih baik dari apa yang diharapkan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan emosional seseorang dalam memandang suatu pekerjaan itu menyenangkan atau tidak bagi dirinya di mana ditandai dengan sikap positif jika puas dan sikap negatif jika tidak puas. Saat seorang karyawan merasa tidak mengalami kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut cenderung

bersikap dan berperilaku negatif di tempat kerja. Sedangkan karyawan akan bersikap positif atau bersikap baik bahkan lebih baik saat karyawan mengalami kepuasan kerja. Hal itu bisa terjadi karena pada saat karyawan mengalami kepuasan kerja maka yang diharapkan sudah tercapai sehingga karyawan akan merasa senang dan diwujudkan melalui sikap yang positif. Begitu pun sebaliknya jika karyawan tidak mengalami kepuasan kerja maka yang didapatkan tidak seperti yang diharapkan sehingga karyawan mengalami rasa kecewa dan diwujudkan dengan sikap negatif. Jadi dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa apa yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga menciptakan sikap positif karyawan tersebut dalam bekerja.

Menurut Lawrer (dalam Supiyanto 2015) kepuasan kerja dan kinerja sebenarnya disebabkan oleh hal yang berbeda hanya saja keduanya mempunyai kaitan yang cukup erat. Kepuasan kerja mempunyai kaitan yang cukup erat dengan kinerja karena kepuasan akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja individu agar mencapai hasil yang maksimal (Nizar & Suparman, 2014). Penelitian yang telah dilakukan seringkali mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nizar dan Suparman (2014) ini melihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makaluas (2017) terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan kerja yang memberikan hasil yang mendukung hipotesis yang ada pada penelitian tersebut. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin dan Widjojo (2013) pun menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikan yang cukup tinggi di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih tinggi daripada motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, Nizar dan Suparman (2014) juga mengatakan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkatkan kinerja yang tinggi juga begitu pun sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan Puteri dan Ramli (2017) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih berpengaruh kepada kinerja karyawan daripada pengaruh tekanan

kerja pada kinerja karyawan. Jika dilihat berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang saling berkaitan. Hal tersebut karena indikator dalam kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Celluci, Anthony dan Devries dalam Nizar dan Suparman (2014) yakni kepuasan dengan gaji yang diterima, kepuasan dengan promosi yang didapatkan, kepuasan dengan rekan kerja yang memberikan rasa nyaman, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Indikator tersebut sebagai acuan karyawan agar bisa merasakan kepuasan dalam bekerja. Di dalam meningkatkan kinerja indikator tersebut menjadi faktor yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja sendiri pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan pada waktu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil penelitian yang ada terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain motivasi dan kompensasi (Kasenda, 2013). Selain itu, lingkungan kerja atau segala sesuatu yang berada di tempat bekerja para karyawan juga mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada (Sutanto & Suwondo, 2015). Jika dilihat dari hasil penelitian yang ada kompensasi maka berkaitan dengan kepuasan gaji, motivasi berkaitan dengan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri sehingga terdorong untuk melakukan yang baik dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kepuasan rekan kerja, penyelia dan pekerjaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa terpenuhi faktor kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan memenuhi faktor kepuasan kerja. Adapun beberapa faktor yang bisa memenuhi kepuasan kerja karyawan yakni pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan; perbedaan; pencapaian nilai yang sudah ditentukan atau ditargetkan; keadilan dan komponen genetik (Wibowo, 2011). Sedangkan menurut Terry (dalam Sari, 2018) mengemukakan faktor yang cukup berbeda yakni produktivitas dalam bekerja, tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan. Dengan memenuhi faktor kepuasan kerja maka akan mencapai indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja di mana indikator ini merupakan faktor dari meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Kepuasan kerja merupakan keadaan secara emosional karyawan dalam merasakan sesuatu yang diterima sesuai dengan yang diharapkan sehingga menimbulkan sikap yang positif. Sedangkan kinerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu karena indikator dalam kepuasan kerja merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja sehingga jika indikator tercapai maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, faktor kepuasan kerja perlu dipenuhi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang bisa diberikan bagi perusahaan yaitu perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan karena juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara. *Jurnal Ekonomia Vol. 8 (1)*, 11-21.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan d restoran alpha hotel pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 4 (2)*, 1-15.
- Hakim, A., & Wuryanto. (2014). Model peningkatan kinerja karyawan melalui peran komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Ekobis Vol. 15 (2)*, 1-18.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bangun wenang beverages company manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akutansi Vol. 1 (3)*, 853-859.
- Makaluas, C. G., Pio, R., & Sumampouw, H. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bpr prisma dana manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5 (5)*, 1-8.
- Nizar, M., & Suparman, A. (2014). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. bpr segara provinsi lombok ntb). *Prosiding Interdisciplinary Postgraduate Student Conference 1*, 1-6.
- S., W., & Sutanto, H. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. bank rakyat indonesia (persero) tbk. kantor wilayah semarang). *Prosiding Sendi_U*, 566-574.

- Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus Vol. 25 (2)*, 217-231.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X- unit usaha pabrik gula modjopanggong tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 64 (1)*, 28-35.
- Suntari, R., & Rasto. (2018). Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 3 (1)*, 234-239.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. *Jurnal Economia Vol. 11 (2)*, 118-131.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *JMK Vol. 17 (2)*, 135-144.
- Wahyud, N. S., & Sudibya, I. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, kuta bali. *E-Jurnal Managemet Unud Vol. 5 (2)*, 870-897.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.