

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VISION SOLUSINDO PRATAMA

Oleh

Hendrayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

Abstract: *This research was conducted at PT. Vision Solusindo Pratama with the aim to mengatahui influence job satisfaction on employee performance PT. Vision Solusindo Pratama. Population in this research is all employees of PT. Vision Solusindo Pratama totaling 48 people. While the data analysis used is test reliability and simple linear regression test and coefficient of determination test. Hypothesis testing using t test. The results of this study using the help of SPSS. From SPSS testing found that there is a positive and significant relationship between job satisfaction with employee performance PT. Vision Solusindo Pratama*

Keywords: *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Isu yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada era sekarang selaras dengan peningkatan kebutuhan manusia yang semakin meningkat dan saling melengkapi.. Dan sesuai dengan peningkatan perekonomian pada masa sekarang disertai dengan kemajuan teknologi dan informasi serta bidang lain yang berkaitan dengan industri , maka masalah sumberdaya manusia semakin kompleks , terutama tentang pengadaan, penempatan dan pengembangannya sumber daya manusia.. Karena sumberdaya manusia merupakan salah satu kekuatan perusahaan . Apabila perusahaan dapat menghargai kemampuan dan keahlian mereka serta mampu menggunakan secara tepat maka perusahaan akan dapat berkembang dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan..

Perkembangan dan persaingan dalam bisnis yang semakin ketat, maka memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah, dengan demikian organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup

tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Agar dapat mengakomodasikan perubahan, maka dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan tanggapan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menggambarkan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan, sehingga akan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri . Bagi perusahaan sendiri, karyawan merupakan pelaku dan merupakan objek penting bagi pencapaian tujuan dari organisasi.

Penempatan, berat ringan pekerjaan, lingkungan kerja, sifat dari pekerjaan dan sikap pimpinan merupakan hal sangat penting diperhatikan oleh perusahaan didalam mengelola sumber daya manusia yang ada, maka kepuasan kerja yang diharap oleh karyawan tercapai dan apa bila hal di atas tidak diperhatikan akan berdampak sebaliknya terhadap karyawan dan tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan.

Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cermin dari perasaan para karyawan terhadap

pekerjaannya yang akan tampak dalam sikap positif para karyawan pada pekerjaannya. Pada suatu perusahaan kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat perputaran karyawan (Labour Turn Over) dan absensi yang diterima. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa kepuasan kerja meningkat, maka tingkat perputaran karyawan dan absensi akan menurun.

Maka untuk menciptakan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dari karyawan tersebut, salah satunya adalah bagaimana agar menciptakan kepuasan kerja karyawan.

PT. Vision Solusindo Pratama Pekanbaru tidak bisa mengabaikan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan tersebut sangat menentukan keberhasilan perusahaan untuk masa yang akan datang.

Sejauh mana keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja, sehingga merasa terpuaskan dan memilih loyal pada pekerjaannya, dapat kita lihat tabel berikut ini:

Berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Vision Solusindo Pratama pada tahun 2012 s.d 2016 dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Jumlah karyawan yang keluar dan masuk serta tingkat labour turn over (LTO) pada PT. Vision Solusindo Pratama

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Keluar	Masuk	Jumlah karyawan Akhir tahun
2012	32	5	3	30
2013	30	-	17	47
2014	47	9	1	39
2015	39	3	6	42
2016	42	3	7	48

Sumber : PT. Vision Solusindo Pratama 2017

Berdasar tabel di atas bahwa jumlah karyawan pada PT. Vision Solusindo Pratama terjadi naik dan turun, karena dipengaruhi oleh jumlah karyawan yang keluar dan masuk, sehingga mempengaruhi jumlah karyawan setiap tahunnya. Adapun penyebab dari terjadi keluarnya karyawan disebabkan oleh permintaan sendiri karena kepuasan terhadap pekerjaan tidak terpenuhi.

Untuk melihat kepuasan kerja karyawan dapat kita lihat dari tingkat absensi karyawan pada PT. Vision Solusindo Pratama sebagai berikut :

Tabel. 2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Vision Solusindo Pratama Tahun 2012 s.d 2016

TAHUN	Jumlah Karyawan (orang)	Efektivitas Bekerja (hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Sakit tanpa ket. Dokter	Alpha (hari)	Jumlah (hari)	
2002	30	292	10	15	25	8.56
2003	47	295	12	11	23	7.79
2014	39	291	9	11	20	6.87
2015	42	289	13	12	25	8.65
2016	48	294	15	17	30	10.20

Sumber: PT. Vision Solusindo Pratama 2017

Dilihat dari table 1.2 di atas bahwa tingkat absensi karyawan PT. Vision Solusindo Pratama dari tahun 2012 ke tahun 2013 terjadi penurunan dan begitu juga pada tahun 2014, dari tahun 2014 ke tahun 2011 terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan serta dari tahun 2015 ke tahun 2016 tingkat absensi karyawan terjadi kenaikan.

Tabel 3 Target dan realisasi Kegiatan Karyawan PT. Vision Solusindo Pratama

TAHUN	TARGET (Unit)	REALISASI (Unit)	Tingkat Pencapaian (%)
2012	19	15	78,9
2013	20	18	90,0
2014	15	7	46,7
2015	25	19	76,0
2016	25	15	60,0

Sumber : PT. Vision Solusindo Pratama 2017

Berdasarkan tabel di atas bahwa tingkat pencapaian hasil kerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, pada tahun 2012 tingkat pencapaian kinerjanya hanya 78,9 %, tahun 2013 terjadi kenaikan menjadi 90%, pada tahun 2014 terjadi penurunan yang cukup besar yaitu menjadi 46,7%, tahun 2015 meningkat menjadi 76% dan pada tahun 2016 turun menjadi 60%.

Tabel 4 Pendapatan Karyawan PT. Vision Solusindo Pratama Pekanbaru

Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Isentif Bonus (Rp)	Uang Transpor (Rp)	Uang Makan (Rp)	Clem Pulsa (Rp)
Direktur	5.000.000,-	5.000.000,-	2.500.000,-	1.000.000,-	500.000,-
HRD	3.500.000,-	2.000.000,-	2.000.000,-	900.000,-	500.000,-
Staff Adm	1.250.000,-	200.000,-	750.000,-	750.000,-	500.000,-
Staff Keuangan	1.500.000,-	500.000,-	750.000,-	750.000,-	500.000,-
Marketing	1.500.000,-	3.000.000,-	750.000,-	750.000,-	500.000,-
Driver	1.000.000,-	1.000.000,-	500.000,-	750.000,-	500.000,-

Sumber : PT. Vision Solusindo Pratama 2017

Berdasarkan data di atas bahwa perusahaan juga memperhatikan income/pendapatan dari para karyawan, yaitu gaji pokok, uang makan, uang transport, uang pulsa dan bonus apabila kinerja karyawan baik.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang secara khusus mengatur aspek manusianya. Hal ini adalah hasil dari perkembangan ilmu manajemen itu sendiri yang selama ini dikenal memiliki enam unsur, yaitu *Men, Money, Method, Materials, Machines, Market*. Unsur *Men* itulah yang membidani lahirnya ilmu sumberdaya manusia.

Manajemen Sumberdaya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, Husein. 1997). Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumberdaya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumberdaya manusia menurut Griffin (2004) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 2, Juni 2018

tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Menurut Robbins (2001:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya.

Menurut Davis (2002:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Manik,2017:258)

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi

pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Herzberg dalam Miftah Thoha (2002:201) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*sastisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu.

Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu:

1. Kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job confext*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan.
2. Kondisi Instrinsik, isi pekerjaan (*job contact*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Teori ini didasarkan pada hasil penelitian dimana ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

1. Kelompok bukan pemuas (*dissatisfier*) merupakan faktor-faktor yang tidak adanya kepuasan yang terdiri dari upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.
2. Kelompok pemuas (*sastisfier*) merupakan faktor-faktor yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan 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 pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan berkurang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan

atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:203) sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
- h. Hubungan dengan rekan kerja

Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kepuasan Kerja dan Umur Karyawan

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Effendy (2000:92) sebagai berikut:

- a. Upah yang cukup. Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.
- b. Perlakuan yang adil. Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.
- c. Ketenangan bekerja. Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

- d. Perasaan diakui. Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti : olah raga, kesenian dan lain-lain.
- e. Penghargaan atas hasil kerja. Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.
- f. Penyalur perasaan. Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh individu (karyawan) dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan dan dievaluasi oleh pihak – pihak tertentu .Simanjuntak (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan kedalam tiga kelompok yaitu :

- a. Kompetensi individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.
- c. Dukungan manajemen berupa kemampuan manajerial dari pimpinan, baik dengan membangaun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi karyawan termasuk didalamnya menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Simanjuntak dalam Manik dan Syafrina (2018:2) kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Sisi lain dari pentingnya kinerja ini dikemukakan oleh Maurice dalam Marliati (2013:20) bahwa identifikasi yang akurat tentang penyebab – penyebab kinerja seorang individu adalah sesuatu yang fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam perbaikan strategi– strategi kinerja. Kinerja yang baik dikarenakan karyawan memiliki kemampuan yang tinggi, kerja keras dan adanya bantuan dari rekan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sangat penting mengetahui kinerja karyawan untuk digunakan sebagai dasar dalam beberapa tindakan manajemen demi tercapainya tujuan organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Sumber Daya Manusia Perusahaan (2004:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Defenisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan menurut Faustino Cardosa Gomes dalam Anwar Prabu (2005:9) mengemukakan defenisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai SDM per satuan periode waktu tertentu

dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut T.Hani Handoko (2001:235), penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah proses melalui organisasi-organisasi dimana mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas Dalam penelitian ini dimensi kinerja akan diukur sesuai dengan yang dinyatakan oleh Richard I.henderson dalam Marliati (2013:20) bahwa :

- a) Hasil kerja,yaitu keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b) Perilaku kerja,yaitu ketika berada ditempat kerjanya,seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja.perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan,perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
- c) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.sebagai manusia karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya.untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan,diperlukan sifat pribadi tertentu.

faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Anwar (2004:67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) . hal ini sesuai dengan

pendapat Keith Davis,(1964:484) yang merumuskan bahwa:

- *Human performance* = *ability* + *motivation*
 - *Motivation* = *attitude* + *situation*
 - *Ability* = *knowledge* + *skill*
- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis ,kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*).artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan kerjanya sehari-hari.maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan.oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan yang sesuai dengan pekerjaannya (*the right man in the right place,the right man on the right job*).
 - b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam mendapatkan tujuan organisasi (tujuan kerja).

David C. McClelland dalam Anwar (2004:69) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.berdasarkan pendapat McClelland tersebut,pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dan dikutip oleh “Donny Juni Priansa” (2014;271) indikator-indikator Kinerja, antara lain :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*). Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*). Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*). Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*). Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperation*). Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignment*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

Inisiatif. Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Vision Solusindo Pratama tahun 2016 berjumlah 48 orang

Karena jumlah populasi tidak banyak maka seluruh populasi dijadikan sampel, dengan metode sampel jenuh atau sensus. Menurut Arikunto (2001:35) yaitu jika populasi kurang dari 100 maka sampel dipilih semua, sebanyak 48 orang

Analisa Data

Uji Reliability

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), Reliability menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Imam Ghazali, 2005: 32). Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat) (Sugiyono dalam Manik, 2016:237).

Regresi Linier Sederhana menurut J. Supranto (2009: 182) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 9, Nomor 2, Juni 2018

Y = Kinerja (Variabel Terikat)
X = Kepuasan Kerja (Variabel Bebas)
a = Nilai Intercept (Konstan)
b = Koefisien Regresi
 ε = Kesalahan Pengganggu (*disturbance's error*)

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (J. Supranto, 2009: 335).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Menurut J. Supranto dalam Syafrina (2017:9) nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu.

HASIL

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden dari waktu-kewaktu memiliki jawaban yang sama/konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan metode *Cronbach's Alpha* yang mensyaratkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka data adalah reliabel atau dapat dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Sumber, hasil SPSS 19

Dari tabel 5.34 dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.855 dan variabel kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0.874	Reliabel/ konsisten
2	Kepuasan Kerja	0.855	Reliabel/konsisten

Karyawan Pt. Vision Solusindo Pratama (Hendrayani)

sebesar 0.874. Karena nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataannya dapat dipercaya.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier Sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat.:

Tabel 6 Analisis Regresi Linier sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8.919	3.922	2.274	.028
	Kepuasan Kerja	.787	.089	8.863	.000

Sumber, hasil SPSS 19

Berdasarkan tabel 5.35 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 8.919 + 0.787 X$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 8.919 artinya tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada PT. Vision Solusindo Pratama sebesar 8.919 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0.787 menunjukkan jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Vision Solusindo Pratama akan meningkat sebesar 0.787 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas dalam hal ini kepuasan kerja tingkatkan atau diperbaiki, maka variabel terikat dalam hal ini kinerja akan mengalami peningkatan sebesar satuan.

Uji_t

Pembuktian Hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah hasil output untuk uji_t menggunakan bantuan program SPSS, yaitu :

Tabel 7 Uji_t

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8.919	3.922	2.274	.028
	Kepuasan Kerja	.787	.089	8.863	.000

Sumber, hasil SPSS 19

Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 9, Nomor 2, Juni 2018

Dari tabel 5.36 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung atau dengan t-tabel pada signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_tabel diperoleh sebagai berikut : $n-2$ (baris), $1/2 \alpha$ (kolom) maka diperoleh $48-2=46$ (baris) dan $1/2 \alpha =0.025$ (kolom, sehingga nilai t_tabel diperoleh sebesar 2.0129. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.863 sedangkan untuk nilai t_tabel diperoleh sebesar 2.0129, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t_hitung (8.863) > dari t_tabel (2.0129), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.623	4.06077

Sumber, hasil SPSS 19

Berdasarkan tabel 5.37 diatas, maka dapat diperoleh nilai R_square atau koefisien determinasi sebesar 0.631, yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 63.1% sedangkan sisanya sebesar 36.9% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas, dapat ditarik suatu pembahasan yaitu: adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vision Solusindo Pratama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

- Dari hasil deskripsi maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel

kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.62 yang berarti Setuju. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.64 yang berarti Setuju.

2. Dari hasil uji kualitas data diperoleh bahwa data sudah valid, reliabel, sehingga jawaban responden sudah layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.
3. Dari hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 8.919 + 0.787X$. Hal ini berarti memiliki arah hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel bebas dalam hal ini variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} (8.863) > dari t_{tabel} (2.0129), sedangkan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar **63.1%**.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangku Negara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kelima, penerbit PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Davis, Keith & Jhon W. Newstrom, 2004. *Perilaku dalam organisasi, edisi ketujuh*, ahli bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Handoko T.Hanif, 2000, *Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia*, Lerety, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P,(2005), *Manajemen sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Husnan, Suad dan Ranupandojo, Heidrachman,(1990), *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPPE Yogyakarta.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki, 2001, *Organizational Behavior*, Mc.Graw-Hill Companies. Inc, New York.

Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.

Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017

Manik dan Syafrina. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Volume 15 Nomor 1 tahun 2018.

Mathis, Robert dan Jackson, John H, (2002), *Manajemen sumber Daya Manusia* .Jilid Dua. Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Miftah Thoha. 2002, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta

Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.

Nitisesmito,Alex, S,2000, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia.Jakarta.

Robins, Stephen P dan Coulter, Mary,(2001), *Manajemen* (edisi7).Penerbit PT. Indeks group gramedia.

Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017