

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOVELY HOLIDAYS
TOUR & TRAVEL MEDAN**

Oleh :
Maya Andriani

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada lingkup PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan, dengan objek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel diambil adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 30 responden.

Dari hasil penelitian diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan. Disarankan kepada PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan untuk memberikan lebih banyak lagi kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk itu perusahaan sebaiknya lebih memahami factor-faktor pembentuk kepuasan kerja sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dapat terus dijaga dan ditingkatkan.

Dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada karyawan PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan sebesar 46,8 persen dan sisanya sebesar 53,2 persen dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh thitung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,638 sedangkan ttabel sebesar 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ditetapkan ($2,638 > 2,048$) bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga diambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disarankan kepada PT Lovely Holidays Tour & Travel Medan untuk mempertahankan dan meningkatkannya lagi Kepuasan kerja dengan cara meningkatkan kesejahteraan, memberikan promosi, dan mengurangi tekanan sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dapat terus dijaga dan ditingkatkan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga membuktikan secara simultan bahwa kepuasan kerja secara

serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan

memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka Peneliti tertarik untuk hal tersebut dengan judul : “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerja Pada PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan”.

Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada PT.Lovely Holidays Tour & Travel Medan maka Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan?

Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lovely Holidays Tour & Travel Medan.
2. Untuk memperoleh data yang pasti karena data dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian dan diukur sendiri oleh peneliti. Pengumpulan data dilakukan secara langsung ke perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini bagi Peneliti diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan serta lebih mendalami dan memahami lagi mengenai manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk dijadikan bahan masukandalam meningkatkan kepuasan kerja dimasa yang akan datang.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dirumuskan sebelumnya. sementara maksudnya masih perlu dikaji kebenarannya.

Sehubungan dengan masalah diatas, maka hipotesa dapat dirumuskan sebagai berikut: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Lovely Holidays Travel & Tour Medan.

STUDI KEPUSTAKAAN

Kepuasan Kerja

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.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa para ahli:

Menurut Hasibuan (2007 : 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Robbins and Judge (2009 : 113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Nelson and Quick (2006 : 120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan

sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
2. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak tercapai berarti karyawan tidak puas.
3. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.
4. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. 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 daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja :

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat

dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.

6. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

Menurut Luthans (2007 : 120) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2009 : 128) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen

organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Menurut Nelson and Quick (2006 : 120) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Aspek-aspek Kepuasan Kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang
Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang

manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu banyak atau sedikit.
4. Rekan kerja yang mendukung
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya *kongruen* (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada

pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai keboleh jadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Ciri Pekerja Yang Memiliki Kepuasan Kerja:

Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Fungsi Kepuasan Kerja :

1. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan cara mengerjakannya.

Menurut Tika (2006 : 44) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (2007 : 78) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2007 : 63) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja merupakan suatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari didalam lingkungan perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

1. Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja : volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
3. Pemanfaatan waktu : penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerja sama : kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

“Berdasarkan keseluruhan defenisi diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja pegawai adalah merupakan *ouput* dari

penggabungan faktor-faktor penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seseorang pekerja atas penjelasan delegasi dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja”.

Menurut Serdamayanti (2009 : 99), beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual, adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau pun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan Waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau kerugian mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Organisasi
Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Tujuan Kinerja adalah :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target perbaikan aktivitas kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pembahasan mengenai permasalahan maka tidak terlepas dari berbagai macam factor-faktor antara lain :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- b. Keputusan-keputusan penempatan
Promosi transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- c. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga , prestasi yang baik mungkin mencerminkan prestasi yang harus dikembangkan.
- d. Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan lainnya dalam penyusunan Penelitian ini, Peneliti menggunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Keperustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data dan membaca buku-buku, majalah-majalah, diktat bahan perkuliahan dan tulisan lain yang berhubungan dengan Penelitian Penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah penelitian yang dilakukan langsung kelapangan atau objek yang diteliti untuk memperoleh data-data dan informasi dengan cara pengamatan tersebut dilakukan pula wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan paut secara langsung dengan masalah yang dibicarakan yang ada diperusahaan tersebut.

Adapun teknik pengumpulan data ialah :

- a. Kuisisioner
Kuisisioner adalah pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada karyawan yang dijadikan sampel.
- b. Wawancara
Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
- c. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor PT.Lovely Holidays Tour & Travel Medan yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Ada beberapa teknik dalam pengambilan sampel, namun secara garis besar dapat dibagi menjadi dua :

1. Probability Sampling

Probability sampling adalah suatu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

2. Non Probability Sampling

Non probability sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam Penelitian ini Peneliti memakai jumlah keseluruhan karyawan di kantor PT.Lovely Holidays Tour & Travel Medan yaitu yang berjumlah 30 karyawan.

Teknik Analisis Data

Model penelitian ini menggunakan model analisis regresi sederhana yaitu hubungan secara linear antar satu variable independen (X) dengan variable dependen(Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah positive atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variable dependen)

a = Konstanta

b =Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Kepuasan kerja (Variable independen)

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian digunakan dengan mengkorelasikan setiap item-item pertanyaan dengan nilai *table*. Valid tidaknya suatu pertanyaan dilihat dari perbandingan nilai *r table* dengan nilai *r* hitung. Apabila nilai *r* hitung > dari nilai *r table* maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variable konstuk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya / diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliable / andal, jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Suatu Kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,6 menunjukkan instrument yang digunakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Dengan menggunakan analisis regresi sederhana, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, mulikolineritas, heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Uji Heteroskedaritas

Uji heteroskedaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedaritas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedaritas.

Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji t, yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang Analisis Pengaruh Kepuasan kerja sebagai variable bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variable terikat.

Kriteria pengujian :

Ho = (tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

Ha = (ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dipergunakan untuk mengetahui apakah indikator dari masing-masing variabel dapat dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Pada tingkat signifikan 5% dari jumlah sampel sebanyak 30 orang, dari tabel r akan diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar r tabel dengan $N/df = N - 2$ yaitu $30 - 2 = 28$. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas $> r$ tabel = 0,361 dapat dinyatakan valid, dan jika suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas $< r$ tabel dapat dinyatakan tidak valid..

Adapun yang digunakan untuk mengklasifikasikan data adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin.

Adapun skor dari setiap pernyataan yang ditentukan adalah :

- a. Sangat setuju diberi bobot : 5
- b. Setuju diberi bobot : 4
- c. Ragu-ragu diberi bobot : 3
- d. Tidak setuju diberi bobot : 2
- e. Sangat tidak setuju diberi bobot : 1

Uji Validitas Variabel X

Tabel: Uji Validitas Variabel X (Kepuasan Kerja)

| Pertanyaan | <i>Corrected item-total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|---|---------|------------|
| 1 | 0,367 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,433 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,619 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,676 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,625 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,660 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Output SPSS 20

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel X (kepuasan kerja) item pernyataan sebanyak 6 semua dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total* $> 0,361$

Uji Validitas Variabel Y

Sedangkan Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) item pertanyaan sebanyak 6 semua dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total* $> 0,361$.

Tabel: Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| Pertanyaan | Corrected item-total correlation | r tabel | Keterangan |
|------------|----------------------------------|---------|------------|
| 1 | 0,606 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,637 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,623 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,581 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,400 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,573 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Output SPSS 20

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel Y (kinerja karyawan) item pernyataan sebanyak 6 semua dinyatakan valid karena memiliki nilai corrected item-total > 0,361

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut. Uji reliabilitas dilakukan pada kedua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini, pengolahan data untuk reliabilitas dilakukan dalam bentuk kuisioner yang terdiri dari 6 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X) dan 6 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Hal ini dilakukan agar kuisioner yang digunakan terbukti dan berkualitas.

Uji Reliabilitas Variabel X

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel X (Kepuasan Kerja) adalah 0,584 > 0,5 maka variabel X reliabel.

Tabel :Hasil perhitungan Reliabilitas Angket Variabel X

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,584 | 6 |

Sumber : Data Output SPSS 20

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20,00 for windows diperoleh hasil Validitas Variabel X sebagai berikut :

Tabel :Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

| Case Processing Summary | | |
|-----------------------------|----|-------|
| | N | % |
| Valid | 30 | 100,0 |
| Cases Excluded ^a | 0 | ,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Output SPSS 20

Tabel diatas menyatakan data N=30, dan semua data yaitu sebanyak 30 data dinyatakan valid 100 %

Tabel :Uji Reliabilitas Variabel X

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Item1 | 19.0667 | 5.582 | .181 | .587 |
| Item2 | 19.1000 | 5.266 | .193 | .587 |
| Item3 | 18.8333 | 4.626 | .410 | .504 |
| Item4 | 19.7000 | 3.872 | .352 | .536 |
| item5 | 19.3667 | 4.378 | .363 | .520 |
| item6 | 19.1000 | 4.438 | .454 | .483 |

Sumber : Data Output SPSS 20

Uji Reliabilitas Variabel Y

Sedangkan untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan) nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,686 > 0,5 maka Variabel Y reliabel, dan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel : Uji Reliabilitas Variabel Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,575 | 6 |

Sumber : Data Output SPSS 20

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20,00 for windows diperoleh hasil Validitas Variabel Y sebagai berikut :

Tabel : Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Output SPSS 20

Tabel diatas menyatakan data N=30, dan semua data yaitu sebanyak 30 data dinyatakan valid 100%

Tabel :Uji Reliabilitas Variabel Y
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item1 | 19.4000 | 4.455 | .400 | .497 |
| Item2 | 19.6000 | 4.248 | .416 | .485 |
| Item3 | 19.6000 | 3.903 | .271 | .572 |
| Item4 | 19.7333 | 4.340 | .313 | .530 |
| Item5 | 19.8333 | 5.109 | .166 | .584 |
| Item6 | 19.5000 | 4.672 | .387 | .509 |

Sumber : Data Output SPSS 20

Statistik Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sbb :

Tabel: Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.200 | 3.109 | | 2.638 | .013 |
| 1 Kepuasan Kerja | .666 | .134 | .684 | 4.960 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 20

Dari hasil perhitungan pada Tabel dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 8.200 + 0,666X$$

Hasil persamaan regresi tersebut memberikan pengertian sebagai bahwa variabel Y merupakan Variabel Kinerja Karyawan yang bisa disebut dengan variabel dependen atau variabel terikat.

Dari hasil penelitian kita dapat melihat nilai dari a (intercept) pada penelitian ini memiliki nilai positif yaitu 8.200, sedangkan untuk Variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,666. Hal ini menyebabkan bahwa jika kepuasan kerja semakin tinggi diberikan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sedangkan e merupakan kesalahan acak.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel Variabel Dependen

| Variables Entered/Removed^a | | | |
|--|-----------------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Kepuasan Kerja ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Sumber : Data Output SPSS 20

Tabel: Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .684 ^a | .468 | .449 | 1.80549 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 20

Berikut ini hasil olahan data regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 20,00 adalah sebagai berikut:

- a) **R** dalam analisis regresi linier sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi Pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Angka R didapat 0,684 artinya korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,684. Hal ini berarti hubungan antar variabel erat karena nilai mendekati sampai 1.
- b) **R Square (R^2)** atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,468 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut.

- f) Merumuskan hipotesis
 H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H_a : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan.

- g) Menentukan t hitung
Dapat dilihat dari tabel diatas yaitu t_{hitung} sebesar 2,638
- h) Menentukan t tabel
T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05/2 = 0,025 dengan derajat kebebasan $df=n-2$ atau $30-2=28$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,048.
- i) Kriteria Pengujian
Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima
Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- j) Membuat Kesimpulan
Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,638 > 2,048) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika Kepuasan Kerja naik maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Berdasar signifikansi, jika signifikansi < 0,05 H_0 ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima. Karena Signifikansi (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan Peneliti pada penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan pada PT Lovely Holidays Tour & Travel Medan secara rata-rata masuk dalam kriteria puas berdasarkan persepsi responden, hal ini ditunjukkan oleh rasa puas

karyawan atas kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja, namun untuk indikator kepuasan terhadap gaji masih ada kurang sesuai dengan harapan beberapa karyawan, sehingga menimbulkan rasa kurang puas.

2. Kinerja karyawan PT.Lovely Holidays Tour & Travel Medan secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditunjukkan oleh tingginya tanggung jawab pada pekerjaan dan disiplin bekerjasama yang baik dengan orang lain, namun untuk ketelitian dalam bekerja masih kurang maksimal.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga adanya peningkatan pemberian kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh berdasarkan uji-t. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan variable bebas yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,638 > 2,048$) maka H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika kepuasan kerja diberikan lebih maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti mengenai Analisis Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Peneliti mencoba memberikan saran kepada perusahaan. Adapun saran yang disampaikan Peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kebijakan perusahaan dan manajemen perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan

kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

2. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan dengan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jaminan pekerjaan dan promosi jabatan kepada semua pegawai yang ada.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan untuk itu, perusahaan sebaiknya lebih memahami faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji, promosi, lingkungan kerja dan lainnya, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dapat terus dijaga dan ditingkatkan.
4. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja/jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2007. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta.
- Luthans, F., 2007, *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co Singapore, Singapura.

Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America.

Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2007. *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Soehartono, Irawan. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. PT.Remaja rosdakarya. Bandung.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.