

## ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. ORGANIK AGRO SYSTEM (OASIS) BANDAR LAMPUNG

Oleh  
Rina Milyati Yuniastuti.

### ABSTRAK

CV. Organik Agro System (OASIS) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi penjualan. Dalam perkembangannya perusahaan menghadapi masalah yang berhubungan dengan tidak terealisasinya pencapaian target pemasaran. Permasalahannya adalah apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS), hipotesis yang diajukan yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS). Penelitian ini memberi suatu gambaran bagi perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada masa yang akan datang. CV. Organik Agro System (OASIS) sebaiknya peduli terhadap segala hal yang dapat mendorong munculnya kepuasan kerja, menanamkan komitmen, memberi motivasi terhadap pekerjaan, melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.

---

*Keywords:* Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

### PENDAHULUAN

Secara umum ada beberapa hal atau faktor yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja antara lain faktor pekerjaan dan faktor financial. Sumber daya manusia menempati posisi yang amat penting karena manusia merupakan motor penggerak usaha perusahaan. Oleh karna itu manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Manajemen CV. Organik Agro System (OASIS) dalam menghadapi

persaingan di dunia usaha telah berupaya memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan mereka dapat bekerja secara optimal antara lain yaitu :

1. Pemberian balas jasa atau kompensasi  
Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Penempatan karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) mempertimbangkan berbagai faktor dalam

penempatan karyawan, sedangkan klasifikasi tingkat pendidikan karyawan

Selain penempatan karyawan yang dilakukan atas dasar pendidikan karyawan, CV. Organik Agro System (OASIS) juga sangat mempertimbangkan aspek prestasi dari masing-masing karyawan dan hal ini berdampak pada status yang diterima karyawan dalam perusahaan. Status karyawan yang terdapat di perusahaan antara lain :

- a. Karyawan tetap  
Yaitu, orang-orang yang bekerja di CV. Organik Agro System (OASIS) yang statusnya tercatat sebagai karyawan tetap, terikat dengan kontrak dan perjanjian yang telah di sepakati bersama dalam hubungan sebagai atasan dan bawahan.
  - b. Karyawan tidak tetap  
Yaitu, orang-orang yang mendedikasikan diri dan potensinya di CV. Organik Agro System (OASIS) tetapi tidak berstatus sebagai karyawan tetap. Hak dan atas status dan jabatan yang diperolehnya berdasarkan atas prestasi dan jasa kerja yang diberikan.
3. Berat ringannya pekerjaan  
Berat ringannya suatu pekerjaan yang dibebankan tergantung pada persepsi karyawan tersebut terhadap pekerjaan itu sendiri apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugas dan target yang telah ditetapkan perusahaan.
  4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.  
Suasana dan lingkungan kerja yang terjadi di CV. Organik Agro

System (OASIS) tergolong nyaman dan kondusif dimana dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak mengakibatkan adanya sikap kekeluargaan yang terjalin baik dalam hubungan kerja yang profesional.

5. Peralatan yang menunjang pekerjaan  
Sebagai perusahaan yang selalu berusaha mengedepankan kepuasan pelanggan, CV. Organik Agro System (OASIS) memiliki fasilitas yang cukup menunjang bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. CV. Organik Agro System (OASIS) memberikan ruangan kerja yang nyaman bagi karyawan dan dalam melakukan pekerjaan karyawan juga dilengkapi dengan brosur, internet, dan sarana akomodasi untuk tugas-tugas khusus.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya  
Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahan nya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan CV. Organik Agro System (OASIS) menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dimana pimpinan mengikutsertakan orang lain (bawahan) dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengemukakan pendapat, ide dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.
7. Sikap pekerja monoton atau tidak

CV. Organik Agro System (OASIS) merupakan perusahaan yang memiliki dua klasifikasi yang dijadikan sebagai target pasar usaha mereka yaitu individual dengan konsumennya adalah pribadi dan grup. Kedua target pasar tersebut memiliki jenis dan variasi sendiri. Berdasarkan berbagai jenis dan variasi produk yang ditawarkan tersebut maka selain dari tercapainya tujuan utama perusahaan yaitu laba perusahaan juga mengharapkan karyawan memiliki tingkat kejenuhan yang rendah terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan pada faktor-faktor pendorong kepuasan yang telah disebutkan sebelumnya, di bawah ini diperlihatkan berbagai indikator yang dipergunakan untuk mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan karyawan CV. Organik Agro System (OASIS).

Pada umumnya yang digunakan sebagai indikator kepuasan kerja adalah kedisiplinan, moral kerja dan turnover.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan standar yang biasa digunakan sebagai ukuran prestasi kerja secara garis besar dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Tangible Standar yaitu, sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya. Contoh : tingkat kehadiran, tingkat produktivitas.
2. Intangible Standar yaitu, sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya : standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan. (Malayu S. P. Hasibuan, 2003 : 93)

Produktivitas yang dicapai karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran untuk mengetahui prestasi kerja karyawan.

Data mengenai tingkat produktivitas kerja Karyawan Organik Agro System (OASIS) selama tahun 2009 dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan latar belakang terhadap kegiatan perusahaan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada CV. Organik Agro System, yaitu

- a. Tingginya tingkat absensi
- b. Rendahnya Produktivitas
- c. Rendahnya kinerja karyawan

Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah : Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) ?

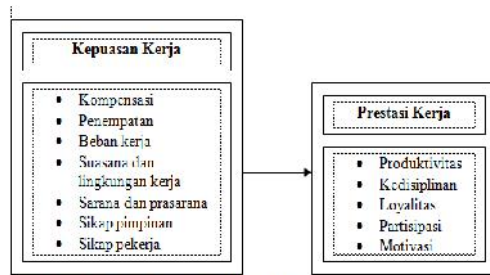
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS).

Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, makin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi

karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah.

Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran



Sumber: Malayu S. P. Hasibuan (2003 :204)

Gambar bagan kerangka pemikir diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi, penempatan status karyawan, dan beban kerja yang diberikan sangat mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV.Organik Agro System (OASIS).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dianalisis dengan adalah Metode Analisis Deskriptif yaitu menggambarkan secara menyeluruh fenomena atau hal-hal yang terjadi pada objek yang akan diteliti, untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Data yang

diterkumpul selanjutnya dianalisis melalui analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* yang kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai koefisien determinan sebagai satu ukuran untuk mengetahui besar pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS).

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

Ho diterima jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , dimana kuadrat dari  $r\text{-hitung} < 0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Ho ditolak jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , dimana kuadrat dari nilai  $r\text{-hitung} \geq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan derajat kebebasan  $(d.f) = n$

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya terhadap 25 orang responden diperoleh hasil kuesioner seperti yang terdapat pada lampiran 2, 3, dan 4 diperoleh rekapitulasi hasil kuesioner sebagai berikut :

- $n = 25$
- $\sum X = 609$
- $\sum Y = 593$
- $\sum XY = 14623$
- $\sum X^2 = 15081$
- $\sum Y^2 = 14259$

Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* di peroleh perhitungan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum Y)(\sum X)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{25(14623) - (609)(593)}{\sqrt{25(15081) - (609)^2} \sqrt{25(14259) - (593)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{4438}{5445,268037}$$

$$r_{xy} = 0,815$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai  $r_{xy}$  atau  $r$ -hitung yaitu sebesar 0,815 dimana kuadrat dari  $r$ -hitung adalah sebesar 0,664 dan nilai ini lebih besar dari nilai 0. dengan membandingkan nilai tersebut terhadap nilai  $r$ -tabel pada tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 0,396 diketahui nilai  $r$ -hitung lebih besar dari nilai  $r$ -tabel (0,815 > 0,396). Dengan perbandingan tersebut maka hipotesis pada penelitian ini diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS).

Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) penulis menggunakan kategori penilaian korelasi Menurut Sutrisna Hadi (2001 : 116) sebagai berikut :

- Korelasi sangat rendah: 0,00 – 0,20
- Korelasi rendah : 0,21 – 0,40
- Korelasi sedang : 0,41 – 0,60
- Korelasi tinggi : 0,61 – 0,80
- Korelasi sangat tinggi: 0,81 – 1,00

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* dimana

diperoleh nilai  $r$ -hitung sebesar 0,815 menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) digunakan Koefisien determinan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$= (0,815)^2 \times 100\%$$

$$= 0,664 \times 100\%$$

$$= 66,40\%$$

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 66,40% terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS), dengan 33,60% lainnya merupakan faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan memberi gambaran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan peduli terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS). Penerimaan hipotesis didasarkan pada hasil

perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dan dilanjutkan dengan mencari nilai koefisien determinan. Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai  $r_{xy}$  atau  $r$ -hitung sebesar 0,815, nilai ini lebih besar dari nilai  $r$ -tabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 0,396. pengkuadratan dari  $r$ -hitung diperoleh  $r^2$  0,664 lebih besar dari nilai 0. Dengan menggunakan rumus koefisien determinan diperoleh besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 66,40% nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro Sistem (OASIS).

#### Saran

Berdasarkan pembahasan maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. CV. Organik Agro System (OASIS) sebaiknya lebih memperhatikan dan peduli terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor penempatan karyawan berdasarkan prestasi hendaknya dibarengi dengan umpan balik yang tepat yaitu dengan memberikan balas jasa yang adil dan sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
2. Pentingnya bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen yang baik terhadap tugas dan perusahaan, menanamkan

disiplin kerja dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3. Kebijakan terhadap sanksi kedisiplinan perlu disosialisasikan dan diterapkan kepada seluruh karyawan baik kepada atasan maupun bawahan sehingga kredibilitas perusahaan dapat dipertanggungjawabkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan , Malayu S. P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT.Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia
- Pidarta, Made, 2004, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Ujian Skripsi Komprehensif*, 2008 Bandar Lampung Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.