



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI STKIP PGRI BANDAR LAMPUNG

**Wayan Sastria Jaya, Nurdin Hidayat
STKIP PGRI Bandar Lampung
(Naskah diterima: 22 Juni 2017, disetujui: 21 Juli 2017)**

Abstract

This study aims to see the effect of job satisfaction on lecturer performance at STKIP PGRI Bandar Lampung. This research uses a quantitative approach, with survey methods and path analysis. The sample in this study were lecturers at STKIP PGRI Bandar Lampung with a sample size of 80 lecturers. The data collection technique in this research is by using a questionnaire containing several lists of statements. The results showed that the increase in satisfaction will result in an increase in lecturer performance by 56.8%. From the calculation of path analysis, the direct effect of satisfaction on lecturer performance, the path coefficient value is 0.568, which means that satisfaction has an effect.

Keywords: *performance, job satisfaction, work motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di STKIP PGRI Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan teknikanalisis jalur (*path analysis*). Adapun sampel pada penelitian ini adalah dosen pada STKIP PGRI Bandar Lampung dengan jumlah sampel 80 Orang dosen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Meningkatnya kepuasan akan mengakibatkan peningkatan kinerja dosen sebesar 56,8%. Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja dosen, nilai koefisien jalur diperoleh sebesar 0,568 yang berarti bahwa kepuasan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima.

Kata kunci: kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari kehidupan. Lingkungan di luar pekerjaan secara tidak langsung mempengaruhi perasannya pa-

da pekerjaan. Engko (2008), Indrawati (2013), Chandraningtyas, Musadieq, Utami (2012) mengemukakan pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan bagi banyak pekerja itu, maka kepuasan kerja mempengaruhi kepu-

asan hidup secara umum. Kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya kebutuhan manusia. Selanjutnya, Sari, Susilo (2018) mengemukakan seorang pekerja yang bergabung dalam suatu organisasi/instansi atau perusahaan tentunya mempunyai sebuah harapan atau keinginan agar kebutuhan hidup sehari-harinya dapat dipenuhi di tempat kerjanya. Dalam arti kondisi yang diterima sesuai atau tidak dengan apa yang dibutuhkan atau dinginkan. Lebih lanjut, Changgriawan (2017), Arda (2017) mengemukakan semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya Putri, Latriani (2013), Saputra, Bagia, Yulianthini (2016) mengemukakan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat lebih produktif dan memiliki sikap positif seperti jarang terlambat, minimnya tingkat absensi, dan selalu menjaga kualitas kerjanya. Sikap-sikap tersebut sangat diperlukan dalam meningkatkan pemberdayaan dan kinerja demi mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh setiap orang termasuk Dosen yang memiliki peran strategis dalam perkembangan dan kemajuan perguruan tinggi. Kepuasan kerja Dosen perlu mendapat perhatian dalam hal peme-

nuhan kebutuhan. Rosita, Yuniati (2016), Maryani, Supomo (2001), Dewi, Bagia, Susial (2018), Hanafi, Yohana (2017) mengemukakan pemenuhan kebutuhan bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga pemenuhan secara psikologis seperti mendapatkan promosi, penghasilan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan timbal balik antara pemimpin dan Dosen serta antar sesama rekan kerja. Seberapa besar harapan yang akan dicapai dari pekerjaannya, berdampak pada sikap senang atau tidak senang Dosen terhadap pekerjaannya. Dosen yang senang terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap kinerja yang lebih positif dengan lebih kreatif dan lebih kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Dosen yang tidak senang akan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih negatif yang dapat mengakibatkan pemangkiran dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan yang menimbulkan rasa puas tidak hanya menguntungkan bagi pihak Dosen saja tetapi menguntungkan juga bagi organisasi.

Hasil observasi juga menunjukkan temuan bahwa setiap Dosen memiliki persepsi yang berbeda mengenai kepuasan terhadap pekerjaannya. Apabila dilihat dari masa kerja, Dosen dengan masa kerja di atas 20 tahun

cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karena pengaruh usia yang membuat dia lebih dewasa dan matang dalam berfikir tentang tujuan hidup, harapan, dan keinginan. Selain itu juga dari segi penghasilan sudah cukup terjamin. Sedangkan pada Dosen dengan masa kerja dibawah 20 tahun, memiliki semangat dan harapan yang besar untuk mencapai suatu tujuan, seperti mendapatkan promosi jabatan, penghasilan yang memadai dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas bidang keilmuan yang dimilikinya. Besar kecilnya harapan yang dicapai akan menjadi sebuah penilaian terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti merasa perlu untuk mengkaji secara ilmiah kinerja yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja di lingkungan STKIP PGRI Bandar Lampung.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode. Adapun sampel pada penelitian ini adalah dosen pada STKIP PGRI Bandar Lampung dengan jumlah sampel

80 Orang dosen. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Daftar pernyataan ini kemudian disebarluaskan untuk diisi oleh para responden. Pengisian kuesioner ini bersifat tertutup, dan di dalam daftar pernyataan telah disediakan beberapa alternatif jawaban agar responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi nyata yang dialaminya.

III. HASIL PENELITIAN

Data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kepuasan dengan kinerja diperoleh konstanta regresia = -2,71 dan koefisien regresib = 1,02. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X} = -2,71 + 1,02X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi $\hat{X} = -2,71 + 1,02X_1$

Sumber Varians	Db	JK	RJK	Fhit	Ftab	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	80	1684522	-			
Regresi (a)	1	1637636,45	1637636,45			
Regresi (b/a)	1	25733,02	25733,02	94,89**	3,98	7,01
Sisa	78	21152,53	271,19			
Tuna Cocok	43	15375,64	357,57			
Galat	35	36528,16	1043,7	0,34 ^{ns}	1,74	2,21

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$)

ns : Regresi berbentuk linier ($F_{hitung} < F_{tabel}$)

db : Derajat Bebas

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Untuk uji signifikansi persamaan regresi ini diperoleh $F_{hitung} = 94,89$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 3,98$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{tabel} 7,01$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh $F_{hitung} = 0,34$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,76$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{tabel} = 2,23$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,568 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 9,016. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,67. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai

t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kepuasan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kepuasan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kepuasan. Meningkatnya kepuasan akan mengakibatkan peningkatan kinerja dosen sebesar 56,8%. Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja dosen, nilai koefisien jalur diperoleh sebesar 0,568 yang berarti bahwa kepuasan

berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima.

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi seseorang mengenai pekerjaannya. Jika seseorang mengalami perasaan positif saat bekerja, maka orang tersebut dapat melakukan pekerjaan lebih baik lagi sehingga berdampak kepada kinerja/prestasi kerjanya. Menurut Steven McShane dan Glinow (2008) mengatakan bahwa: *Job performance leads to job satisfaction (rather than vice versa), but only when performance is linked to valued rewards. Higher performers receive more rewards and, consequently, are more satisfied than low-performing employees who receive fewer rewards.* Dapat dipahami bahwa, kinerja/Prestasi kerja mengarah kepada kepuasan kerja (daripada sebaliknya), tapi hanya jika kinerja terkait dengan suatu penghargaan. Seseorang yang bekerja lebih baik akan mendapatkan penghargaan lebih tinggi, konsekuensinya ia memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawan dengan penghargaan dibawahnya.

Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2011) berpendapat mengenai keterkaitan yang positif antara kepuasan kerja dan hasil kerja/prestasi kerja karyawan. Menurutnya keterkaitan yang positif tersebut tidak terlepas dari peran manager atau atasan, "... *It thus appears mana-*

gers can positively affect a variety of important organizational outcomes, including performance, by increasing employee job satisfaction. Dapat dipahami bahwa, manajer dapat secara positif mempengaruhi berbagai hasil yang penting dari organisasi, termasuk kinerja, dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang lebih puas akan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik disbanding sebaliknya.

Lebih lanjut Kinicki dan Angelo(2011) mengatakan: *Job performance one of the biggest controversies within OB research centers on the relationship between job satisfaction and job performance. This is an important finding because it supports the belief that employee job satisfaction is a key work attitude manager should consider when attempting to increase employees job performance.* Kinerja adalah salah satu kontroversi terbesar dalam pusat penelitian perilaku organisasi tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Ini merupakan temuan penting karena keyakinan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap manajer yang penting dalam mempertimbangkan ketika mencoba untuk meningkatkan kinerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa Meningkatnya kepuasan akan mengakibatkan peningkatan kinerja dosen sebesar 56,8%. Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja dosen, nilai koefisien jalur diperoleh sebesar 0,568 yang berarti bahwa kepuasan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Meda. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, Vol 18, No. 1
- Chandraningtyas,I., Musadieq, M.A., Utami, H.N. 2012. Pengaruh kepuasankerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. Kusuma karya persada yang outscorsing di PT. sasa inti Probolinggo). *PROFIT: jurnal administrasi bisnis*, vol 6, no, 2
- Changgriawan, G.S. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. *Jurnal AGORA*, Vol. 5, No. 3
- Dewi, C.N.C.,Bagia, I.w., Susila, G. P.A.J. 2018. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. BISMA: *jurnal manajemen*, vol. 4, no. 2
- Engko, C. 2008. Pengaruh kepuasankerja terhadap kinerja individual denganself esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, vol 10, no 1
- Hanafi, B. D., Yohana, C. 2017. Pengaruh motivasi , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi & bisnis*, vol 5, No.1
- Indrawati, A.D. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2
- Maryani, D., Supomo, B. 2001. Studi empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, vol 3, no. 1
- Putri, P. Y.A., Latrini, M.Y. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, dengan in-role performance dan innovative performance sebagai variabel mediasi. *E-jurnal akuntansi universitas udayana*, vol 5 no 3
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 9 Edition* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 177
- Rosita, T., Yuniati, T. 2016. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel

- intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 1
- Saputra, A.T., Bagia, W., Yuliantini, N.N. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen Indonesia*, Vol. 4, No. 1
- Sari, O. R., Susilo, H. 2018. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variable intervening (studi pada karyawan PTPNX- unit usaha pabrik gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal administrasi bisnis*, Vol. 64, No. 1
- Steven L.McShanne and Mary Ann Von Glinn. 2008. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc