

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KELAPA DAN TURUNANNYA STUDI KASUS PADA PT. DIMEMBE NYIUR AGRIPRO

Via Nanda Helmalia Putri*¹, Intan Ramdhani Wahidin*², Brigita Beliza Belsalve Kusuma*³, Celsilia Prisilia Rumambi*⁴

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: nhelmaliavia10@gmail.com thisisintanr@gmail.com brgtbeliza@gmail.com chlsxeon@gmail.com

ABSTRAK

Sulawesi Utara mendapat penghargaan Abdi Bakti Tani Tahun 2021 karena masuk dalam Kategori Nilai Ekspor Komoditas Pertanian Tertinggi. Hal ini akan memberi semangat kepada petani serta industri kelapa dan turunannya. Keberhasilan tersebut tentunya tidak lepas dari peranan para karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Para karyawan ini seharusnya mendapat perhatian, karena peningkatan ekspor berkaitan erat dengan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, naiknya ekspor mengindikasikan adanya kenaikan pada kinerja karyawan, dan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Apabila naiknya ekspor hanya meningkatkan kinerja karyawan, tapi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, maka akan berdampak negatif terhadap karyawan industri kelapa dan turunannya. Sehubungan dengan itu kami akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Industri Kelapa Dan Turunannya”, dengan studi kasus pada PT. Dimembe Nyiur Agripro sebagai perusahaan penghasil produk bahan makanan dari kelapa dan turunannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan metode analisis korelasi. Hasil penelitian hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif; b) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki keeratan hubungan yang lemah (sebesar 0,34); c) Total skor kepuasan kerja terendah adalah Upah dan total skor kepuasan kerja tertinggi adalah Contingent Rewards; dan d) Total skor kinerja karyawan terendah adalah Waktu dan total skor kinerja karyawan tertinggi adalah Kualitas.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Data pada sistem IQFAST Karantina Pertanian Sulawesi Utara, daerah ini telah memperoleh divisa dari ekspor pertanian sebesar Rp3,74 triliun. Hal ini membawa

Sulawesi Utara mendapat penghargaan bidang pertanian Abdi Bakti Tani Tahun 2021 karena masuk dalam Kategori Nilai Ekspor Komoditas Pertanian Tertinggi Periode Januari 2020 – Juni 2021. Peningkatan ekspor yang terjadi saat ini diharapkan akan memberi semangat kepada petani dan industri penghasil produk bahan makanan dari kelapa dan turunannya di Sulawesi Utara. Hal tersebut bisa terjadi apabila: naiknya permintaan tersebut berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan mendorong naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Sebaliknya jika naiknya permintaan tersebut tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan tidak mendorong naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya, maka akan mengakibatkan hilangnya motivasi, kurangnya minat, frustrasi, produktivitas yang buruk, ketidakhadiran dan bahkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Sulawesi Utara memiliki 5 eksportir bidang industri bahan makanan dari kelapa dan turunannya. Dari lima perusahaan tersebut, PT. Dimembe Nyiur Agripro merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi tepung kelapa yang dikeringkan (Desiccated Coconut) serta bahan makanan dari kelapa dan turunannya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut: Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : 1) Kesempatan untuk maju; 2) Keamanan kerja; 3) Gaji; 4)

Perusahaan dan manajemen; 5) Pengawasan; 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan; 7) Kondisi kerja; 8) Aspek sosial dalam pekerjaan; 9) Komunikasi; dan 10) Fasilitas.

Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Teori keseimbangan (Equity Theory);
2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory);
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory);
4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory);
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg;
6. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Bastian dalam Fahmi (2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan efesiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan
4. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

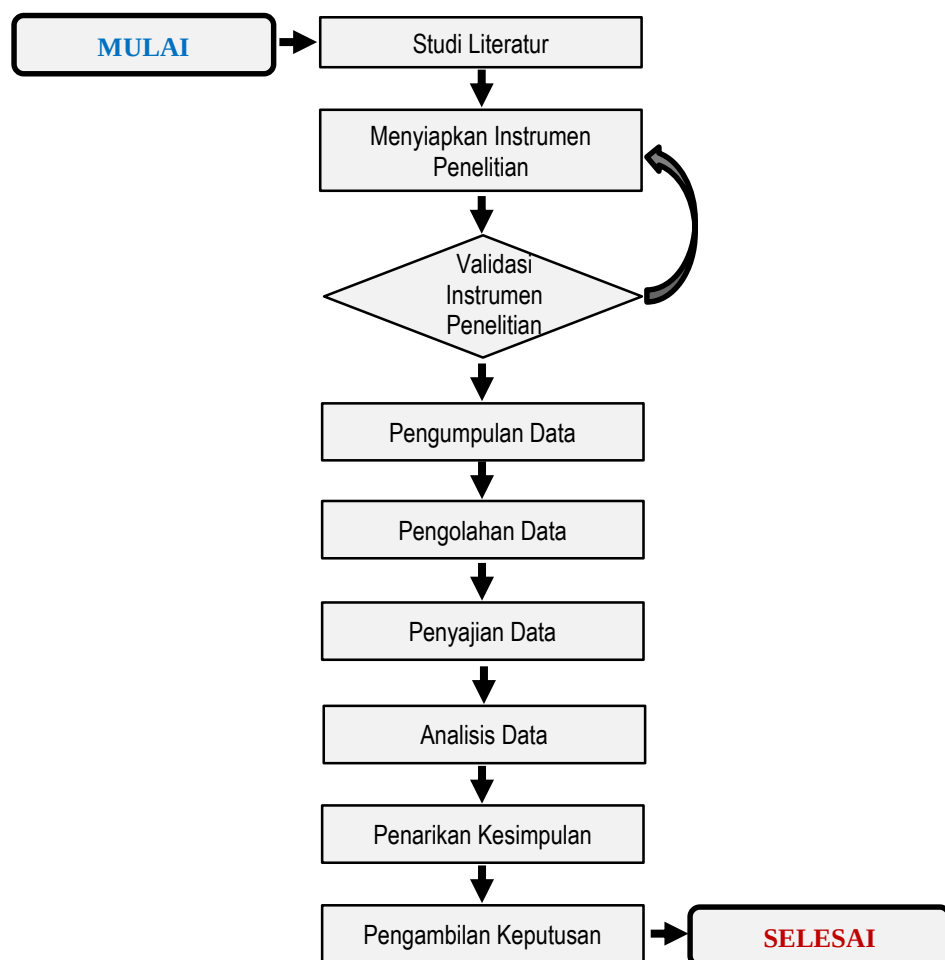
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jhon Miner dalam Edison et.al (2017) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Waktu
4. Kerja Sama.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, untuk mencari fakta-fakta dari gejala yang ada serta mencari keterangan-keterangan secara faktual. Fakta-fakta yang disurvei pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Industri Kelapa Dan Turunannya. Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi saat ini, maka peneliti melakukan studi kasus pada PT. Dimembe Nyiur Agripro sebagai perusahaan penghasil produk bahan makanan dari kelapa dan turunannya. Selanjutnya pelaksanaan penelitian dilakukan mengikuti diagram alir berikut ini.



Gambar 1. Diagram Alir Pelaksanaan Penelitian

(Sumber: Diolah 2022)

Pengumpulan Data

Survei tentang Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Metode Penarikan Sampel

Dengan mempertimbangkan jumlah karyawan dan jenis pekerjaan PT. Dimembe Nyiur Agripro maka kami menggunakan metode pengambilan sampel acak berstrata (Stratified Random Sampling). Untuk itu ditetapkan pengambilan sampel sebesar 60% dari setiap unit kerja.

Analisa Data

Data pada kuesioner ditabulasi dan dilakukan pengolahan data serta dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi. Dengan mengetahui nilai koefisien korelasi dari variabel yang diteliti, peneliti dapat menjelaskan hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro. Sehubungan dengan itu peneliti menggunakan analisis korelasi peringkat spearman. Formula yang digunakan untuk menilai tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \left(\frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \right)$$

Dimana,

r_s = Ukuran atas derajat hubungan

$\sum D^2$ = Peringkat data

n = Jumlah Sampel

Dengan menggunakan analisis korelasi peringkat spearman akan diperoleh beberapa kesimpulan dari hubungan antar variabel X dan variabel Y, yaitu :

- a. Arah hubungan antar variabel, yaitu: Peningkatan *independent variable* (X) akan meningkatkan *dependent variable* (Y) apabila koefisien korelasinya bertanda positif. Sebaliknya, jika koefisien korelasinya bertanda negatif maka peningkatan *independent variable* (X) akan menurunkan *dependent variable* (Y).
- b. Koefisien korelasi r_s dapat menjelaskan tingkat keeratan hubungan antar variabel, yaitu : *Independent variable* (X) memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan *dependent variable* (Y) apabila nilai koefisien korelasinya mendekati angka 1. Sebaliknya, jika koefisien korelasinya mendekati angka 0 maka *independent variable* (X) memiliki keeratan hubungan yang lemah dengan

dependent variable (Y). Untuk kepentingan dalam menjelaskan koefisien korelasi peneliti menetapkan skala dengan pernyataan sebagai berikut :

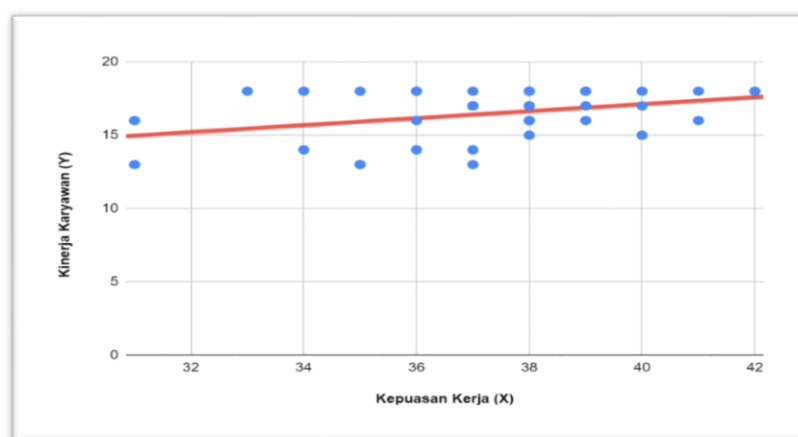
Variasi Nilai	Pernyataan
= 1	Sempurna
> 0,8 sampai dengan <1	Sangat Kuat
> 0,6 sampai dengan 0,8	Kuat
> 0,4 sampai dengan 0,6	Cukup
> 0,2 sampai dengan 0,4	Lemah
> 0,0 sampai dengan 0,2	Sangat Lemah
= 0,0	Tidak Ada Hubungan

D. HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dengan menggunakan kuesioner tentang Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro (terlampir), dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif. Artinya, setiap kenaikan Kepuasan Kerja akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro. Demikian juga sebaliknya, setiap penurunan Kepuasan Kerja akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro. Gambar berikut ini mengilustrasikan adanya hubungan positif dari Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro.



Gambar 2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di PT. Dimembe Nyiur Agripro

- b. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki keeratan hubungan sebesar 0,34. Artinya, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki keeratan hubungan yang lemah.
- c. Total skor Kepuasan Kerja menurut indikator penelitian adalah : 1) Upah sebesar 148; 2) Promosi sebesar 157; 3) Supervisi sebesar 155; 4) Benefit sebesar 178; 5) Contingent Rewards sebesar 189; 6) Operating Procedur sebesar 172; 7) Co-workes sebesar 160; 8) Nature of work sebesar 182; dan 9) Communication sebesar 148. Total skor kepuasan kerja terendah adalah Upah dan total skor kepuasan kerja tertinggi adalah Contingent Rewards.
- d. Total skor Kinerja Karyawan menurut indikator penelitian adalah : 1) Kualitas sebesar 176; 2) Kuantitas sebesar 165; 3) Waktu sebesar 156; dan 4) Kerjasama sebesar 161. Total skor kinerja karyawan terendah adalah Waktu dan total skor kinerja karyawan tertinggi adalah Kualitas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, bahwa: Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif dengan keeratan hubungan yang lemah (sebesar 0,34). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini bahwa: Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif, telah dapat dibuktikan.

Lemahnya keeratan hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro disebabkan oleh rendahnya skor pada beberapa indikator Kepuasan Kerja. Total skor Kepuasan Kerja yang diurutkan dari terendah adalah : 1) Upah sebesar 148 atau 74,0%; 2) Communication sebesar 148 atau 74,0%; 3) Supervisi sebesar 155 atau 77,5%; 4) Promosi sebesar 157 atau 78,5%; 5) Co-workes sebesar 160 atau 80,0%; 6) Operating Procedur sebesar 172 atau 86,0%; 7) Benefit sebesar 178 atau 89,0%; 8) Nature of work sebesar 182 atau 91,0%; dan 9) Contingent Rewards sebesar 189 atau 94,5%.

Rendahnya skor pada beberapa indikator Kepuasan Kerja berdampak pada rendahnya skor pada beberapa indikator Kinerja Karyawan. Total skor Kinerja

Karyawan yang diurutkan dari terendah adalah: 1) Waktu sebesar 156 atau 78,0%; 2) Kerjasama sebesar 161 atau 80,5%; 3) Kuantitas sebesar 165 atau 82,5%; dan 4) Kualitas sebesar 176 atau 88,0%. Apabila kondisi seperti ini berlanjut terus, tentunya akan berdampak buruk terhadap industri kelapa dan turunannya di Sulawesi Utara.

Hal ini tidak sesuai dengan target penelitian ini, yaitu: Adanya peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat dari naiknya permintaan, akan berdampak pada naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya.

Untuk bisa sesuai dengan target penelitian ini, tim peneliti merekomendasikan adanya peningkatan pada indikator Kepuasan Kerja, yaitu : Upah dan Communication.

Saat ini Upah dan Communication berada di urutan terendah jika di bandingkan dengan indikator Kepuasan Kerja lainnya. Apabila hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif dengan keeratan hubungan yang cukup (saat ini lemah), maka peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat dari naiknya permintaan, dapat mendorong naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan pada industri kelapa dan turunannya. Kondisi seperti ini akan mengakibatkan bertambahnya motivasi karyawan, peningkatan minat, peningkatan produktivitas. Dengan demikian industri kelapa dan turunannya di Sulawesi Utara semakin hari semakin baik.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro (terlampir) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro memiliki hubungan positif serta keeratan hubungan yang lemah yaitu sebesar 0,34. Total skor kepuasan kerja terendah adalah Upah dan total skor kepuasan kerja tertinggi adalah Contingent Rewards. Total skor kinerja karyawan terendah adalah Waktu dan total skor kinerja karyawan tertinggi adalah Kualitas.

Saran

Untuk bisa sesuai dengan target penelitian ini, tim peneliti merekomendasikan adanya peningkatan pada indikator Kepuasan Kerja, yaitu : Upah dan Communication. Saat ini Upah dan Communication berada di urutan terendah jika di bandingkan dengan indikator Kepuasan Kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adiatma.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Wijono, S, 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Media Group.