

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA CV. ORGANIK AGRO SYSTEM
DI BANDAR LAMPUNG**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEES
PERFORMANCE AT CV. ORGANIC AGRO SYSTEM (OASIS)
IN BANDAR LAMPUNG***

Rina Milyati Yuniastuti

**Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lampung
Jl. Pelita I No. 24B Labuhan Ratu, Bandar Lampung
Tlp. 0721-703480 Fax. 0721-703480.**

ABSTRACT

CV. Organic Agro System (OASIS) is a company engaged in production sales. In its development in the year 2010 the company faced the problem: The low level of Employee Satisfaction demonstrated by the high level of Employee Turnover and the low level Employee Work Discipline and Low Employee Performance. Problems that can be formulated is: Does Job Satisfaction has significant effect on Employee Performance. The purpose of this study was to determine whether significant effect on Job Satisfaction Employee Performance. The research method used is descriptive method with data collection techniques of observation, documentation, interviews, questionnaires. This study uses the tools of Quantitative Analysis Method Analysis Product Moment Correlation Coefficient, Coefficient of Determinant and test-r. Based on calculations derived: Product Moment correlation coefficient $r_{xy} = 0.815$, this indicates that the Job Satisfaction has a very strong and positive with Employee Performance; Coefficient of Determination = 66.40%, this indicates that the influence Job Satisfaction of 66.40% of Employee Achievement and by 33.60% influenced by other factors not discussed in this study; and r_{xy} value or r -count $0.815 > 0.396$ r -table at 95% confidence level, then H_0 is rejected and H_a accepted, that is Job Satisfaction has significant effect on Employee Performance. It can be concluded that the research hypothesis which states that Job Satisfaction significant effect on the Employee Achievement CV.Organik Agro System (OASIS) is acceptable.

Keyword: Discipline Work, Job Satisfaction, Job Performance.

ABSTRAK

CV. Organik Agro System (OASIS) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi penjualan. Dalam perkembangannya pada Tahun 2010 perusahaan menghadapi masalah yaitu: Rendahnya Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan oleh tingginya Tingkat Turnover Karyawan dan rendahnya Tingkat Disiplin Kerja Karyawasn serta

Rendahnya Prestasi Kerja Karyawan. Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah : Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, interview, kuisioner. Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Kuantitatif dengan alat Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*, Koefisien Determinan dan Uji-r. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh: koefisien korelasi *Product Moment* $r_{xy} = 0,815$, ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan; Koefisien Determinasi = 66,40%, ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 66,40% terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan sebesar 33,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini; dan nilai r_{xy} atau r-hitung $0,815 > r$ -tabel 0,396 pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Organik Agro System (O ASIS) dapat diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang bertujuan memperoleh keuntungan pada umumnya memiliki unsur-unsur manajemen yang terdiri dari man, money, method, machine, material dan market. Dari keenam unsur tersebut manusia sebagai karyawan merupakan bagian penting yang terdapat dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan sebagai makhluk dualistik memiliki peran tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud karyawan harus bisa merasakan kepuasan dalam pekerjaannya agar prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud. 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 karena itu manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen dalam menghadapi persaingan di dunia usaha telah berupaya memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan mereka dapat bekerja secara optimal antara lain yaitu :

Kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk baik dalam bentuk uang maupun barang yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penempatan Karyawan. Perusahaan mempertimbangkan berbagai faktor dalam penempatan karyawan salah satunya adalah

Faktor pendidikan. Klasifikasi tingkat pendidikan karyawan Tahun 2010 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (orang)
Strata 1 (S1)	5
Diploma	9
SMA	11
Total	25

Sumber: CV.Organik Agro System,2011

Untuk mengetahui kesesuaian antara tingkat pendidikan dan penempatan karyawan Tahun 2010 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Tingkat Pendidikan dan Jabatan Karyawan

Jabatan	Pendidikan
Manager	S1
Wakil Manager	S1
Personalia/Admin.	S1
Bendahara	S1
Koord. Pemasaran	S1/Diploma
Mandor	Diploma 3
Penagihan	Diploma 3
Sales	Diploma/ SMA
Buruh	SMA

Sumber: CV.Organik Agro System,2011

Data pada Tabel 2 merupakan kondisi yang terjadi di perusahaan pada tahun 2010, melalui tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata penempatan karyawan dilakukan atas dasar pendidikan karyawan. Perusahaan 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 :

Karyawan Tetap yaitu orang-orang yang bekerja di perusahaan yang statusnya tercatat sebagai karyawan tetap yang terikat dengan kontrak dan perjanjian yang telah di sepa-kati bersama dalam hubungan sebagai atasan dan bawahan dan Karyawan Tidak Tetap yaitu orang-orang yang mendedika-sikan diri dan potensinya di perusahaan tetapi tidak berstatus sebagai karyawan tetap. Hak dan atas status dan jabatan yang diperolehnya berdasarkan atas prestasi dan jasa kerja yang diberikan. Penempatan karyawan berdasarkan status dan bagian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Status dan Bagian Karyawan

Bagian	Status Karyawan		Total
	Tetap	Tidak tetap	
Manager	1	-	1
Wakil Manager	1	-	1
Personalia/admin.	1	-	1
Bendahara	-	1	1
Pemasaran	-	2	2
Mandor	2	-	2
Penagihan	3	1	4
Sales	2	4	6
Buruh	-	7	7
Total	10	15	25

Sumber : CV. Organik Agro System, 2011

Tabel 3 diatas memperlihatkan ketidak kesesuaian antara bagian dan status kepe-gawaian yang diterima oleh karyawan khususnya pada karyawan yang berstatus tidak tetap. Kebijakan perusahaan mengenai status karyawan dan jabatan tertentu dilakukan dengan tujuan untuk memperkecil resiko perusahaan dari karyawan yang tidak produktif atau berpres-tasi kerja rendah.

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.

Suasana dan lingkungan pekerjaan. Suasana dan lingkungan kerja yang terjadi perusahaan tergolong nyaman dan kondusif dimana dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak mengakibatkan adanya sikap kekeluargaan yang terjalin baik dalam hubungan kerja yang profesional.

Peralatan yang menunjang pekerjaan. Sebagai perusahaan yang selalu berusaha mengedepankan kepuasan pelanggan, perusahaan memiliki fasilitas yang cukup menunjang bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan ruangan kerja yang nyaman bagi karyawan dan dalam melakukan pekerjaan karyawan juga dilengkapi dengan brosur, internet, dan sarana akomodasi untuk tugas-tugas khusus.

Kepemimpinan. Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan perusahaan 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.

Sifat Pekerjaan. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan ini 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

perusahaan juga mengharapkan karyawan memiliki tingkat kejenuhan yang rendah terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan pada faktor-faktor pendorong kepuasan yang telah disebutkan diatas, di bawah ini diperlihatkan berbagai indikator yang dipergunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator kepuasan kerja adalah tingkat turnover dan kedisiplinan karyawan. Untuk mengetahui tingkat turnover karyawan di perusahaan ini dapat digunakan data jumlah perubahan karyawan per bulan selama Tahun 2010 yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Perkembangan Perubahan Jumlah Karyawan Tahun 2010

Bulan	Status karyawan		Total
	Tetap	Tidak tetap	
Januari	9	20	29
Februari	10	25	35
Maret	10	27	37
April	11	27	38
Mei	12	28	40
Juni	12	26	38
Juli	11	26	37
Agustus	10	24	34
September	11	22	33
Oktober	10	22	32
November	12	20	32
Desember	10	15	25
Rata-rata	11	24	34

Sumber: CV. Organik Agro System, 2011

Data Tabel 4 dapat diketahui bahwa selama Tahun 2010 terjadi fluktuasi jumlah karyawan per bulannya yang cukup signifikan baik pada karyawan tetap maupun tidak tetap. Kondisi tingkat fluktuasi perubahan jumlah karyawan per bulan tersebut merupakan wujud dari tingkat turnover yang relatif tinggi. Tingginya

Tingkat Turnover Karyawan merupakan indikator rendahnya Tingkat Kepuasan Karyawan.

Indikator lain untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tingkat

kedisiplinan kerja karyawasn. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinana kerja karyawan dapat digunakan indikator tingkat absensi karyawan yang terjadi selama tahun 2010 seperti yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2010

Bulan	Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Absen (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
Januari	24	29	696	22	3,16
Febuari	22	35	770	42	5,45
Maret	25	37	925	30	3,24
April	25	38	950	31	3,26
Mei	24	40	960	23	2,4
Juni	26	38	988	57	5,77
Juli	25	37	925	77	8,32
Agustus	26	34	884	62	7,01
September	25	33	825	34	4,12
Oktober	26	32	832	49	5,89
November	24	32	768	67	8,72
Desember	27	25	675	17	2,52
Rata-rata Absensi per Bulan				43	4,99

Sumber : CV. Organik Agro system, 2011

Tingkat Absensi dihitung dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari absen}}{\text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

(Malayu S. P. Hasibuan 2003 : 51)

Dari Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2010 mengalami fluktuasi dengan Tingkat Absensi tertinggi sebesar 8,72% terjadi pada bulan November dan terendah 2,4% pada Bulan Mei dan Rata-rata Tingkat Absensi sebesar 4,99% per bulan. Tingkat Absensi tersebut dinilai cukup tinggi mengingat batas nilai toleransi yang diberikan pihak perusahaan sebesar 2% pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa

tingkat kedisiplinan karyawan tergolong rendah karena rata-rata tingkat absensi melebihi batas toleransi yang ditentukan perusahaan. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan merupakan indikator rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Kepuasan kerja dapat menjadi pendorong prestasi kerja seorang karyawan. Karyawan dengan

tingkat kepuasan rendah dikhawatirkan akan berprestasi kerja rendah. Untuk mengukur tingkat prestasi kerja karyawan dapat digunakan indikator tingkat produktivitas

kerja karyawan. Data mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan di Organik Agro System (OASIS) selama tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel 6.

Table 6. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penagihan dan Pemasaran Tahun 2010

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Target Penjualan (rupiah)	Realisasi Target (rupiah)	Pencapaian Target (%)	Produktivitas Kerja Karyawan
Januari	20	458.333.000	430.000.000	93,82	21.500.000
Februari	25	458.333.000	440.500.000	96,11	17.620.000
Maret	25	458.333.000	435.000.000	94,91	17.400.000
April	27	445.000.000	445.000.000	100	16.481.481,4
Mei	28	445.000.000	425.300.000	95,57	15.189.285,7
Juni	28	445.000.000	485.000.000	108,99	17.321.428
Juli	27	500.000.000	450.000.000	90	16.666.666,6
Agustus	24	500.000.000	425.500.000	85,1	17.729.166,8
September	22	500.000.000	415.700.000	83,14	18.895.454,5
Oktober	22	450.000.000	420.000.000	93,33	19.090.909,1
November	20	450.000.000	443.000.000	98,44	22.150.000
Desember	12	450.000.000	400.500.000	89	33.375.000
Rata-rata	23	463.333.250	434.625.000	93	18.896.739

Sumber : CV. Organik Agro System, 2011

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa selama tahun 2010 perusahaan memiliki rata-rata realisasi pencapaian target sebesar 93% sedangkan target yang diharapkan tercapai oleh perusahaan adalah sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan perusahaan tergolong rendah karena mereka gagal memenuhi target yang diterapkan perusahaan dengan rata-rata persentase kegagalan sebesar 7% pertahun.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang ada yaitu: Rendahnya Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan oleh tingginya Tingkat Turnover Karyawan dan rendahnya Tingkat Disiplin Kerja Karyawan, serta Rendahnya Prestasi Kerja Karyawan. Permasalahan yang dapat

dirumuskan adalah : Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System

Kerangka Pemikiran.

Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.

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. Perusahaan perlu menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 ; 202): “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Menurut T. Hani Handoko (2001 ; 193): “Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Anwar Prabu Mangkunegara (2001 ; 117) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dari definisi-definisi di atas dapat dinyatakan bahwa: Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, atau Kepuasan kerja merupakan suatu rasa atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja, 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2003 ; 203): “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: *Balas jasa yang adil atau kompensasi*, yaitu merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penempatan karyawan, yaitu menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

Beban kerja, yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Suasana dan lingkungan kerja, yaitu keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

Sarana dan prasarana, yaitu alat yang dapat menunjang atau mendukung kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sikap pimpinan, yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Sikap pekerjaan atau pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

Pengertian Prestasi Kerja. Prestasi kerja merupakan hal utama yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 ; 67) : ”Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 96): “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Faktor finansial, adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kesejahteraan karyawan seperti upah atau gaji, macam-macam tunjangan, bonus dan jaminan sosial.

Faktor fisik, adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kondisi fisik, lingkungan kerja, faktor umur, kesehatan, jenis pekerjaan, waktu kerja, dan sistem pemberian istirahat. *Faktor sosial*, adalah segala hal yang menyangkut hubungan antara sesama karyawan, antara karyawan dengan pimpinan dan hubungan antara serikat pekerja dan organisasi.

Faktor psikologis, adalah segala hal yang menyangkut kehidupan karyawan dan mentalitas karyawan antara lain cita-cita, pandangan hidup, minat, sikap, bakat, kemampuan, keamanan dan sebagainya.

Adapun menurut Malayu S. P. Hasibuan (2003 ; 126) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah:

Produktivitas, adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Dalam hal ini produktivitas kerja dapat disamakan dengan prestasi kerja.

Kedisiplinan, adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Loyalitas, adalah merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Partisipasi, adalah merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain dari pada yang lain. Dengan kata lain partisipasi yaitu keikutsertaan seseorang dalam suatu kegiatan atau pengambilan keputusan.

Motivasi, adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan kerja seseorang.

Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja.

Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh

kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti para bawahannya.

Kedisiplinan, penilaian menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

Kreativitas. Penilai menilai kemampuan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Kerjasama. Penilai menilai kesediaan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Kepribadian. Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.

Prakarsa. Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

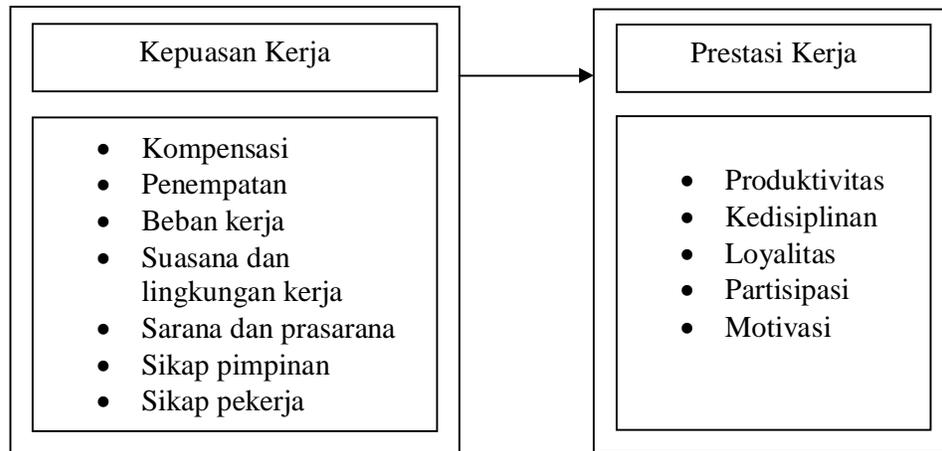
Kecakapan. Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.

Tanggungjawab. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan

kebijaksanaannya, pekerjaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

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. Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan paradigm penelitian pada Gambar 1.



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

Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prerstasi Kerja Karyawan

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System (OASIS).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan memberikan gambaran dan penjelasan secara rinci berdasarkan informasi dan data yang tersedia untuk dilakukan analisis dalam rangka pemecahan masalah. Dalam penelitian ini digunakan Jenis Penelitian Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu

dengan menggunakan pendekatan studi pustaka seperti buku-buku literatur, hasil-hasil penelitian, karya ilmiah, internet dan sebagainya yang ada hubungannya dengan penelitian ini serta Studi Lapangan (*Field Research*) yaitu dilakukan dengan cara terjun langsung ke objek penelitian yakni ke perusahaan. Jenis dan Sumber Data yang digunakan adalah Data Primer yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui observasi, wawancara dan kuisisioner serta Data Sekunder yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, hasil penelitian, dan bahan-bahan tertulis lainnya.

Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan: 1) Observasi, yakni melakukan pengamatan langsung ke perusahaan dan pencatatan tentang data yang ada di

lapangan, 2) Dokumentasi, yakni dengan menggunakan dokumen seperti buku, majalah, laporan tertulis, hasil penelitian, karya ilmiah dan karya-karya dari internet, 3) Interview, yakni melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan serta pihak-pihak yang berkaitan, 4) Kuisisioner, yakni dengan memberikan daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada responden. Variabel Penelitian yang digunakan adalah: 1) Variabel Bebas, yaitu sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi faktor lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kepuasan Kerja Karyawan (X) dan 2) Variabel Terikat, yaitu sejumlah gejala atau faktor yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 25 orang yang seluruhnya menjadi responden.

Metode Analisis. Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Kuantitatif yaitu menganalisis permasalahan melalui perhitungan dengan menggunakan alat analisis sehingga mendapatkan jawaban untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut. Alat Analisis yang digunakan pada penelitian ini Koefisien Korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2002 ;102)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan digunakan rumus Koefisien Determinan dengan rumus sebagai berikut: Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan Uji-r dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

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

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan Uji-r dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ha : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Ho: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tingkat kepercayaan 95% dan dengan derajat kebebasan (d.b)= n-k

Kreteria penerimaan:

Jika r-hitung > r-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Jika r-hitung < r-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data untuk keperluan analisis diperoleh melalui penyebaran kuisisioner terhadap 25 orang responden. Hasil kuisisioner selanjutnya ditabulasikan dengan memberi skor pada masing-masing jawaban dan dilakukan rekapitulasi pada. Berdasarkan rekapitulasi data tersebut dibuatlah table kerja dan dari tabel kerja tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 25 \\ \sum X &= 609 \\ \sum Y &= 593 \\ \sum XY &= 14623 \\ \sum X^2 &= 15081 \\ \sum Y^2 &= 14259 \end{aligned}$$

Berdasarkan data di atas dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{365.575 - 361137}{\sqrt{6144} \cdot \sqrt{4826}}$$

$$r_{xy} = \frac{4438}{5.445,268037}$$

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

Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan digunakan kategori penilaian korelasi Menurut Sutrisna Hadi (2001 ; 116) sebagai berikut :

Korelasi sangat lemah	: 0,00 – 0,20
Korelasi lemah	: 0,21 – 0,40
Korelasi sedang	: 0,41 – 0,60
Korelasi kuat	: 0,61 – 0,80
Korelasi sangat kuat	: 0,81 – 1,00

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,815 menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif, artinya Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan digunakan Koefisien Determinan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= (0,815)^2 \times 100\% \\ &= 0,664 \times 100\% \\ &= 66,40\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan Koefisien Determinan diatas diperoleh $KD = 66,40\%$, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 66,40% terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan sisanya sebesar 33,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis nilai r -hitung dibandingkan dengan r -tabel. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai r_{xy} atau r -hitung sebesar 0,815 sedangkan nilai r -tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 0,396 berarti nilai r -hitung > nilai r -tabel ($0,815 > 0,396$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Organik Agro System (OASIS) dapat diterima. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan peduli terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,815 menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif, artinya Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan. Dari perhitungan Koefisien Determinan diatas diperoleh $KD = 66,40\%$, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 66,40% terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan sisanya sebesar 33,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai r_{xy} atau r -hitung = 0,815 sedangkan nilai r -tabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 0,396 berarti nilai r -hitung > nilai r -tabel ($0,815 > 0,396$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Organik Agro System (OASIS) dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Ujian Skripsi Komprehensif*. 2008. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.