

# THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON THE JOB PERFORMANCE OF ADVENTIST UNIVERSITY OF INDONESIA EMPLOYEES

By: Rolyana Febrinnia Sibuea

## Abstract

*The purpose of this study is to know the correlation between Job Satisfaction and Job Performance of Adventist University of Indonesia's employees in Jalan Kolonel Masturi no 288, Parongpong, Bandung, using survey research method. The respondent are Adventist University of Indonesia's employees which consists of 118 employees as the population, and as the reserach participants taken 54 employees. The instrument used in this study are interview, questionnaire, and other related review of literature studies. In data collection a questionnaire was administered to the 54 employees. For data analysis and calculation used in this study were Reliability test (Cronbac Alpha), Descriptive Statistics, Pearson Product Moment Correlation Coefficient as well as Multiple regression. The finding shows that: (1) There is a positive correlation between challenging work (X1) and job performance (Y), with the value of  $R_{X1Y} = 0,488$  and coefficient of determination 20%. (2) There is no correlation between salary satisfactoriness (X2) and job Performance (Y), with the value of  $R_{X2Y} = 0,166$  and coefficient of determination 2,7%. (3) There is no positive correlation between supporting work place (X3) and Job Performance (Y) with the value of  $R_{X3Y} = 0,287$  and coefficient of determination 8,2%. (4) There is positive correlation between supporting colleague (X4) and Job Performance (Y) with the value of  $R_{X4Y} = 0,213$  and coefficient determination 4,6%. (5) There is no correlation between personality's compatibility (X5) and Job Performance (Y), with the value of  $R_{X5Y} = 0,213$  and coefficient determination 4,6% (6) The most infuencing variable that affects Job Satisfaction is Challenging work (X1) with sig.  $0,001 < 0,05$ , and equation of regression  $Y = 4,9667 + 1,709 X1$ .*

**Keywords:** Human Resources, Job Satisfaction, Job Performance

## Latar Belakang Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan persoalan yang kompleks, dimana pihak manajemen selalu dituntut untuk membuat suatu pola, menyusun konsep perihal pengembangan SDM sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi bersangkutan. Disadari atau tidak bahwa SDM sebagai faktor penggerak, sumber inspirasi bagi setiap organisasi yang sanggup menentukan keberhasilan arah, tujuan atau misi organisasi.

Seiring dengan meningkatnya dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi secara cepat mengharuskan sebuah organisasi untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungannya, cukup banyak organisasi yang mengalami penurunan usaha karena terlalu terpaku pada kegiatan operasionalnya saja tanpa memperhatikan kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dengan melihat kondisi seperti itu, sudah menjadi tanggung jawab sebuah organisasi untuk dapat mengelola SDM yang mampu mengikuti, mengendalikan atau bahkan menciptakan dinamika tersebut serta meningkatkan kompetensi pegawai.

Pengelolaan SDM di sebuah organisasi perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Pemanfaatan dan pengembangan SDM yang dilakukan secara profesional akan memberikan dampak positif, diantaranya yaitu tercapainya prestasi pegawai yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas perusahaan.

Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas pegawai dapat menjadi kenyataan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Dalam hal kepuasan kerja, disebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003: 114).

Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (2002: 194). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Universitas Advent Indonesia Bandung merupakan salah satu institusi Advent yang bergerak di bidang pendidikan tinggi perlu secara proaktif untuk melakukan pengembangan sumber daya manusianya agar lebih handal, inovatif dan profesional dengan memberikan pelayanan yang dapat memuaskan, sehingga target penerimaan mahasiswa yang sudah ditentukan dapat tercapai. Pelaksanaan peningkatan produktivitas universitas ini diperlukan dukungan dari

sumber daya manusia yang handal, berkemampuan dan berketerampilan tinggi, sadar akan peran yang harus dimainkan serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan.

Pada kenyataannya masih ada pegawai yang bekerja pada institusi Advent ini menampilkan prestasi kerja yang rendah, sering mangkir kerja atau tidak disiplin. Selain itu banyak pula pegawai yang merasa tidak sesuai atau tidak menyenangkan pekerjaannya karena berbagai macam hal baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan ini diantaranya karena pekerjaan yang dihadapi pegawai dirasakan terlalu ringan atau kurang menantang dibandingkan dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini dapat juga disebabkan karena pegawai merasa bahwa tidak memiliki kesempatan untuk bekerja, memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjanya, kurang puas dengan kepemimpinan yang ditampilkan oleh atasan, tidak memiliki rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, gaji yang kurang memadai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja dalam kehidupan kerja dan kenyataan yang terjadi di Universitas Advent Indonesia Bandung menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana para pegawai puas terhadap organisasinya dan berupaya mewujudkan prestasi kerja yang baik terhadap organisasi dengan bekerja dengan sungguh-sungguh, maka pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, diasumsikan akan memiliki prestasi kerja yang baik.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut di atas, maka perlu kiranya diidentifikasi masalah yang timbul dan akan diteliti dalam studi ini. Hal ini dimaksudkan untuk menyederhanakan dan memperjelas arah penelitian sesuai judul yang telah dikemukakan di atas. Permasalahan yang diteliti diidentifikasi dan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di Universitas Advent Indonesia Bandung
2. Bagaimana tingkat prestasi kerja pegawai di Universitas Advent Indonesia Bandung
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pegawai tetap terhadap prestasi kerja pegawai tetap di Universitas Advent Indonesia, Bandung.

### **Tujuan Penelitian**

Bertolak dari latar belakang dalam penelitian ini, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai tetap di Universitas Advent Indonesia Bandung

2. Tingkat Prestasi Kerja pegawai tetap di Universitas Advent Indonesia Bandung
3. Pengaruh kepuasan kerja pegawai tetap terhadap prestasi kerja pegawai tetap di Universitas Advent Indonesia Bandung

### **Tinjauan Pustaka**

Secara umum Davis dan Newstrom (1996:104) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan Robbins (2006:103-105) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang mendorong kepuasan kerja, yaitu kerja yang secara mental menantang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya faktor-faktor kepuasan kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Gaji yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung
5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Prestasi kerja yang merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis atau sosial pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompoknya atau organisasinya.

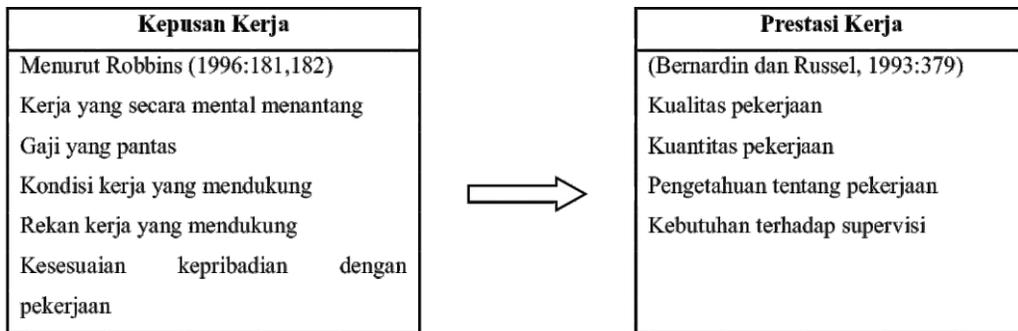
Bernardin dan Russel (1993:379) memberikan pengertian tentang kinerja adalah catatan hasil (out come) yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (The record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period).

Berkaitan dengan prestasi kerja seseorang, apabila seorang pegawai dalam suatu organisasi merasakan kepuasan dalam bekerja, hal ini akan berdampak pada pekerjaannya sehingga hasil kerjanya akan baik. Pegawai yang merasakan kepuasan atas kerjanya akan cenderung untuk berupaya meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga prestasi kerja pegawai secara umum akan berdampak pada prestasi kerja organisasi. Jika prestasi kerja perusahaan secara utuh dimiliki akan diperoleh produktivitas organisasi melalui hasil kerja pegawai yang efektif dan efisien sebagai akibat dari adanya kepuasan dalam bekerja untuk setiap pegawainya.

Perhatian terhadap masalah prestasi kerja adalah berkaitan dengan hal-hal mengenai:

1. Keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
2. Sumber-sumber yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
3. Kesadaran para pegawai akan masalah prestasi
4. Kapan masalah prestasi akan terjadi
5. Reaksi pegawai atas masalah prestasi
6. Tindakan yang diperlukan untuk menganggulangi masalah prestasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *decriptive survey* dan *explanatory survey*. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y) pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan analisa model Regresi Linier Berganda (*multiple regression*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang berisi pernyataan-pernyataan dengan mengambil sampel dari sejumlah populasi.

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Konsep	Sub Variabel	Indikator	Pertanyaan
		Kecerdasan secara mental menantang	Keterampilan	1
			Kemampuan	2
			Kecepatan	3
			Ketepatan	4
		Gaji yang pantas	Kebebasan	
			Upah	5
				6
			Promosi	7
				8
Kepuasan Kerja Kerja (X)	Cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (Robbins, 2006:103,104)	Kondisi kerja yang mendukung	Lingkungan kerja	9
				10
				11
				12
		Hubungan kerja Yang mendukung	Interaksi Sosial	13
				14
				15
				16
		Kesesuaian antara kepribadian dan Pekerjaan	Kecocokan kepribadian dengan pekerjaan	17
				18
19				
20				

**Tabel 2**  
**Variabel Prestasi Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>
Prestasi kerja (Y)	Hasil catatan (outcome) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu Selama periode waktu tertentu  (Barnadin dan Russle, 1993:37)	Kualitas Pekerjaan	1
			2
			3
			4
			5
		Kuantitas pekerjaan	6
			7
			8
			9
			10
		Pengetahuan tentang Pekerjaan	11
			12
			13
			14
			15
Kebutuhan akan Supervisi	16		
	17		
	18		
	19		
	20		

Untuk mengumpulkan data-data dari responden, indikator-indikator dari masing masing variabel tersebut dioperasionalkan lagi dalam bentuk pernyataan-pernyataan dalam bentuk angket. Angket yang dibentuk berdasarkan target responden yaitu pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung. Angket ini ditujukan kepada pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung untuk menilai kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung

### **Hasil Penelitian**

Dari 54 orang, 46% responden Laki-laki dan 54% responden Perempuan, dengan pendidikan SMU 8%, D3 11%, S1 33%, S2 39% dan S3 9% dan status sosialnya 87% Kawin dan 13% tidak kawin, dan memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun 15%, 6-10 tahun 26%, 11-15 tahun 18%, 16-20 tahun 13% dan 20 tahun keatas 28% maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut.

Kuesioner telah lulus uji Validitasnya menggunakan Rumus koefisien korelasi *Pearson product moment*, dengan uji validitas mempergunakan uji t, dan telah diuji reliabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha yang membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja berdasarkan dimensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda sederhana (simple multiple regression)**

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap pengaruh kepuasan kerja pada dimensi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia berikut. Dimensi kerja dalam pengujian hipotesis meliputi: dimensi kerja yang secara mental menantang terhadap prestasi kerja, dimensi gaji yang pantas terhadap prestasi kerja, dimensi kondisi kerja yang mendukung terhadap prestasi kerja, dimensi kerja yang mendukung terhadap prestasi kerja, dan dimensi kesesuaian antar kepribadian dan pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja pada Dimensi Kerja yang Secara Mental Menantang terhadap Prestasi Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.448 <sup>a</sup>	.200	.185	8.22650	.200	13.028	1	52	.001

a. Predictors: (Constant), Butir1\_4

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	881.642	1	881.642	13.028	.001 <sup>a</sup>
	Residual	3519.117	52	67.675		
	Total	4400.759	53			

a. Predictors: (Constant), Butir1\_4

b. Dependent Variable: Butir 21\_40

Pengaruh antara variabel kerja yang secara mental menantang ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja (Y) sebesar  $R_{X_1Y} = 0,448$ , tergolong cukup kuat. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel  $X_1$  terhadap Y atau koefisien determinan  $= r^2 = 20\%$ , sedangkan sisinya 80% ditentukan oleh variabel lain. Untuk mengetahui signifikansi  $X_1$  dengan Y dihitung dengan rumus Anova atau F tes didapat  $F_{hitung}$  kerja yang secara mental menantang ( $X_1$ ) adalah 13,028,  $F_{tabel}$  adalah 3,148 (interpolasi), atau  $13,028 > 3,148$ , untuk taraf signifikansi 0,05 maka:

- Hipotesis terdukung
- artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pada dimensi kerja yang secara mental menantang terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung

**Tabel 4**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja pada Dimensi Gaji yang Pantas terhadap Prestasi Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.166 <sup>a</sup>	.027	.009	9.07251	.027	1.465	1	52	.232

a. Predictors: (Constant), Butir5\_8

Pengaruh antara variabel Gaji yang menantang ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja (Y) sebesar  $R_{X_2Y} = 0,166$ , tergolong sangat rendah. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel  $X_1$  terhadap Y atau koefisien determinan  $= r^2 = 2,7\%$ , ini berarti tidak ada pengaruh antara Gaji yang Pantas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi kerja (Y).

Untuk mengetahui signifikansi  $X_1$  dengan Y dihitung dengan rumus Anova atau F tes didapat  $F_{hitung}$  gaji yang pantas ( $X_2$ ) adalah 1,465,  $F_{tabel}$  adalah 3,148 (interpolasi), atau  $1,465 < 3,148$ , untuk taraf signifikansi 0,05 maka:

- Hipotesis tidak terdukung
- artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pada dimensi gaji yang pantas terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung

**Tabel 5**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja pada Dimensi Kondisi Kerja yang Mendukung terhadap Prestasi Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.287 <sup>a</sup>	.082	.065	8.81315	.082	4.659	1	52	.036

a. Predictors: (Constant), Butir8\_12

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.837	1	361.837	4.659	.036 <sup>a</sup>
	Residual	4038.923	52	77.672		
	Total	4400.759	53			

a. Predictors: (Constant), Butir8\_12

b. Dependent Variable: Butir21\_40

Pengaruh antara variabel kondisi kerja yang mendukung ( $X_3$ ) dengan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar  $R_{xy} = 0,287$ , tergolong rendah. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  atau koefisien diterminan  $= r^2 = 8,2\%$  ini berarti ada pengaruh antara Kondisi kerja yang mendukung terhadap Prestasi kerja ( $Y$ ). Untuk mengetahui signifikansi  $X_3$  dengan  $Y$  dihitung dengan rumus Anova atau F tes didapat  $F_{hitung}$  kondisi kerja yang mendukung ( $X_3$ ) adalah 4,658, F tabel adalah 3,148 (interpolasi), atau  $4,658 > 3,148$ , untuk taraf signifikansi 0,05 maka:

- Hipotesis terdukung
- artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pada dimensi kondisi kerja yang menantang terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung

**Tabel 6**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja pada Dimensi Kerja yang Mendukung terhadap Prestasi Kerja**

	t	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
	19 <sup>a</sup>	.096	.078	8.74915	.096	5.490	1	52	.023

s: (Constant), Butir13\_16

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.279	1	420.279	5.490	.023 <sup>a</sup>
	Residual	3980.481	52	76.548		
	Total	4400.759	53			

a. Predictors: (Constant), Butir13\_16

b. Dependent Variable: Butir 21\_40

tasi kerja ( $Y$ )

sebesar  $R_{x_4Y} = 0,309$ , tergolong rendah. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel  $X_4$  terhadap Y atau koefisien diterminan  $= r^2 = 9,6\%$  ini berarti ada pengaruh antara Rekan kerja yang mendukung terhadap Prestasi kerja (Y). Untuk mengetahui signifikansi  $X_4$  dengan Y dihitung dengan rumus Anova atau F tes didapat  $F_{hitung}$  rekan kerja yang mendukung ( $X_4$ ) adalah 5,490,  $F_{tabel}$  adalah 3,148 (interpolasi), atau  $5,490 > 3,148$ , untuk taraf signifikansi 0,05 maka:

- Hipotesis terdukung
- artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja yang mendukung terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung

**Tabel 7**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja pada Dimensi Kesesuaian antar Kepribadian dan Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja**

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
	.213 <sup>a</sup>	.046	.027	8.98743	.046	2.482	1	52	.121

Constant), Butir17\_20

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.520	1	200.520	2.482	.121 <sup>a</sup>
	Residual	4200.239	52	80.774		
	Total	4400.759	53			

a. Predictors: (Constant), Butir17\_20

b. Dependent Variable: Butir21\_40

Pengaruh  $X_5$  terhadap Prestasi kerja (Y) sebesar  $R_{x_5Y} = 0,213$ , tergolong rendah. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel  $X_5$  terhadap Y atau koefisien diterminan  $= r^2 = 4,6\%$  ini berarti ada pengaruh antara kesesuaian antar kepribadian dan pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y)

Untuk mengetahui signifikansi  $X_5$  dengan Y dihitung dengan rumus Anova atau F tes didapat  $F_{hitung}$  kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan ( $X_5$ ) adalah 2,482,  $F_{tabel}$  adalah 3,148 (interpolasi), atau  $2,482 < 3,148$ , untuk taraf signifikansi 0,05 maka:

- Hipotesis tidak terdukung
- artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja yang mendukung terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung**

Analisis statistika yang tersedia untuk maksud ini disebut dengan pembentukan model atau sering juga disebut dengan memilih persamaan regresi bertahap (*stepwise*).

**Tabel 8**  
**Analisa Regresi Linear Berganda Stepwise**

Multiple R	0,448		
E Square	0,2		
F = 13.028	Signif F = 0,001		
Variables in the Equation			
Variable	B	T	Sig t
Constant	4,967	6,840	0,000
X1 (Kerja yang secara mental menantang)	1,709	3,609	0,001
Excluded Variables			
X2 (Gaji yang pantas)	0,134	1,079	0,286
X3 (Kondisi kerja yang mendukung)	0,198	1,585	0,119
X4 (Rekan kerja yang mendukung)	0,170	1,285	0,205
X5 (Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan)	0,144	1,148	0,256

Sumber: Hasil Output SPSS versi 17

Hasil pengolahan regresi linear berganda dengan menggunakan metod *stepwise* (bertahap) menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh secara signifikan pada variabel independen kepuasan kerja adalah variabel X<sub>1</sub> (kerja yang secara mental menantang) dengan signifikan t sebesar 0,001 (di bawah 0,05).

Persamaan regresi linear berganda yang muncul dari perhitungan tersebut adalah:

$$Y = 4,9667 + 1,709 X_1$$

Variabel X<sub>1</sub> telah teruji secara statistik dengan tingkat signifikan (signif.F) 0,001, yang artinya variabel X<sub>1</sub> mempunyai kontribusi secara linier dalam menentukan variabel Y (prestasi

kerja). Dilihat dari koefisien korelasi multiple yang menjelaskan ukuran keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh nilai sebesar 0,448 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antaran variabel  $X_1$  terhadap Y. Berdasarkan nilai-nilai pada tabel di atas, maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  yaitu sebesar 3,609 daripada  $t_{tabel}$  untuk  $df = n - 2$  yaitu sebesar 1,671 dengan nilai signifikan t-nya dibawah  $\alpha = 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $T_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  di atas berpengaruh secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia.

Analisis selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi hubungan kedua variabel di atas dengan mengkuadratkan bilangan korelasinya ( $R_2$ ). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja (X) dengan Prestasi Kerja (Y) dipandang dari sudut korelasi adalah sebesar 20%. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 20% saja, 80% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja pada dimensi kerja yang secara mental menantang ( $X_1$ ) = 3,609 yang memiliki signifikansi dibawah  $< 0,05$ . Hal ini dapat dilakukan oleh pihak manajemen dengan memberikan keleluasaan bagi pegawainya untuk dapat menuangkan ide/gagasan tanpa di halang-halangi, memberikan keleluasaan yang lebih besar dalam pekerjaan yang dilakukannya. Menempatkan pegawai di tempat yang tepat dan mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, memotivasi pegawai agar setiap target dapat dicapai sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan terhadap pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja pegawai Universitas Advent Indonesia berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja secara umum cenderung puas, meskipun kepuasan ini belum merata pada seluruh pegawai Universitas Advent Indonesia. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalance dalam bentuk gaji dari organisasi. Gaji menjadi sangat penting karena dengan gaji yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan, baik itu kebutuhan primer yaitu makanan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan sekunder dan tersier. Begitu juga dengan kondisi kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti faktor lingkungan kerja, misalnya faktor yang berhubungan langsung dengan lingkungan pekerjaannya seperti interaksi dengan rekan sekerja dan atasan,

perubahan lingkungan kerja, teknologi informasi, *team* kerja, dan budaya kerja. Hal itu semua mendukung kelangsungan operasional dalam peningkatan produktivitas pegawai dalam tugasnya.

- 2) Prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Universitas Advent Indonesia sudah memiliki kualitas dan kuantitas kerja serta keandalan dan sikap kerja yang tinggi. Disamping itu, hal ini juga pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan kontribusi kepada sasaran organisasi. Prestasi kerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Universitas Advent Indonesia memberikan pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawainya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia ini adalah sebesar 20% dan sisanya 80% adalah faktor-faktor lainnya. Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja pegawai Universitas Advent Indonesia Bandung. Bila prestasi kerja menurun maka produktivitas organisasi akan sulit dicapai, namun bila prestasi kerja meningkat maka produktivitas akan dapat tercapai. Karena pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Peningkatan prestasi kerja dapat juga dilakukan dengan meningkatkan kemampuan pegawai misalnya dengan memberikan pendidikan, keterampilan, motivasi, kesempatan berprestasi dan jaminan sosial.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dapat diajukan saran sebagai berikut:

- 1) Diupayakan agar organisasi memperhatikan kepuasan kerja pegawai yang belum merata, terutama tingkat kepuasan pada kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung. Agar tercipta kondisi dan rekan kerja yang mendukung, organisasi perlu meningkatkan hubungan komunikasi yang lebih baik. Komunikasi itu meliputi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi ke samping. Hal ini perlu dilakukan karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara pegawai, bawahan dan atasan, dan meningkatkan koordinasi kegiatan atau tugas. Media yang dapat digunakan untuk meningkatkan hubungan komunikasi yang lebih baik dapat berupa media formal seperti pertemuan atau rapat dan media yang informal seperti kegiatan olah raga, rekreasi atau *outbond* bersama.
- 2) Diupayakan agar organisasi memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan perlakuan

organisasi terhadap pegawai, tugas dasar yang dibebankan, hubungan dengan pegawai lainnya, dan penghargaan yang diberikan perusahaan serta faktor-faktor individu yang membawa pegawai menilai pekerjaannya, hal ini termasuk kepribadian dan pengalaman terdahulu. Hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja, keandalan serta sikap kerja karena memenuhi sasaran individu dan akan berkontribusi kepada sasaran organisasi.

- 3) Adanya variabel atau faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai selain kepuasan kerja, maka agar penelitian ini lebih sempurna diperlukan penelitian lanjutan untuk memperoleh variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- Davis, K. (2006). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (2<sup>nd</sup> Ed.). New York : McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9 Bahasa Indonesia). Jakarta: Prenhalindo.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. H. & J. H. Donnelly. (1997). *Organization: Structure, Processes, Behavior*. Dallas: Business Publication, Inc.
- Gitosudarmo, I., dan I. N. Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, M. (2004). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPPAMP.
- Mangkunegara, P. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Masrun. (1979). *Reliabilitas dan Cara-cara menentukannya*. Yogyakarta: UGM.
- Riduwan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* (Cet. 4). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (Edisi Kesepuluh). Penerjemah Hadyatna Pujaatmaka. Jakarta: Prehalindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Singarimbun, M., dan S. Efendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan

Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7 no. 5.

Usmara, A. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Amara Books.

Rolyana Febriana  
Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi  
Universitas Advent Indonesia, Bandung