

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ASURANSI GENERALI INDONESIA LANGSA

Abdul Latief, Sutardi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Samudra

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan PT. Asuransi Generali Indonesia di Langsa. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari 92 responden. Data dianalisis dengan menggunakan koefisien korelasi (R^2). Hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja rata-rata tanggapan sebesar 4,3 atau secara umum responden setuju bahwa mereka memiliki kepuasan kerja. Kemudian pada variabel motivasi berprestasi rata-rata tanggapan sebesar 4,2 atau secara umum responden setuju bahwa mereka memiliki motivasi dalam bekerja dan demikian pula pada variabel kinerja diperoleh rata-rata tanggapan sebesar 4,1 atau responden setuju bahwa mereka memiliki kinerja yang diakibatkan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian berdasarkan koefisien korelasi (Pearson Correlation) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,791 dengan nilai $sig < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) dan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan signifikan positif dan H_a dapat diterima. Pada variabel motivasi berprestasi sebesar 0,792 dan nilai $sig < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) dan dapat dinyatakan motivasi berprestasi dan kinerja memiliki hubungan signifikan positif dan H_a diterima.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja adalah: (a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggungjawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauhmana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor *supervisor*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan social, akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan seorang karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Generali Indonesia di Langsa dalam melakukan pekerjaannya dan berbagai aspek macam kerangka kerja, perasaan tersebut dapat dilihat dalam aspek pemberian kompensasi oleh perusahaan, pengembangan dan penempatan kerja. Karyawan tidak merasa puas bila kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, bila belum memperoleh kesempatan untuk pengembangan maupun penempatan yang diinginkannya. Hal tersebut diketahui dari hasil observasi awal pada karyawan bahwa, kompensasi yang kurang memadai, mengurangi motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak pada hasil kerja atau kinerja karyawan pada PT. Asuransi Generali Indonesia di Langsa.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja dan motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan di PT Asuransi Generali Indonesia Langsa. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan di PT Asuransi Generali Indonesia Langsa.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Asuransi Generali Indonesia yang berada di Jl. Jenderal A. Yani No. 8 Gampong Tengoh Langsa. Sedangkan Objek penelitian adalah kepuasan kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Generali Indonesia Langsa sebanyak 120 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan berupa observasi, interview dan kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 134 orang responden dengan pernyataan dalam kuessioner dibuat menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai *skalalikert* tersebut adalah: Sangat Setuju (SS): 5, Setuju (S): 4, Kurang Setuju (KS): 3, Tidak Setuju (TS): 2, Sangat Tidak Setuju (STS): 1.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan koefisien korelasi (*Rank Spearman*). Koefisien korelasi (R) menurut Atmaja (2009:169), yaitu :

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X = Kepuasan kerja dan motivasi

Y = Kinerja

Mengukur kuatnya hubungan antar variabel X dan Y besarnya nilai r antara -1 sampai dengan 1, jika nilai $r < 0,5$ hubungan X dan Y lemah (+) / (-).

$0,5 < 0,75$ hubungan X dan Y sedang atau cukup kuat (+) atau (-).

$0,75 < 0,90$ hubungan X dan Y kuat (+) atau (-).

$0,90 < 1$ hubungan X dan Y sempurna (+) atau (-).

= 1 hubungan X dan Y sempurna (+) atau (-)

= 0 X dan Y tidak berhubungan atau berhubungan sangat lemah (+) atau (-)

Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja (X1) adalah rasa puas yang dialami oleh karyawan pada PT Asuransi Generali Indonesia. Indikator yang digunakan adalah faktor pegawai dan faktor pekerjaan.
2. Motivasi berprestasi (X2) adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan dan mengarahkan karyawan PT Suransi Generali Indondesia. Indikator yang digunakan adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Asuransi Generali Indonesia. Indikator yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kepuasan kerja, motivasi berprestasi memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan di Asuransi Generali Indonesia Langsa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerjakaryawan pada PT, Asuransi Generali Indonesia di kota Langsa diketahui dari hasil analisis koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan program statistik SPSS versi 20,0 diperlihatkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Correlations

| | | Kepuasan Kerja | Motivasi berprestasi | Kinerja |
|----------------------|---------------------|----------------|----------------------|---------|
| Kepuasan Kerja | Perason Correlation | 1 | ,950** | ,791** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 92 | 92 | 92 |
| Motivasi berprestasi | Perason Correlation | ,950** | 1 | ,792** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | | ,000 |
| | N | 92 | 92 | 92 |
| Kinerja | Perason Correlation | ,791** | ,792** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | |
| | N | 92 | 92 | 92 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Hasil koefisien korelasi yaitu kepuasan kerja diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,950 dan nilai sig < α 5% (0,000 < 0,05) yang artinya bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sempurna dan positif dengan kinerja.

Motivasi berprestasi diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,791 dan nilai sig < α 5% (0,000 < 0,05), yang artinya bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja.

Pembuktian Hipotesis

Motivasi berprestasi dan kinerja memiliki hubungan signifikan positif dan ha diterima, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan diduga kepuasan kerja, motivasi berprestasi memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Generali Indonesia Langsa, dapat diterima. Hasil tersebut juga didukung dengan pendapat Kasmir bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya dalah kepuasan kerja. Demikian halnya motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Serta berdasarkan penelitian yang dilakukan Nasrih bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja rata-rata sebesar 4,3 atau secara umum responden setuju bahwa mereka memiliki kepuasan kerja. Kemudian pada variabel motivasi berprestasi rata-rata tanggapan sebesar 4,2 atau secara umum responden setuju bahwa mereka memiliki motivasi dalam bekerja dan pada variabel kinerja diperoleh rata-rata tanggapan sebesar 4,1 atau responden setuju bahwa mereka memiliki kinerja yang diakibatkan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.
2. Hasil koefisien korelasi diperoleh *Pearson Correlation* sebesar 0,802, nilai tersebut berada antara $0,75 < 0,90$ dan dapat dinyatakan kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat.

Saran

1. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan pendapatan mereka karena berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
2. Perusahaan dapat memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan seperti promosi jabatan bila karyawan memiliki kinerja yang baik karena berdasarkan penelitian motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, Lukas Setia. 2009. *Statistika*. Yogyakarta: Andi.
- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: Bappeda Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Malang.
- Gaffar. 2012. *Analisis Kinerja Karyawan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasrih, Muhammad Lukman. 2010. *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Al-Iqtishad. Vol. 2 No. 1
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Notoatmodjo, Soekijo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qolby K Nadzira, Marina Sulistyawati dan M. Ali Mauludin. 2017. *Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan (Kasus Pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kabupaten Sumedang)*. Jurnal Agrohorti. Vol. 4 No. 2
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Caps.
- Suwatno dan Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.