

# MODEL TINGKAT SIGNIFIKANSI UNTUK MENGETAHUI FAKTOR-FAKTOR KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI

Eddi Indro Asmoro

Program Studi Teknik Industri  
Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang  
asmoroie@gmail.com

## Abstrak

*Pengangkatan nilai kinerja merujuk pada nilai kepuasan kerja sebagai mediasi sangatlah penting, hal ini disebabkan bahwa nilai kepuasan kerja bisa sebagai dasar pijakan keputusan. Kebijakan yang berupa keputusan harus mengetahui tingkatan skala prioritas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja disini diletakkan sebagai nilai mediasi untuk menjustifikasikan nilai kinerja, karena sifat karakter dari kepuasan kerja yang bersifat individu yang dapat dijadikan penilaian obyektif dengan syarat sistem evaluasi kinerja dengan metode umpan balik (top-down and button-up).*

*Faktor-faktor untuk mengetahui tingkat signifikansi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dilakukan secara metode empiris. Hasil kajian dari metode empiris disini, terbagi dalam dimensi-dimensi yang secara operasional digunakan sebagai indikator untuk membuat butir-butir pernyataan. Metode penelitian menggunakan regresi-korelasi berganda, dimana metode regresi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan metode korelasi untuk mengetahui seberapa tingkat pengaruhnya.*

*Penelitian ini masih sebatas merancang model menentukan konstruk nilai signifikansi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini diharapkan memudahkan penelitian selanjutnya untuk pengembangan sistem evaluasi kinerja bagi organisasi.*

*Key words: Faktor-faktor, kinerja, mediasi, kepuasan kerja*

## Abstract

*Appointment of performance values refer to the value of job satisfaction as the mediation is very important, this is due to that the value of job satisfaction as the basis for a decision can. Policy in the form of a decision must know priorities from scale level factors that influence job satisfaction. Job satisfaction is placed here as the value of mediation to justify the value of the performance, because the nature of the character of the individual 'job satisfaction that can be used as an objective assessment of the condition of performance evaluation system with feedback method (top-down and button-up).*

*Factors to determine the significance level of performance and job satisfaction as the mediation conducted empirical methods. A review of the empirical method here, divided into dimensions that are operationally used as an indicator to make beads statement. Research methods using multiple regression-correlation, where the regression method to determine whether there is influence and correlation methods to determine how the level of influence.*

*This study was limited to designing the model determines construct the significance of factors that affect the performance and job satisfaction as the mediation. It is expected to facilitate further research on the development of performance evaluation system for the organization.*

*Key words: Factors, performance, mediation, job satisfaction*

## I. PENDAHULUAN

Karyawan yang bekerja dalam organisasi akan membawa pengaruh atau perilaku tertentu pada suasana kerja [3]. Bahkan kinerja karyawan pada organisasi harapannya dapat sebagai cermin untuk memberikan warna yang positif pada organisasinya. Sehingga kinerja yang kurang baik dapat ditekan bahkan dihilangkan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak negatif juga, sehingga akan mencerminkan lingkungan dan budaya organisasinya. Kondisi kerja karyawan pada organisasi sangatlah bervariasi, karena kerja karyawan bersifat individual. Perilaku individual inilah yang harus

diidentifikasi untuk dicari faktor-faktornya, yang mempengaruhi kinerja karyawan secara individual. Hasil penemuan faktor-faktor yang berpengaruh bisa digunakan sebagai sistem evaluasi kinerja.

Ide dasar dari penelitian adalah kebutuhan akan sumber daya manusia untuk sekarang ini sangat penting. Nilai kepentingan dilihat dari nilai persaingan yang kompetitif pada semua organisasi yang bergerak di bidang usaha yang sama. Kesadaran pentingnya karyawan yang berkualitas perlu ditindaklanjuti dengan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Sehingga suatu organisasi perlu mengupayakan agar karyawannya mampu dan mau bekerja secara lebih optimal untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan kerja organisasinya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan merumuskan sistem evaluasi kinerja yang tepat sehingga pegawai terdorong untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selanjutnya yang perlu diperhatikan oleh organisasi itu sendiri adalah umpan balik dari kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya, yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai untuk menumbuhkan kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan telah merasakan suatu kepuasan kerja, maka mereka dikategorikan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan nilai prestasi yang dicapai oleh individu seseorang yang akan memberikan nilai kepuasan kerja dengan tingkat kompensasinya [2]. Sehingga pemahaman dari kinerja dapat diperkirakan dipengaruhi oleh nilai kepuasan kerja.

Dampak kebijakan organisasi pada kinerja karyawan dalam hal ini akan sangat luas, saling terkait, saling menunjang interaksi, dan dipastikan memberikan peningkatan kinerja organisasi. Kebijakan organisasi harus benar-benar obyektif dalam penerapan sistem evaluasi kinerja pada karyawan, sehingga akan menstimulus nilai *continuous improvement* pada organisasi. Pemahaman nilai obyektivitas sangat mencerminkan kualitas pelayanan internal terhadap para karyawan. Sehingga nilai aktivitas kinerja karyawan dalam organisasi dapat mencerminkan nilai prestasi kinerja. Sistem evaluasi kinerja harus diidentifikasi secara riil untuk menentukan nilai saling terkait pada kondisi terjadinya interaksi dan saling membutuhkan (*take and give*) di setiap *job description* pada organisasi. Menurut Teguh pada tahun 2003, prestasi dari kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja individu seseorang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Empiris Kinerja dan Kepuasan Kerja

#### 1. Kinerja

Pemahaman kinerja menurut Gibson pada tahun 2008, kinerja merupakan nilai hasil yang diharapkan dari perilaku individual (8). Menurut Murdijanto pada tahun 2001, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individual atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan secara legal dan sesuai moral atau etika. Menurut Maryoto pada tahun 2000, kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu yang menyesuaikan dengan nilai standar, target atau kriteria yang telah disepakati [8].

Berdasarkan pemahaman para peneliti tentang kinerja, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan aktivitas tugasnya sesuai dengan standar

kriteria yang sudah ditetapkan. Kriteria-kriteria mengenai standar kinerja ditentukan menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkatan faktor-faktor tersebut dapat dievaluasi untuk menentukan nilai signifikansi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

## 2. Kepuasan Kerja

Permasalahan manajer sumber daya manusia adalah bagaimana membuat cara yang terbaik agar dapat menggerakkan karyawan dan memberikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan diberikan dan digerakkan dengan cara meletakkan nilai kepuasan kinerja karyawan. Syarat mutlak untuk pemberian dan penggerakkan harus secara sadar dan bertanggung jawab, karena keterlibatan karyawan sebagai alat bantu untuk memberikan dan menggerakkan rasa kepuasan karyawan itu sendiri. Diskusi tentang nilai target kerja dari kajian studi empiris harus dari dua arah (*top-down* dan *bottom-up*), karena pengakomodasian tersebut oleh organisasi memberikan pengaruh positif pada karyawan [6].

Salah satu model teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah yang diutarakan oleh Lawyer yang disebut dengan *equity model theory* atau teori kesetaraan. Teori kesetaraan menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan adalah dengan membayar perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain yang merupakan penyebab utama ketidakpuasan. Semakin tinggi sistem evaluasi kinerja pada aktivitas kegiatan berdasarkan keinginan individu maka semakin tinggi nilai kepuasannya. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang dan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja.

### B. Kajian Empiris Identifikasi Faktor-faktor Pengaruh Kinerja

Hasil kajian empiris tentang kinerja dan kepuasan kerja merupakan factor kunci untuk menentukan nilai yang tersimpan. Nilai yang tersimpan yang dimaksudkan adalah faktor-faktor yang menentukan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Sehingga pencarian *gap foundation of research* pada penelitian ini akan mudah untuk dideskripsikan seperti dijelaskan pada Tabel 1.

TABEL 1  
SEJARAH EMPIRIS PENELITIAN

No	Peneliti	Sasaran Tujuan	Dimensi Konsep	Indikator Operasional
1	Caplan (2000)	Sistem evaluasi kinerja	Perilaku	1. Kehadiran/Absensi 2. Ketaatan pada peraturan
2	Purwanto (2014)		Tingkat usaha	1. Ketrampilan kerja 2. Tingkat kesalahan kerja
			Kegigihan	1. Mental kerja 2. Inisiatif/ide kerja
3	Siswanto dalam Santosa. (2006)	Kompensasi	Kompensasi finansial	1. Gaji pokok 2. Gaji variabel
4	Wisudawan dan Troena (2013)		Kompensasi non finansial	3. Tunjangan

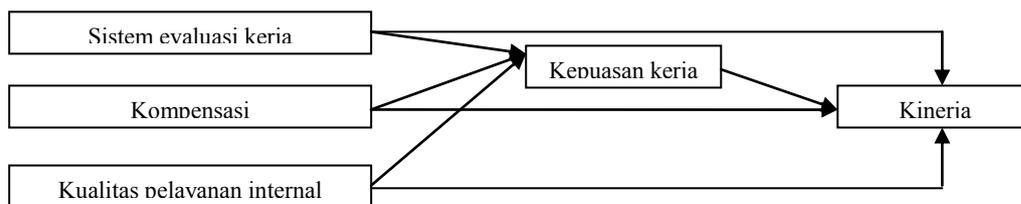
5	Simamora (2006)	Kepuasan kerja	Faktor intrinsik	1. Sikap atasan 2. Jaminan karir
6	Teguh (2003)		Faktor ekstrinsik	1. Lingkungan kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja
7	Cascio (1998)	Kinerja	Kualitas kerja	1. Kualitas hasil dari tugas 2. Responsibilitas
8	Teguh (2003)		Kuantitas kerja	1. Jumlah tugas 2. Kompleksitas tugas
9	Nazeer, et.al (2014)	Kualitas pelayanan internal	Kebijakan organisasi	1. <i>Job performance and job description</i> 2. <i>Job satisfaction</i>

### C. Gap Foundation of Research

*Gap foundation of research* pada penelitian ini terletak pada nilai penggabungan sasaran tujuan dengan dasar dimensi konsep dan indikator berdasarkan kajian empiris dari para peneliti sebelumnya. Sasaran tujuan penelitian ini menentukan nilai variabel-variabel yang dicari tingkat signifikansinya, berdasarkan kajian empiris dengan sasaran tujuan sistem evaluasi kinerja, kompensasi, kualitas pelayanan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

### III. PERANCANGAN MODEL

Perancangan model menggunakan model matematis dengan pendekatan kualitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner. Metode untuk pengolahan data primer adalah metode regresi dan korelasi berganda, pengertian metode regresi untuk menentukan ada tidaknya nilai pengaruh dan metode korelasi menentukan tingkat pengaruhnya. Variabel-variabel independen dalam penelitian ini mempunyai sifat tidak bisa diukur secara langsung, sehingga membutuhkan indikator operasional untuk menentukannya.



Gambar 1. Model Hubungan Gravis Antar Variabel

Model matematis dari hubungan antar variabel sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1 \quad (1)$$

$$Y_2 = a_2 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_2 \quad (2)$$

keterangan:  $a_{1-2}$  = Konstanta  
 $b_{1-4}$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Sistem evaluasi kinerja

- $X_2$  = Kompensasi  
 $X_3$  = Kualitas pelayanan internal  
 $X_4 = Y_1$  = Kepuasan kerja  
 $Y_2$  = Kinerja  
 $e_{1,2}$  = *Error*

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

Harapan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkatan signifikansi dari *variable independent* yang diukur. *Variable independent* terdiri dari sistem evaluasi kinerja, kompensasi, kualitas layanan internal (organisasi), kepuasan kerja, dan kinerja itu sendiri. Bila sudah diketahui tingkatan pengaruh dari variabel tersebut, bisa mempunyai nilai fungsi untuk pembuatan dan pengembangan sistem evaluasi kinerja pada organisasi.

Penelitian ini masuk dalam spesialisasi *performance management* dan masih sebatas model perancangan dan belum dilakukan pengujian model. Sebaiknya harus dibuktikan dengan studi praktek lapangan untuk pengujiannya. Bila pengujian model nilai signifikansi dari beberapa *variable independent* sudah diketahui, akan sangat berguna untuk pembuatan kebijakan.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Caplan, J., 2000, "*Training and Management Development Method*", MCB University Press, Vol. 14 No.3
- [2] Cascio, F.W., 1998, "*Applied Psychology in Human Resources Management*", Fifth Edition. USA: Prantice-Hall, Inc.
- [3] Costigan, D. R., 2005, "*An Examination of The Relationship od Western Performance Management Process to Key Workplace Behaviours in Transition Economies*", Canadian Journal of Administrative Sciences Revue Canadienne des Sciences de l'administration, 22(3), page 255-267
- [4] Murdjianto, 2001, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bima Atmaja: Bandung
- [5] Wisudawan, A.F.A. dan Troena, E.A., 2013, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang", Artikel
- [6] Nazeer., et.al., 2014, "*Internal service quality and job performance does job satisfaction mediate*", Journal of Human Resources Management and Labor Studies, Vol. 2, Number 1, page 41-65
- [7] Purwanto, H., 2014, "*Analisis Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakrie & Brothers Tbk*", Skripsi Universitas Bakrie, Jurusan Manajemen
- [8] Santoso, E., 2006, "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*",
- [9] Simamora, H., 2006, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- [10] Teguh, A., 2003, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Graha Ilmu: Yogyakarta