

Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan Structural Equation Modeling (SEM) Studi Kasus Di PT. Yamaha Music MFG Asia

Bayu Wirawan Saputro¹

¹Program Studi Vokasi Teknik Batik, Politkenik Pusmanu Pekalongan

Email: bayuwirawands@politeknikpusmanu.ac.id

Abstract

This study aims to produce a model of production scheduling to take into account the capacity needs of operators, flattening production volume and setting the order of the type of goods to be manufactured using the concept of takt time, and to assess the relationship between the factors that influence employee job satisfaction and work performance by using analysis Structural Equation Modeling (SEM). From the analysis of Structural Equation Modeling (SEM) structural equation models respectively as follows: coefficient indicator pay at 1.224 and p-value 0.139 thus there is no influence between indicators of pay to job satisfaction, the coefficient of indicators of quality of supervision by 3,717 and p-value 0.001 thus there is a significant positive effect, the higher the quality of supervision will increase job satisfaction, the fringe benefit value indicator coefficient of 1.133 and p-value 0.003 thus there is a significant positive effect, the higher fringe benefits will increase job satisfaction, contingent reward indicator coefficient of 3.450 and p-value 0.001 thus there is a significant positive effect, the higher the reward contingent will increase job satisfaction, coefficient indicator amounted to -1 173 operation conditions and p-value 0.002 thus, there is a significant negative effect, the higher the operation conditions there will be a decline in job satisfaction, coworker coefficient of 0.751 and p-value 0.029 thus, there is a significant positive effect, the higher coworker will increase job satisfaction, coefficient indicator natures of work amounted to 0.346 and p-value 0 thus there is a significant positive effect, the higher natures of work will increase job satisfaction, job satisfaction variable coefficient value of -0.004 and p-value 0.073 thus no effect on work performance job satisfaction, variable coefficient value of work Performance -11.087 0.074 and p-value thus no influence on job satisfaction work performance.

Keywords: management information system, management of ZISWAF

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan dan kinerja (work performance) dengan menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Dari hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) diperoleh persamaan model struktural sebagai berikut : nilai koefisien indikator pay sebesar 1,224 dan p-value 0,139 dengan demikian tidak terdapat pengaruh antara indikator pay dengan job satisfaction, nilai koefisien indikator quality of supervision sebesar 3,717 dan p-value 0,001 dengan demikian terdapat pengaruh positif yang signifikan, semakin tinggi quality of supervision maka akan meningkatkan job satisfaction, nilai koefisien indicator fringe benefit sebesar 1,133 dan p-value 0,003 dengan demikian terdapat pengaruh positif yang signifikan, semakin tinggi fringe benefit maka akan meningkatkan job satisfaction, nilai koefisien indikator contingent reward sebesar 3,450 dan p-value 0,001 dengan demikian terdapat pengaruh positif yang signifikan, semakin tinggi contingent reward maka akan meningkatkan job satisfaction, nilai koefisien indikator operation conditions sebesar -1.173 dan p-value 0,002 dengan demikian, terdapat pengaruh negatif yang signifikan, semakin tinggi operation conditions maka akan terjadi penurunan job satisfaction, nilai koefisien coworker sebesar 0,751 dan p-value 0,029 dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan, semakin tinggi coworker maka akan meningkatkan job satisfaction, nilai koefisien indikator natures of work sebesar 0,346 dan p-value 0 dengan demikian terdapat pengaruh positif yang signifikan, semakin tinggi natures of work maka akan meningkatkan job satisfaction, nilai koefisien variabel job satisfaction sebesar -0.004 dan p-value 0,073 dengan demikian tidak ada pengaruh job satisfaction terhadap work

performance, nilai koefisien variabel work Performance sebesar -11,087 dan p-value 0,074 dengan demikian tidak ada pengaruh work performance terhadap job satisfaction.

Kata kunci: *Job satisfaction, Work performance, Stuctural Equation Modeling (SEM)*

1. Pendahuluan

PT YMMA bergerak dalam pembuatan alat musik elektronik. Kantor pusat dan pabrik di Bekasi Jawa Barat. Perusahaan menggunakan bahan baku dan bahan pendukung yang diimpor dari, antara lain Amerika Serikat, Jepang dan China. Produk perusahaan ini sebagian besar diekspor ke grup di Jepang. Perusahaan ini didukung oleh 4500 karyawan.

Dalam aspek perilaku kerja karyawan, kepuasan kerja (job satisfaction) dan kinerja karyawan menjadi aspek penting, dimana aspek perilaku-perilaku kerja karyawan digunakan dalam menetapkan keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi job satisfaction dan hubungan dengan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Kerja

2.1. Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*)

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) didefinisikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan usahanya sendiri dan mendapat dorongan dari faktor luar dirinya terhadap keadaan, hasil, dan pekerjaan itu sendiri, serta akan berdampak pada organisasi melalui sikap karyawan berupa kemangkiran, turn over, kinerja, pencurian, prestasi kerja, stress kerja, dan perilaku organisasi [1].

2.2. *Structural equation modeling (SEM)*

Structural equation modeling (SEM) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. SEM lebih berfokus pada konstruk-konstruk laten dibandingkan dengan variabel-variabel manifest (indikator). Salah satu keunggulan SEM ialah kemampuan untuk membuat model konstruk-konstruk sebagai variabel laten atau variabel – variabel yang tidak diukur secara langsung, tetapi diestimasi dalam model dari variabel-variabel yang diukur yang diasumsikan mempunyai hubungan dengan variabel tersebut– variabel latent. Dengan demikian hal ini memungkinkan pembuat model secara eksplisit dapat mengetahui ketidak-reliabilitas suatu pengukuran dalam model yang mana teori mengijinkan relasi – relasi struktural antara variabel-variabel laten yang secara tepat dibuat suatu model [2, 3].

3. Metodologi Penelitian

3.1. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer didapatkan dengan menggunakan metode survai dengan alat bantu kuisioner. dengan jumlah sampel 100. Setelah data yang dibutuhkan telah terkumpul maka dilakukan pengolahan data dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi job satisfaction dan work performance karyawan serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan melalui program Amos.

3.2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Alat yang digunakan untuk mendukung penelitian adalah kuesioner. variabel pertama dalam studi adalah variabel kepuasan kerja dengan memilih Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan dan diciptakan oleh Paul Spector, dan bagian terakhir mengukur variabel prestasi kerja berkaitan dengan peringkat penilaian kinerja [2,4].

3.3. Pengukuran Peringkat Kinerja

Bagian ini didasarkan pada kriteria yang tercantum di atas dalam penilaian kinerja tahunan karyawan yang bekerja di PT YMMA. Pilihan respon didasarkan pada 5 pilihan mencerminkan peringkat kinerja tahunan responden.

3.4. Model Struktural

Analisis Model Persamaan Struktural, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan model berbasis konsep dan teori
Dari uraian pada latar belakang tentang penelitian terdahulu, dibangun sebuah model penelitian dimana *job satisfaction* dipengaruhi oleh *pay*, *promotion*, *Supervision*, *Fringe benefit*, *Contingent rewards*, *Operating conditions*, *Coworkers*, *Nature of work*, dan *Communication* sedangkan *work performance* dipengaruhi oleh *job satisfaction* [2].
- b. Mengkonstruksi diagram Path
Model teori yang dibentuk dalam studi literatur dikembangkan dalam sebuah diagram jalur. Diagram yang menunjukkan hubungan kausal antar variabel laten. Diagram Path Model ditunjukkan pada Gambar 1.

4. Pengumpulan dan Pengolahan Data Pengerjaan Model *Job Satisfaction* dan *Work Performance*

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 1, koefisien Cronbach's Alpha untuk masing-masing variable telah memenuhi kriteria reliabilitas yang direkomendasikan Sekaran (lebih besar dari 0,60). Dengan demikian maka jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk tersebut adalah konsisten dan konstruk dapat dipercaya (reliable).

4.2. Model Persamaan Struktural

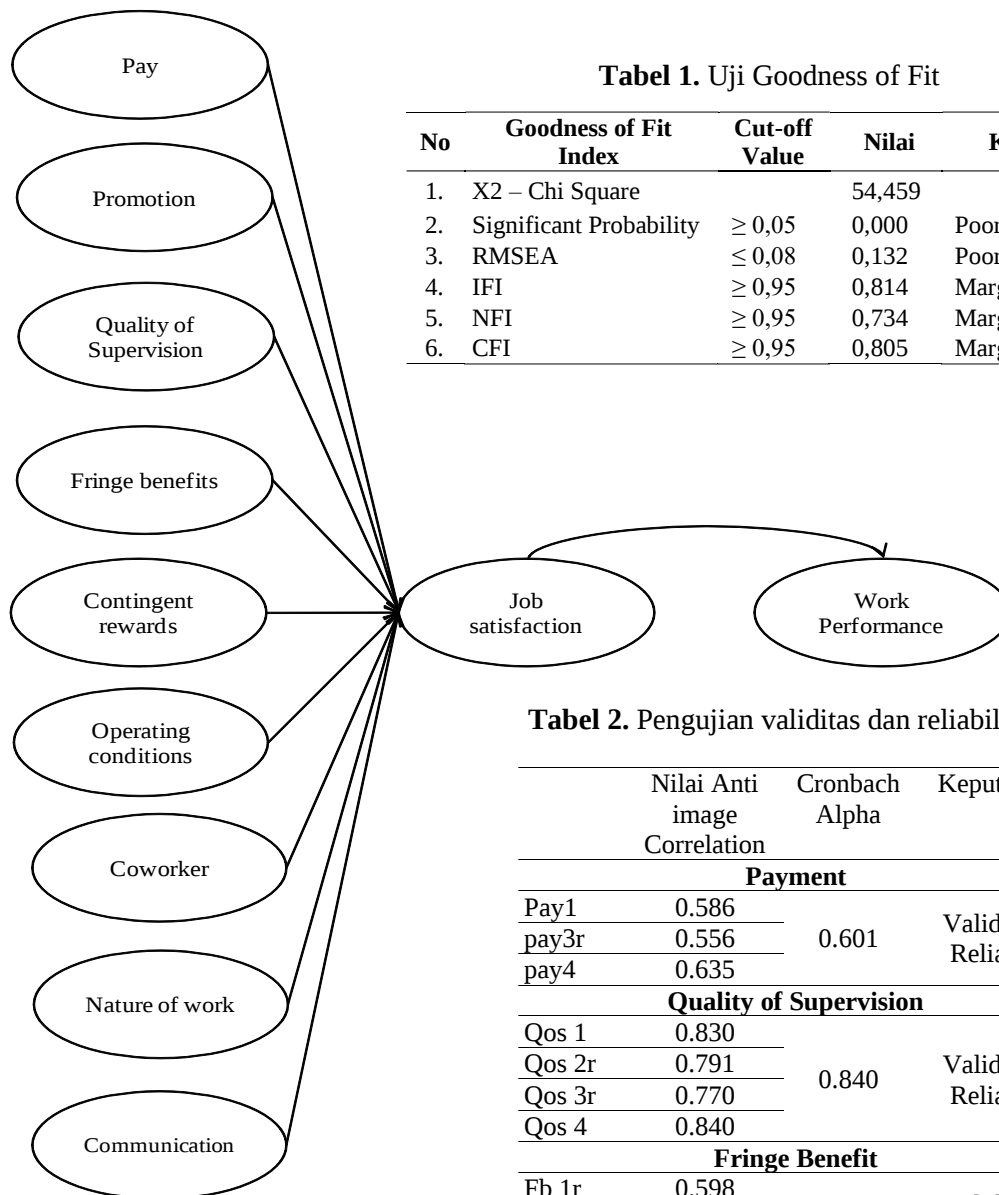
Nilai Goodness of Fit untuk melihat tingkat kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 2. Dengan menggunakan metode Chi-Squared (p-value 0,000) dan RMSEA (0,132) didapatkan hasil keputusan model *Poor-of-Fits*. Sedangkan dengan menggunakan metode IFI (0,814), NFI (0,734) dan CFI (0,805), didapatkan hasil keputusan model *Marginal-of-Fits*. Dengan demikian, model dapat digunakan dan dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis teori.

Sedangkan untuk melihat signifikansi antar hubungan kausal *pay*, *quality of supervision*, *fringe benefit*, *contingent reward*, *operation conditions*, *coworker*, *nature of work*, *job satisfaction* dan *work performances* maka dapat dilihat pada Tabel 3.

5. Pembahasan Hasil Penelitian Analisis Model Struktural Model *Job Satisfaction* dan *Work Performance*

Penelitian ini bertujuan menilai hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi *Job satisfaction* karyawan dan *work performance*. Pengambilan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sehingga diperoleh gambaran tentang responden yang ditinjau dari berbagai karakteristik.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel indikator manakah yang memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel laten. Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh dalam bentuk persamaan model struktural masing-masing diilustrasikan pada Gambar 2.



Gambar 1. Diagram path model

Tabel 1. Uji Goodness of Fit

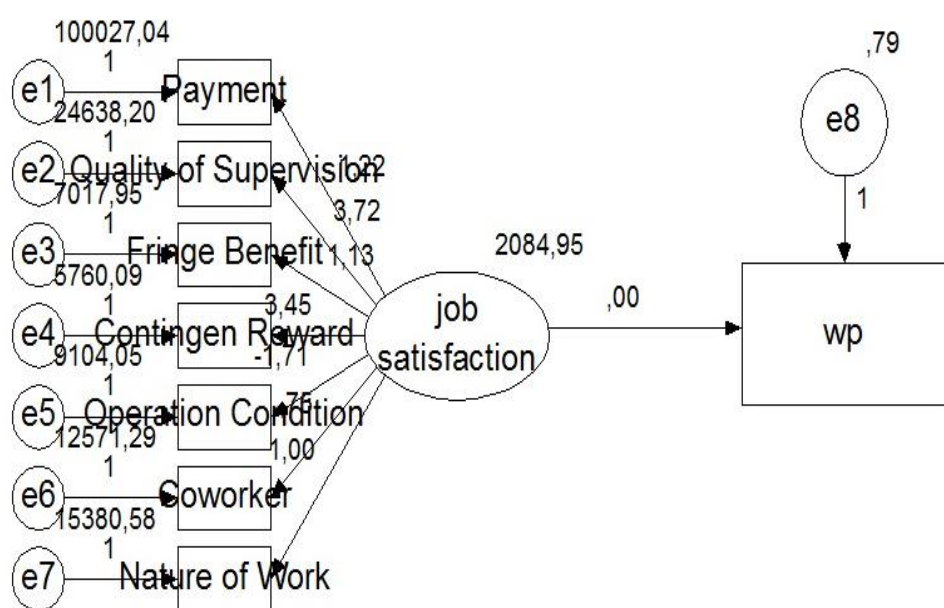
No	Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Nilai	Keputusan
1.	X ² – Chi Square		54,459	
2.	Significant Probability	≥ 0,05	0,000	Poor-of-Fits
3.	RMSEA	≤ 0,08	0,132	Poor-of-Fits
4.	IFI	≥ 0,95	0,814	Marginal-of-Fits
5.	NFI	≥ 0,95	0,734	Marginal-of-Fits
6.	CFI	≥ 0,95	0,805	Marginal-of-Fits

Tabel 2. Pengujian validitas dan reliabilitas

	Nilai Anti image Correlation	Cronbach Alpha	Keputusan
Payment			
Pay1	0.586	0.601	Valid dan Reliabel
pay3r	0.556		
pay4	0.635		
Quality of Supervision			
Qos 1	0.830	0.840	Valid dan Reliabel
Qos 2r	0.791		
Qos 3r	0.770		
Qos 4	0.840		
Fringe Benefit			
Fb 1r	0.598	0.605	Valid dan Reliabel
Fb 3	0.510		
Fb 4	0.509		
Contingen Reward			
Cr 1	0.756	0.663	Valid dan Reliabel
Cr 2r	0.668		
Cr 3r	0.737		
Cr 4r	0.662		
Operation Condition			
Oc 2	0.5	0.621	Valid dan Reliabel
Oc 3	0.5		
Coworker			
Cw 1	0.5	0.756	Valid dan Reliabel
Cw 3	0.5		
Nature of Work			
Now 2	0.693	0.678	Valid dan Reliabel
Now 3	0.647		
Now 4	0.651		

Tabel 3. Estimasi Parameter Model Struktural

VARIABEL	Standardized Coefficient	P-Value
1. Pay → Job Satisfaction	1,224	0,139
2. Quality of supervision → Job Satisfaction	3,717	0,001
3. Fringe benefit → Job Satisfaction	1,133	0,003
4. Contingent Reward → Job Satisfaction	3,450	0,001
5. Operation conditions → Job Satisfaction	-1,713	0,002
6. Coworker → Job Satisfaction	0,751	0,029
7. Nature of Work → Jobsatisfaction	0,346	0,000
8. Job satisfaction → work performance	-0,004	0,073
9. Work Performance → Job Satisfaction	-11,087	0,074

**Gambar 2.** Model dengan angka perhitungan

Untuk melihat korelasi seberapa besar variabel gaji, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, kondisi operasi, rekan kerja dan sifat pekerjaan membentuk variabel inti (*job satisfaction*) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji konstribusi

Standarized regression weights	Estimate
now → job_satisfaction	,346
cw → job_satisfaction	,292
oc → job_satisfaction	-,634
cr → job_satisfaction	,901
fb → job_satisfaction	,526
qos → job_satisfaction	,734
pay → job_satisfaction	,174
wp → job_satisfaction	-,221

- a) Hubungan indikator gaji dengan *Job Satisfaction*
 Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar 1,224 dan p-value $0,139 > \alpha 0,05$, sehingga H_0 gagal ditolak. Dengan demikian, tidak terdapat pengaruh antara indikator gaji dengan *Job satisfaction*. indikator gaji tidak membentuk variabel *Job satisfaction*. Jika dilihat dari kontribusi pembentukan variabel *job satisfaction*, indikator *pay* hanya berkontribusi sebesar 17.4% (0,174). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT YMMA cenderung lebih peduli dihargai dan diakui untuk pekerjaan mereka dilakukan dengan baik yang membuat mereka merasa bangga bahwa kontribusi mereka terhadap organisasi dinilai secara intrinsik seperti yang ditunjukkan pada hasil indicator penghargaan terhadap hasil kerja yang lebih besar daripada variabel gaji.
 - b) Hubungan indikator *Quality of supervision* dengan *Job Satisfaction*
 Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar 3,717 dan p-value $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan *Quality of supervision* terhadap *Job Satisfaction*. Semakin tinggi *quality of supervision* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Kontribusi indikator *Quality of Supervision* dalam pembentukan variabel *Job satisfaction* adalah sebesar 73.4% (0,734). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan yang bekerja di PT YMMA dengan atasan langsung (Supervisor) sangat penting dan dianggap sebagai sumber kepuasan terhadap pengawasan pekerjaan. Supervisor membawa aspek humanistik dari pekerjaan, dengan memberikan perhatian terhadap karyawan dan berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja.
 - c) Hubungan indikator *Fringe benefit* dengan *Job Satisfaction*
 Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar 1,133 dan p-value $0,003 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan *Fringe benefit* terhadap *Job Satisfaction*. Semakin tinggi *Fringe benefit* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikator *Fringe benefit* dapat membentuk variabel *Job Satisfaction*. Kontribusi indikator *Fringe Benefit* dalam pembentukan variabel *Job Satisfaction* adalah sebesar 52.6% (0,526). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan paket manfaat keseluruhan yang diberikan oleh PT YMMA.
 - d) Pengaruh indikator *Contingent Reward* dengan *Job Satisfaction*
 Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar 3,450 dan p-value $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan *Contingent Reward* terhadap *Job Satisfaction*. Semakin tinggi *Contingent Reward* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikator *Contingent Reward* dapat membentuk variabel *Job Satisfaction*, terbukti dari kontribusi yang cukup besar dari indikator *Contingent Reward* untuk membentuk variabel *Job Satisfaction* yaitu sebesar 90.1% (0,901). Hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan harus merasa dihargai dan diakui untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik sehingga memberikan rasa kepuasan pada pekerjaan.
 - e) Pengaruh indikator *Operation conditions* dengan *Job Satisfaction*
 Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar -1.173 dan p-value $0,002 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh negatif yang signifikan *Operation conditions* terhadap *Job Satisfaction*. Semakin tinggi *operation conditions* maka akan terjadi penurunan *job satisfaction*. Indikator *Operation conditions* dapat membentuk variabel *Job Satisfaction*, kontribusi pembentukan variabel *Job satisfaction* sebesar 63.4 %
 - f) Pengaruh indikator *Coworker* dengan *Job Satisfaction*
 Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar 0,751 dan p-value $0,029 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan *Coworker* terhadap *Job Satisfaction*. Semakin tinggi *Coworker* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikator *Coworker* dapat membentuk variabel *Job Satisfaction*, kontribusi pembentukan variabel *Job satisfaction* sebesar 29,2 %.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dengan rekan kerja memang penting dan mempengaruhi kepuasan kerja mereka secara keseluruhan karena adanya hubungan sosial

interaktif di tempat kerja. Rekan kerja yang ramah dan mendukung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

g) Pengaruh indikator *Natures of work* dengan *Job Satisfaction*

Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar 0,346 dan p-value $0 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan *Natures of work* terhadap *Job Satisfaction*. Semakin tinggi *Natures of work* maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan antara kepuasan dan sifat pekerjaan dan hal ini bisa disebabkan oleh banyak faktor yang saling terkait dan mempengaruhi sifat pekerjaan.

h) Pengaruh variabel *Job satisfaction terhadap work performance*

Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar -0,004 dan p-value $0,073 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 gagal ditolak. Dengan demikian, Tidak ada pengaruh *Job satisfaction* terhadap *work performance*.

i) Hubungan variabel *Work Performance terhadap Job Satisfaction*

Dari hasil pengolahan didapat nilai koefisien sebesar -11,087 dan p-value $0,074 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 gagal ditolak. Dengan demikian, Tidak ada pengaruh *Work Performance* terhadap *Job Satisfaction*.

Dengan adanya asumsi karyawan berkinerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sementara karyawan yang berkinerja rendah memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak adanya korelasi mungkin disebabkan karena pergerakan masing-masing kelompok dalam arah yang berlawanan menyebabkan hasil ini.

6. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai *job satisfaction* dan *work performance* pada PT. YMMA maka hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel indikator dari variabel gaji, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, kondisi operasi, rekan kerja dan sifat pekerjaan signifikan dalam mengukur variabel laten tersebut. Sedangkan variabel indikator kesempatan promosi dan komunikasi tidak signifikan dalam mengukur *job satisfaction*. *Job satisfaction* dipengaruhi oleh gaji, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, kondisi operasi, rekan kerja dan sifat pekerjaan. *Work performance* tidak dipengaruhi oleh *job satisfaction*.

Adapun saran yang diberikan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan yang bekerja di PT YMMA dengan atasan langsung (Supervisor) sangat penting dan dianggap sebagai sumber kepuasan terhadap pengawasan pekerjaan. Sehingga sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan dengan mempertimbangkan gaya kepemimpinan para *supervisor* (atasan), memberikan *contingent rewards*, dan juga untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

Referensi

- [1] Martoyo S, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- [2] Spector, Paul E. 1997. *Job satisfaction Application, Assessment, Cause, and Consequences*, Sage Publications. London
- [3] Supriyati, Endang. 2013. *Faktor Adopsi Internet Marketing Untuk Usaha Mikro dan Usaha Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Kudus dengan SEM (Structural Equation Model) dan Framework Cobit 4.1*. Jurnal Simetris, Vol 3 No 1.
- [4] Younes, May Ramy. 2012. *Job Satisfaction and Work Performance A Case Study of The American University in Cairo*. Thesis, The American University in Cairo.