

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Dzikry Alda Wijaya, Rini Lestari
 Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 dzawadzikry@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract—This study aims to be able to explain job satisfaction, managerial performance and the magnitude of the effect of job satisfaction on managerial performance at Kantor Dinas Kehutanan in Bandung. The sample in this study was Kantor Dinas Kehutanan in the City of Bandung, namely all work units in Kantor Dinas Kehutanan in Bandung. The data collection technique used is in the form of a questionnaire with 30 respondents. The sample selection technique in this study is the non probability sampling technique with convenience sampling technique. Testing the hypothesis used is simple linear regression. Research has shown that job satisfaction and managerial performance at Kantor Dinas Kehutanan in the City of Bandung are included in "good" criteria. Job satisfaction affects managerial performance on Kantor Dinas Kehutanan in Bandung.

Keywords—*Job Satisfaction, Managerial Performance*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mampu menjelaskan kepuasan kerja, kinerja manajerial dan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung. Sampel dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung yaitu seluruh unit kerja pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dalam bentuk kuesioner dengan responden sebanyak 30 orang. Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini adalah teknik non probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung termasuk dalam kriteria "baik". Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung.

Kata Kunci—*Kepuasan Kerja, Kinerja Manajerial*

I. PENDAHULUAN

Kinerja manajerial merupakan kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Harefa, 2008:17). Fenomena yang berkaitan dengan kinerja manajerial ditandai dengan masih banyak daerah yang serapan anggaran pendapatan dan belanja (APBD) rendah,

hal ini menunjukkan perencanaan, penganggaran dan pelaksanaan program tidak berjalan dengan baik dan harus dievaluasi programnya dan output program harus jelas, jadi perlu adanya peningkatan inovasi di daerah (Kumolo, 2019). Berdasarkan fenomena diatas membuktikan bahwa, kinerja manajerial pemerintah daerah belum sesuai dengan harapan dikarenakan salah satu tugas manajerial yaitu perencanaan yang merupakan kemampuan manajer untuk melakukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur dan pemograman belum dilakukan secara baik. Dalam kaitannya dengan fungsi perencanaan, anggaran, merupakan tujuan yang ditetapkan organisasi untuk dicapai dalam periode tertentu. Tugas-tugas manajerial diantaranya perencanaan, penyelidikan, koordinasi, penilaian, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi, dan perwakilan (Mahoney (Umar, 2003: 32)).

Terkait tugas-tugas manajerial pentingnya peranan sumber daya dalam suatu organisasi tentunya perlu untuk dikelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan manajemen organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tercermin dari produktivitas yang disumbangkan oleh setiap individu. Agar produktivitas yang disumbangkan oleh setiap individu tinggi salah satu yang harus dilakukan adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:107).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan merupakan pengalaman seseorang dalam pekerjaannya dan dicapai melalui pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan psikologis maupun kebutuhan fisiologis (Isyandi, 2004:137). Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu sebuah survei yang dilakukan perusahaan konsultan karier dan bisnis, Gallup (2016), menemukan bahwa karyawan milenial paling sering keluar masuk perusahaan. Rasa bosan, jenuh, dan kurang apresiasi menjadi alasan karyawan milenial memilih berhenti kerja. Salah satu solusinya, berdasarkan studi Pew Research Center (2013), bahwa 41 persen karyawan milenial

menginginkan pernyataan kepuasan kerja dari atasan setidaknya satu bulan sekali. Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kinerja individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan di dalam organisasi. Salah satu contohnya, jika dalam suatu perusahaan kepuasan kerja setiap individu terpenuhi, maka individu tersebut akan merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, dan secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu yang merasa keinginan dan harapannya terpenuhi oleh perusahaan, dengan kata lain puas akan pekerjaannya, secara mandiri mereka akan dengan suka rela melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi perusahaan (Sari dan Susilo, 2018:29). Dengan demikian, adanya kepuasan kerja akan mendorong para manajer untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan yang telah direncanakan akan tercapai dan kinerja manajerial akan lebih meningkat (Samsiah, 2012). Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi peneliti Sari, Arfan, Abdullah (2017:21) mengenai Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Kejaksaan Negeri Wilayah Aceh, yang menemukan beberapa fenomena permasalahan tentang kinerja manajerial, antara lain rendahnya tingkat keterlibatan manajer tingkat menengah dan bawah dalam pengambilan keputusan yang mengarah pada penentuan tujuan penetapan sasaran kinerja organisasi, terjadinya penurunan tingkat motivasi kerja, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja manajerial Kejaksaan Negeri Wilayah Aceh. Leach-Lopez, Lina dan Stella (2013), juga menemukan bahwa tinggi rendahnya kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti termotivasi untuk meneliti sejauh mana kondisi kinerja pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung dengan meninjau aspek kepuasan kerja dan kinerja manajerial. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung)”**. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung? 2) Bagaimana kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung? 3) Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung? Tujuan Penelitian

1. Untuk mampu menjelaskan kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung.
2. Untuk mampu menjelaskan kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung.
3. Untuk mampu menjelaskan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan merupakan pengalaman seseorang dalam pekerjaannya dan dicapai melalui pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan psikologis maupun kebutuhan fisiologis (Isyandi, 2004:137).

B. Kinerja Manajerial

Harefa (2008:17), mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan verifikatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Kantor Dinas di Provinsi Jawa Barat, dengan target populasi Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung. Teknik pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini telah melewati serangkaian uji reliabilitas, uji validitas, dan dinyatakan lolos sebagai model regresi linier sederhana yang telah memenuhi syarat uji normalitas.

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana yang didapat dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

TABEL 1. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.149	0.279		0.536	0.596
	Kepuasan Kerja	0.847	0.097	0.856	8.746	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel 1, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,149 + 0,847 X$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,149 artinya tanpa adanya kepuasan kerja, maka kinerja manajerial sudah ada

sebesar 0,149 satuan.

- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,847.

B. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil output SPSS analisis koefisien determinasi untuk efektivitas pengendalian internal terhadap kinerja manajerial dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

TABEL 2. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	0.732	0.722	0.398
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,856. Hal ini berarti bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 85,6%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sangat kuat.

Besarnya nilai *R Square* adalah 0,732, interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial adalah 73,2% kemudian sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel kepuasan kerja.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial menghasilkan t hitung sebesar 8,746 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari level of significant 0,05. Nilai t hitung sebesar 8,746 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel (1,701) maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis yang diajukan diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima). Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung. Kemudian berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* adalah 0,732, hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial adalah 73,2% kemudian sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel kepuasan kerja seperti keefektifan anggaran partisipatif (Sariningrum, Lestari dan Rosdiana, 2017), akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran (Putra, 2008).

Diterimanya hipotesis ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut berasal dari rekapitulasi tanggapan responden atas kepuasan kerja dan kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung, dimana skor untuk variabel kepuasan kerja yang dihasilkan dalam

penelitian ini menempati kategori “baik” dan untuk skor variabel kinerja manajerial menempati kategori “baik”. Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi peneliti Sari, Arfan, Abdullah (2017:28) bahwa jika semakin puas kepuasan kerja, maka kinerja manajerial juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lopez (2007); Lina dan Stella (2013); Sari, Arfan, Abdullah (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung termasuk dalam kriteria “baik”, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja setiap individu pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja telah dilakukan dengan efektif.
- Kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung termasuk dalam kriteria “baik”, sehingga menunjukkan bahwa Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung memiliki kinerja manajerial yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja perencanaan, kinerja investigasi, kinerja pengoordinasian, kinerja evaluasi, kinerja pengawasan, kinerja pemilihan staff, kinerja negosiasi dan kinerja perwakilan sudah dilakukan dengan baik.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semakin baik kepuasan kerja setiap individu pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung, maka kinerja manajerial pada Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung juga semakin baik.

VI. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang akan diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- Untuk kepuasan kerja diharapkan untuk melakukan pengambilan tindakan yang tepat untuk mengatasi kurang baiknya hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan agar kepuasan kerja setiap individu semakin membaik.
- Selain itu, pada kinerja manajerial menunjukkan hasil yang baik dan diharapkan untuk mempertahankan kinerja manajerial tersebut, dan juga diharapkan untuk para unit kerja dapat meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kemampuan dalam menempatkan, mempromosikan

dan mutasi pegawai lebih baik lagi.

3. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh Kantor Dinas Kehutanan di Kota Bandung sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja manajerial agar berjalan dengan efektif. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian lainnya seperti keefektifan anggaran partisipatif, akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Harefa, Kornelius. 2008. Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Negara Indonesia. Tbk DI Medan, Tesis, Universitas Sumatera Utara: Medan.
- [2] Isyandi, B. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Press.
- [3] Kumolo, Tjahjo. 2019. Serapan Rendah, Sisa Anggaran di Pemda Capai Triliunan Rupiah. <https://nasional.sindonews.com/read/1412770/15/serapan-rendah-sisa-anggaran-di-pemda-capai-triliunan-rupiah-1560911503> [12/17/2019].
- [4] Lina dan Stella. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: Kepuasan Kerja dan Job Relevant Information sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 15. No. 1: 37-56.
- [5] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Samsiah, S. 2012. Pengaruh Partisipasi dalam Penganggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Job Relevant Information, Kepuasan Kerja, dan Self Efficacy sebagai variabel Intervening. Pekanbaru: Universitas Riau.
- [7] Sari, Dista Widia, Arfan dan Syukry Abdullah. 2017. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Kejaksaan Negeri Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. Volume 5, No. 2: 20-31.
- [8] Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 64 No. 1: 28- 35.
- [9] Umar, Husein. 2003. *Business an Introduction*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.