

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Fika nur anggiasari, Epi Fitriah

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

nuranggiasarif@gmail.com, epifitriah123@gmail.com

Kata Kunci—Kepuasan kerja, Kinerja Manajerial

I. PENDAHULUAN

Abstract—The company's growth is greatly influenced by the company's managerial performance but there are still many garment industry companies whose managerial performance is not good enough to cause losses for these companies, as happened to 15 garment industry companies, one of which is PT Indonesia Victory Purwakarta. In several garment industry companies indicates that managerial performance is still not optimal due to weak budgeting which causes the companies to be inappropriate. This study aims to determine job satisfaction and managerial performance as well as to determine the effect of job satisfaction on managerial performance in garment industrial companies in the city of Purwakarta. Various data collection techniques taken by researchers were in the form of questionnaires with 30 respondents. The study used a sample selection technique, namely non-probability sampling technique. With purposive sampling technique. Hypothesis testing using simple linear regression. The results obtained by the study indicate that job satisfaction and managerial performance in garment industrial companies in the city of Purwakarta have been implemented properly. The test results show a significant value of $0.021 < 0.05$, so that Job Satisfaction has an effect on Managerial Performance.

Keywords—*Job satisfaction, Managerial Performance*

Abstrak—Pertumbuhan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja manajerial perusahaan tersebut, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan industri garmen yang kinerja manajerialnya kurang baik sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tersebut, seperti yang terjadi pada 15 perusahaan Industri garmen yang salah satunya PT Indonesia Victory Purwakarta. Fenomena yang terjadi pada beberapa perusahaan industri garmen menandakan bahwa kinerja manajerial masih belum maksimal karena lemahnya penganggaran yang menyebabkan perusahaan tidak sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan kinerja manajerial serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada perusahaan industri garmen kota purwakarta. Berbagai teknik pengumpulan data yang di ambil oleh peneliti adalah dalam bentuk kuesioner dengan responden sebanyak 30 orang. Penelitian menggunakan teknik pemilihan sampel yaitu teknik non probability sampling. dengan teknik Purposive sampling Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana Hasil yang diperoleh oleh penelitian menandakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja manajerial pada perusahaan industri garmen di kota purwakarta sudah diterapkan dengan baik. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0.021 < 0,05$, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.

Kinerja manajerial merupakan Para personil mampu mencapai dalam prestasi kerja dan setiap kelompok atau organisasi akan melaksanakan fungsi tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan aset perusahaan. (Harefa 2008:17) . Fenomena yang berkaitan dengan kinerja manajerial ditandai dengan lemahnya penganggaran PT Indonesia Victory , hal ini menunjukkan perencanaan, penganggaran tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Sehingga perlunya suatu evaluasi dan kontrol dalam pencapaian PT Indonesia Victory. (Putri,2020) Berdasarkan fenomena yang ada membuktikan bahwa, kinerja manajerial PT Indonesia Victory belum tercapai dengan keinginan disebabkan oleh tugas kinerja manajerial dalam perencanaan salah satunya dalam keahlian seorang manajer untuk melakukan sebuah tujuan, prosedur, dan kegiatan belum dilakukan secara baik/terarah. Tujuan Organisasi yang ditetapkan merupakan fungsi perencanaan, anggaran untuk dicapai dalam kurun waktu tertentu. dalam tindakan manajerial yang dilampirkan ialah :perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan staf, pengaturan, negosiasi, perwakilan. (Mahoney.,et.al 1963))

Dengan kegiatan manajerial bahwa organisasi perlu adanya untuk dikelola sedemikian rupa dalam peranan sumber daya, hal ini dikaitkan dengan bagian penting dari pekerjaan manajemen organisasi. Setiap individu harus menyumbangkan produktivitas yang efektif nya tercermin dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya produktifitas yang disumbangkan oleh setiap individu tinggi salah satunya dengan adanya pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan Hasil dan evaluasi karakteristik merupakan tentang perasaan positif dalam pekerjaan seseorang. (Robbins dan Judge, 2008:107).

Kepuasan kerja (job satisfaction) ialah Suatu perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya atau meningkatkan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif. Kepuasan merupakan suatu sikap yang di dapatkan oleh pengalaman seseorang dalam mencapai tujuan melalui pemenuhan kebutuhan. (Lovelock dan Wirtz (2011:47). Berdasarkan fenomena yang ada dalam kepuasan kerja yaitu yang telah di survei oleh perusahaan konsultan dan bisnis,

Gallup (2016) menemukan bahwa PT Indonesia Victory tidak memiliki kompensasi, karena tidak ada indikator penilaian prestasi kerja yang menjadi dasar pemberian kompensasi sehingga mengakibatkan karyawan tidak semangat dan malas dalam bekerja. Berdasarkan fenomena diatas dapat dikatakan 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 senang, menghormati, mempunyai peluang dalam perkembangan diri, dan secara mekanis akan fokus dalam keteratrikan dan menandakan penampilan kerja yang bermanfaat kepada pekerjaan yang dilaksanakan. Harapan yang dipenuhi oleh perusahaan merupakan keinginan tiap individu dalam kepuasan pekerjaannya, dengan melakukan suka rela secara mandiri yang menguntungkan bagi perusahaan. (Sari dan Susilo, 2018:29). Adanya kepuasan kerja merupakan Suatu dorongan untuk manajer dalam Pekerjaan yang lebih baik akan merencanakan sesuai yang diinginkan dan kinerja pun akan meningkat (Samsiah, 2012). Suatu penilaian LAKIP yang belum terpenuhi secara baik dan kinerja pun tidak terselesaikan untuk mencapai target dan tujuan yang diinginkan, pengelolaan aset pengendalian belanja personil yang salah satunya berbentuk kerugian pembayarana TPG dan kelebihan pembayaran gaji, pengelolaan belanja barang, pengelolaan belanja modal yang masih menumpuk di akhir tahun merupakan kelemahan yang terjadi pada permasalahan yang ada. Hal ini akan mengakibatkan tidak tertibnya dalam pengadministrasian dan pencapaian untuk volume pekerjaannya, sehingga terdapat berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja manajerial pemerintah daerah Kota Magelang. Putri (2014) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial yang artinya Jika semakin adanya tingkatan kepuasan kerja yang diinginkan oleh kinerja pegawai yang didapatkan oleh personel akan semakin baik.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti terinspirasi untuk meneliti sejauh mana kondisi kinerja pada perusahaan Industri Garmen di Kota Purwakarta dengan meninjau aspek kepuasan kerja dan kinerja manajerial. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan maka penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Industri Garmen di Purwakarta)”. Mengacu dalam pemaparan latar belakang sebelumnya maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam peneliti tersebut sebagai berikut :

- 1) Bagaimana kepuasan kerja pada pada Perusahaan Industri Garmen di Kota Purwakarta?
- 2) Bagaimana kinerja manajerial pada pada Perusahaan Industri Garmen di Kota Purwakarta?
- 3) Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Industri Garmen di Kota Purwakarta?

Selanjutnya, tujuan dalam ulasan ini diuraikan sbb.

1. Untuk mampu menjelaskan kepuasan kerja pada

- Perusahaan Industri Garmen di Kota Purwakarta.
2. Untuk mampu menjelaskan kinerja manajerial pada Perusahaan Industri Garmen di Kota Purwakarta.
3. Untuk mampu menjelaskan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada pada Perusahaan Industri Garmen di Kota Purwakarta.

II. LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah Suatu perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya atau meningkatkan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif. Kepuasan merupakan suatu sikap yang di dapatkan oleh pengalaman seseorang dalam mencapai tujuan melalui pemenuhan kebutuhan. (Lovelock dan Wirtz (2011:47).

B. Kinerja Manajerial.

kinerja manajerial merupakan Para personil mampu mencapai dalam prestasi kerja dan setiap kelompok atau organisasi akan melaksanakan fungsi tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan aset perusahaan. (Harefa 2008:17)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis yang dihasilkan :

A. Analisis Regresi Sederhana

TABEL 1. PERSAMAAN REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	24.876	6.511		3.820	.001
kepuasan Kerja	.423	.173	.419	2.443	.021

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 24,876 + 0,423 X$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

α = Nilai Konstanta 24,876 memiliki arti apabila kepuasan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja manajerial sebesar 24,876.

b_1 = Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,423 memiliki arti apabila kepuasan kerja meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja manajerial meningkat sebesar 0,423 persen.

B. koefisien Determinasi

TABEL 2. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.419 ^a	.176	.146	6.04940	.381
a. Predictors: (Constant), kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24

Di tarik kesimpulan dengan perhitungan yang ada diperoleh suatu penilaian $R^2 = 0.176$, sehingga penilaian ini memiliki suatu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0.176 menandakan ada hubungan antar variabel bahwa kepuasana kerja berpengaruh senilai 17,6% terhadap kinerja manajerial.

1. Kepuasan kerja pada Perusahaan industri Garmen.
Kepuasan kerja pada industri garmen di kota purwakarta diukur melalui dimensi pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji/upah. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan pada perusahaan industri garmen di kota purwakarta memperoleh skor 1613, dimana skor tersebut berada pada interval 1764 dan 2100 yang berarti skor tersebut pada kriteria sngat baik.
2. Kinerja manajerial pada perusahaan industri garmen.
Kinerja manajerial pada industri garmen di kota purwakarta diukur melalui dimensi Perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawsan, pengturan staff, negoisasi,dan oerwakilan. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan pada perusahaan industri garmen di kota purwakarta memperoleh skor 1779, dimana skor tersebut berada pada interval 1890 dan 2250 yang berarti skor tersebut pada krteria sngat baik.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan hasil pengujian uji t nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini didukung oleh hasil tanggapan responden yang diberikan kepada karyawan pabrik garmen di purwakarta dimana hasil responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja manajerial kategori baik.

Dengan diterimanya hipotesis yang didapat maka hal ini menunjukkan terjadinya dengan beberapa faktor antara lain hasil rekapitulasi tanggapan responden atas kepuasan kerja dan kinerja manajerial pada perusahaan industri garmen di

Kota Purwakarta, penelitian menunjukkan skor yang diterima oleh kepuasan kerja ialah menghasilkan memiliki kriteria “baik” dan skor kinerja manajerial memiliki kriteria “baik” pula. didukung oleh hasil penelitian Novi Puspitaningrum 2018 Semakin ingin mengetahui tentang seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja manajerial maka seorang manajer memiliki jiwa yang sangat tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dikatakan bahwa jika semakin puas maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pun dan hal tersebut berbalik kepada kinerja manajerial yang akan semakin baik.

IV. KESIMPULAN

Mengacu hasil penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial di perusahaan industri garmen di kota purwakarta, maka kesimpulan yang diperoleh yakni:

Kepuasan kerja ini dapat dilihat dengan beberapa dimensi diantaranya pekerjaan itu sendiri, , Gaji atau upah, Kesempatan promosi, Pengawasan, Kondisi kerja. Sehingga dari beberapa dimensi ini memiliki kriteria “baik” dalam kepuasan kerja pada perusahaan industri garmen di kota purwakarta.

Kinerja manajerial ini dapat dilihat oleh beberapa dimensi diantaranya Kinerja Perencanaan, Kinerja Investigasi, Kinerja Pengoordinasian, Kinerja Evaluasi, Kinerja Pengawasan, Kinerja Pemilihan Staff, Kinerja Negosiasi, Kinerja Perwakilan. Sehingga dari beberapa dimensi ini kinerja manajerial sudah dilakukan dengan secara baik dan memiliki kategori “baik” dalam kinerja manajerial pada perusahaan industri garmen di kota purwakarta.

Semakin tinggi kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kinerja manajerial pada perusahaan industri garmen di kota purwakarta. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap individu pada perusahaan industri garmen di kota purwakarta dalam kepuasan kerja dapat dikatakan baik dan kinerja manajerial pada

V. SARAN

A. Saran Operasional

1. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja sebaiknya perusahaan harus memberikan gaji sesuai standar yang berlaku. Dengan begitu karyawan akan senang dan puasa
2. Perusahaan harus meningkatkan karyawannya dalam Pengumpulan dan Penyediaan informasi berupa laporan dan catatan. Dengan begitu upaya kinerja manajerialnya dapat bekerja dengan baik.

B. Saran Praktis

Dalam penelitian ini terdapat banyak kekurangan dalam hal sumber dan referensi, oleh karena itu saran bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih menambah sumber-sumber

dan referensi tersebut. Kemudian peneliti selanjutnya dapat melakukannya dengan judul yang sama di tempat-tempat berbeda seperti perusahaan perbankan, kantor lembaga pemerintah dan rumah sakit.

C. Saran Teoritis

1. Sbaiknya pada perusahaan industri di kota purwakarta lebih melakukan pelatihan atau pengembangan skill secara berkala kepada seluruh manajer dan juga karyawannya.
2. Seharusnya para manajer ini diberi gaji secara berkala sehingga para manajer mendapatkan hak nya.
3. Seorang atasan atau para karyawan perusahaan industri garmen di kota purwakarta lebih memperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alliyah , S., & Muniroh, H. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja. Volume 14, No 2 Juli 2018 – SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis, 24.
- [2] As'ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- [3] Ezeanyime, Ezinwa, E., Ufoaroha, Theresas, E., & Ajakpo. (2019). The Impacte of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State. *Global Journael of Management and Business Research: A Volume 19 Issue 7 Versione 1.0 Year 2019*, 41-42.
- [4] Farahmita, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengetahuan tentang Manajemen Biaya Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado, 25-28 September 2013*, 1372.
- [5] Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara .
- [6] Prabowo, S. (2003). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keaktifan dalam gugus kendali mutu pada karyawan pabrikasi. Depok : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Falkutas Psikologi Universitas Indonesia. , 25.
- [7] Robbins , S., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Sandika dan Andani, K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1/2020 , Hal: 162-172.
- [9] Simamora, H. (2012). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- [10] Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.3 No.1, Januari 2017, 13.
- [12] Khoerunnisa, F., Fitriah, E., & Nurlili, N. (2018). Pengaruh Komitmen Pimpinan dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. *Farin Nadya Khoerunnisa Vol 4 No 1, Februari 2018*, 418.
- [13] Nurhayati, & Nunung. (2017). *Statistik Penelitian dengan SPSS*. Laboratorium Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisba .
- [14] Tunti, M. E. D. (2008). *Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial Pemerintah Daerah* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).