FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI ISLAM

Fatwa Tentama[1], Desta Rizky Kusuma[2]
[1]*Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*
[2]*Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*
fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan human relation terhadap kinerja pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari kinerja sebagai variabel tergantung, kepuasan kerja dan human relation sebagai variabel bebas. Sampel penelitian adalah karyawan di Universitas X sejumlah 50 subjek. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan stratified random sampling. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan human relation secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: human relation, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and human relations to the performance of employees. This research is a quantitative research consisting of performance as dependent variable, job satisfaction and human relation as independent variable. The sample of the research is employee at University X with 50 subject. The sampling technique was done by stratified random sampling. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis using SPSS 17.0 for windows. The results showed that there is a very significant influence between job satisfaction and human relations simultaneously on employee performance. Partially there is a very significant influence between job satisfaction on employee performance and there is no influence of human relations to employee performance.

Keywords: human relation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee* (Alwi, 2008). Peran penting karyawan adalah sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Tobari, 2002). Organisasi harus menyadari bahwa hampir semua aktifitas organisasi dilakukan dan ditentukan oleh karyawan melalui kinerjanya sehingga karyawan menjadi aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan potensinya. Ancok (2004) menegaskan bahwa karyawan semakin diperlukan pengembangan dirinya untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih siap menghadapi perubahan.

Robbins (2003) mengemukakan bahwa kinerja atau istilah yang lain adalah *human output* dapat diukur dari *productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction*. Artinya

e-ISBN: 978-602-450-211-9
p-ISBN: 978-602-450-210-2

bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari produktifitas hasil kerjanya, tingkat kehadirannya, kesetiaannya untuk tetap bertahan dalam organisasi, keiklasan dan kerelaannya untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan dan kepuasan dalam bekerja. Jika karyawan suatu organisasi menunjukkan kinerja yang rendah seperti perilaku membolos, terlambat bekerja, bekerja seadanya, menunda-nunda pekerjaan, menghabiskan waktu dikantor untuk hal-hal yang tidak terkait pekerjaan, rendahnya kerja sama dengan rekan kerja dan atasan bahkan keluar dari pekerjaannya maka organisasi akan mendapat dampak buruknya bahkan akan menyebabkan organisasi itu hancur. Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi (Ratundo dan Sackett, 2002).

Pentingnya kinerja karyawan mengharuskan setiap organisasi untuk memperhatikan dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan (Platis, dkk., 2015; Tentama, 2015; Peng, 2014; Umar, 2014; Hayati dan Caniago, 2012; Shokrkon dan Naami, 2009; Chen, dkk., 2006) dan *human relation* (Asrifah, 2015; Fadli, 2017; Dinata, dkk., 2017).

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih baik dalam performansinya (Saari dan Judge, 2004). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, kepuasan kerja tersebut dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan tugas-tugasnya (Hasibuan, 2012). Menurut Jain dan Triandis (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktifitas itu sendiri terkait dengan kinerja karyawan karena menjadi salah satu kriteria pengukuran kinerja baik secara kuantitatif maupun kualitas. Robbins (2003) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur salah satunya melalui produktifitasnya. Dengan demikian kepuasan kerja dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, mengurangi keluar masuknya karyawan, dan menyebabkan perubahan perilaku (Levy, 2003).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *human relation*. Uchjana (Hasan, 2010) mengulas bahwa *human relations* dalam arti luas mencakup interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan, sementara *human relations* dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi. *Human relation* menurut Jalaluddin (1999) meliputi kebutuhan untuk bekerja sama, kesiapan mental, pengendalian emosional dan latar belakang budaya. Dalam konteks organisasi aspek-aspek *human relation* yang meliputi kebutuhan untuk bekerja sama, kesiapan mental, pengendalian emosional dan latar belakang budaya dapat berpengaruh dengan kinerja dan

produktifitas karyawan. Sebagai contoh dalam bekerja diperlukan kerjasama dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan sesama rekan kerjanya agar pekerjaan dapat selesai lebih cepat, lebih berkualitas dan lebih maksimal hasilnya yang disertai kesiapan mental yang baik, perasaan gembira, semangat bekerja yang tinggi, perasaan bangga dan puas terhadap pekerjaan dan rekan kerja ataupun atasan sehingga tidak terjadi konflik kerja. Nurhaida dan Sugiarto (2006) melalui hasil penelitiannya menegaskan bahwa ada pengaruh antara *human relation* tersebut dengan kinerja karyawan. Dengan demikian tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan di Universitas X di Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kinerja sebagai variabel tergantung, kepuasan kerja dan *human relation* sebagai variabel bebas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Organisasi X. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 50 karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *stratified random sampling.*

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala yaitu skala kinerja, skala kepuasan kerja dan skala *human relation.* Skala kinerja mengacu pada aspek-aspek kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993) yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Skala kepuasan kerja mengacu pada aspek-aspek kepuasan kerja menurut Smith, Kendall & Hulin (Luthans, 2008; Kreitner & Kinichi, 2003) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Skala *human relation* mengacu pada aspek-aspek human relation menurut Jalaluddin (1999) bahwa *Human relation* yaitu kebutuhan untuk bekerja sama, kesiapan mental, pengendalian emosional dan latar belakang budaya.

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Skala Kinerja

Hasil analisis uji coba skala kinerja diperoleh hasil koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,794 dengan rentang indeks daya beda aitem antara 0,260 sampai 0,699. Aitem-aitem tersebut dinyatakan valid dan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

e-ISBN: 978-602-450-211-9
p-ISBN: 978-602-450-210-2

b. Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji coba skala kepuasan kerja diperoleh hasil koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,706 dengan rentang indeks daya beda aitem antara 0,267 sampai dengan 0,581. Aitem-aitem tersebut dinyatakan valid dan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

c. Skala *Human Relation*

Hasil analisis uji coba skala *human relation* diperoleh hasil koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,900 dengan rentang indeks daya beda aitem antara 0,313 sampai dengan 0,697. Aitem-aitem tersebut dinyatakan valid dan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis Data

Analisis data dengan mengguanakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *human relation* terhadap kinerja. Uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas menunjukkan bahwa skala kinerja diperoleh hasil p = 0,260 (p>0,05), skala kepuasan kerja diperoleh hasil p = 0,089 (p>0,05) dan skala *human relation* diperoleh hasil p = 0,202 (p>0,05) sehingga disimpulkan bahwa distribusi data penelitian telah menyebar (terdistribusi) secara normal.

Tabel 1

Uji Normalitas

No	Variabel	Skor KS-Z	Signifikansi	Kriteria	Keterangan
1	Kinerja	1,010	0,260	p>0,05	Normal
2	Kepuasan Kerja	1,248	0,089	p>0,05	Normal
3	*Human Relation*	1,070	0,202	p>0,05	Normal

Uji Linearitas

Hasil analisis uji linieritas diperoleh nilai p= 0,000 dan 0,001 yang berarti p<0,05 artinya antara kinerja dengan kepuasan kerja dan kinerja dengan *human relation* terdapat hubungan yang linier

Tabel 2

Uji Linearitas

No	Variabel	F	Signifikansi	Kriteria	Keterangan
1	Kinerja * Kepuasan Kerja	36,457	0,000	P<0,05	Linier
2	Kinerja * Human Relation	12,371	0,001	P<0,05	Linier

Uji Multikolinieritas

Bedasarkan hasil analisis uji multikolinieritas dapat diketahui hasil perhitungan menunjukan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Kepuasan kerja	2.092	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Human Relation	2.092	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi ganda pada tabel 4, menunjukkan harga F statistik sebesar 20,034 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan *human relation* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5. diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan sebesar 46,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepuasan kerja dan *human relation*) mampu menjelaskan sebesar 46,6% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

e-ISBN: 978-602-450-211-9
p-ISBN: 978-602-450-210-2

1	Regression	500,503	2	250,251	**20,034**	**0,000[a]**
	Residual	574,599	46	12,491		
	Total	1075,102	48			

Tabel 5.

Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,682[a]	**0,466**	0,442	3,534

Pengaruh kepuasan kerja dan *human relation* secara parsial menunjukkan hasil ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4,506 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan tidak ada pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar -0,181 dan signifikansi sebesar 0,857 ($p > 0,05$).

Tabel 6.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	8,441	5,073		1,664	0,103
	Kepuasan Kerja	1,147	0,255	0,702	**4,506**	**0,000**
	Human Relation	-0,044	0,242	-0,028	**-0,181**	**0,857**

Pembahasan

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan *human relation* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Prosentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 46,6% dan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor kompensasi, komitmen karyawan (Tentama, 2015), dan lingkungan kerja, baik lingkungan

fisik maupun non fisik (Tentama, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang dapat merasakan kepuasan bekerja baik kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji yang diterima, kepuasan terhadap kesempatan promosi yang diterapkan organisasi, kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan dan disertai dengan adanya interaksi yang terjalin baik dengan sesama karyawan dan dengan atasan di lingkungan kerja maka akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan (Platis, dkk., 2015; Peng, 2014; Umar, 2014) dan juga dipengaruhi oleh *human relation* (Fadli, 2017; Dinata, Irawati, dan Faidal, 2017; Asrifah, 2015).

Pengaruh kepuasan kerja dan *human relation* secara parsial menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan *human relation* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja baik pula. Faktor kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi karyawan yaitu karyawan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya termasuk unsur-unsur yang ada didalamnya, diantaranya gaji, promosi, rekan kerja dan atasan. Tentama (2015) melalui hasil penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan terhadap kinerja pegawai.

Bertentangan dengan hal di atas, temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara *human relation* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya seperti hasil penelitian Kuswandi, Febriyanti, dan Cahyono, (2015) dan Susanti (2013) yang mengemukakan bahwa *human relation* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa banyak karyawan yang belum memiliki kemampuan kerja sama yang baik, karyawan masih berorientasi pada pekerjaannya sendiri yang memang menjadi *job description*nya padahal di organisasi ini tuntutan kerjasama dalam tim sangat tinggi. Kegiatan-kegiatan yang berbentuk kepanitiaan/tim atau *task force* sangat banyak di organisasi ini. Selain itu latar belakang budaya yang berbeda-beda tentu berpengaruh terhadap komunikasi dan kerjasama antar karyawan dengan berbagai kebiasaan bekerja, sikap kerja dan juga kepribadian kerja masing-masing karyawan yang membuat terhambatnya komunikasi dan kerjasama tersebut. Rendahnya kerjasama tersebut disebabkan karena banyak karyawan yang relatif berusia muda dan belum lama bekerja sehingga belum saling mengenal dan belum bisa menyesuaikan dengan budaya di organisasi sehingga belum bisa memperbaiki kinerjanya. Artinya human relation yang salah satunya terdiri dari aspek kebutuhan untuk kerjasama dan latar belakang budaya budaya tidak ada perngaruhnya terhadap kinerja karyawan di organisasi ini. Hal

e-ISBN: 978-602-450-211-9
p-ISBN: 978-602-450-210-2

tersebut sesuai dengan hasil penelitian Rudini dan Kurniawan (2017) bahwa bahwa variabel *human relation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (kinerja) karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan *human relation* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. 2008. *Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.

Ancok, D. 2004. *Psikologi terapan*. Darussalam. Yogyakarta.

Asrifah. 2015. Pengaruh *human relations* terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Vol. 3(2):125-134.

Bernardin, H. J. dan Russel, S.E.A. 1993, *Humans Resource Management: an Experimental Approach, Internatonal Edition*. Mc. Graw Hill. Inc. Singapore.

Chen, S. H., Yang, C. C., Shiau, J. Y. & Wang, H. H. 2006. The development of an employee satisfaction model for higher education. *The TQM Magazine.* Vol. 18(5): 484-500.

Dinata, H. P., Irawati, A., dan Faidal. 2017. Pengaruh kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) kinerja kerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan. *Eco-Entrepreneur*. Vol 1(3): 200-209.

Fadli, N. 2017. Pengaruh *human relation* dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4(1): 641-655.

Hasan, E. 2010. *Komunikasi pemerintahan*. PT. Rifka Aditama. Bandung.

Hasibuan, M. S. P. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Hayati, K. and Caniago, I. 2012. Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences.* Vol. 65: 272-277.

Jain, R. K. and Triandis, H. C. 1997. Management of research and development organizations: Managing the unmanageable. John Wiley & Sons. New York.

Jalaluddin, R. 1999. *Psikologi Komunikasi*. Jakarta.

Kuswandi, R., Febriyanti., dan Cahyono, S. 2015. Pengaruh human relation, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 1(1): 10-18.

Levy, P. L. 2003. *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace*. Houghton Miflin Company. Boston.

Luthans, F. 2008. Organizational behavior. McGraw-Hill: Boston.

Nurhaida, I., dan Sugiarto, C. E. 2006. Komunikasi secara terbuka, penghargaan pimpinan dan partisipasi pegawai: Penerapan human relations dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. *Sosiohumaniora*. Vol. 8(1): 91-101.

Peng, Y. P. 2014. Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library & Information Science Research.* 1-9.

Platis, C, H., Reklitis, P., and Zimeras, S. 2015. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences.* Vol. *175*: 480-487

Robbins, S. P. 2003. Organization theory, structure, design and applications. 3rd Ed. Prentice-Hall International, Inc. United States of America.

Rotundo, M. and Sackett, P. R. 2002. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance a policy–capturing approach. *Journal of Applied Psychology.* Vol. 87(1): 66-80.

Rudini, A. dan Kurniawan, A. 2017. Analisis pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Heral Eranio Jaya (HEJ) di Sampit. *e-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan).* Vol. 2(2): 75-81.

Saari, L. M. and Judge, T. A. 2004. Work attitudes and job satisfactions. *Human Resources Management.* Vol. 43(40): 395-407.

Shokrkon, H., and Naami, A. 2009. The relationship of job satisfaction with organizational citizenship behavior and job performance in Ahvaz Factory Workers. *Journal of Education & Psychology.* Vol. 3(2): 39-52.

Susanti, T. D. 2013. Pelaksanaan *human relations* oleh camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Paseh Kabupaten Sumedang. *Cendekia Jurnal Ilmu Administrasi Negara.* Vol. 6(1): 1-43.

Tentama, F. 2015. Are organizational commitment and compensation predict employess' performance?. *Journal of Educational, Health, and Community Psychology*. Vol. 4(3), 151-160.

Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, 14(1), 1-8.

Tentama, F. 2016. The effect of organizational commitment and work environment on job performance of educational employees in yogyakarta. *Prossedings* The Contribution Of Education Institutions to ASEAN economic *community*, February 1st, 2016. UTM Malaysia: 37-42

Tobari. 2015. *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintahan: Dilengkapi dengan hasil penelitian budaya organisasi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota Sumatera Selatan*. Deepublish. Yogyakarta.

Umar, A. 2014. Effect of wages, work motivation and job satisfaction on workers'performance in manufacturing industry in Makassar City. *European Journal of Business and Management.* Vol. 6(5).