

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN USAHA KARYAWAN
DENGAN PERFORMANSI KERJA PADA KARYAWAN
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

Siti Mulyani
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Abstract :

This research was aimed to study the correlation of job satisfaction and effort with performance. Especially, it aimed to know: 1) the correlation of job satisfaction with performance; 2) the correlation of effort with performance.

This research involved 36 subjects of employee non education in Ahmad Dahlan University. Research data collected using three scales, namely job satisfaction scale, effort scale and result evaluation of employee job performance from supervisory.

Based on regression analysis concluded that 1) there was significant positive correlation between job satisfaction and effort with performance, 2) there was nonsignificant correlation between job satisfaction with performance, 3) there was significant positive correlation between effort with performance.

Keywords: *job satisfaction, effort and performance*

Banyak perguruan tinggi tumbuh dan berkembang di Yogyakarta termasuk Universitas Ahmad Dahlan (UAD). Hal ini menyebabkan kompetisi semakin ketat sehingga dalam upaya memenangkan persaingan tersebut masing-masing perguruan tinggi berusaha menunjukkan keunggulannya kompetitif pada masyarakat sebagai pengguna produknya.

Keunggulan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga sumber daya yaitu (1) sumber daya fisik (seperti gedung, peralatan, teknologi dan lokasi geografis); (2) sumber daya organisasi (struktur, perencanaan, sistem kontrol dan koordinasi); dan (3) sumber daya manusia (pengalaman, ketrampilan dan kemampuan karyawan). Ketiga sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang terpenting, karena sumber daya manusia merupakan pelaku sekaligus motor bagi kelangsungan proses organisasi, tanpa SDM yang handal, kedua sumber lainnya tidak akan berfungsi optimal, meskipun modal yang tersedia melimpah, teknologi yang tersedia canggih dan memadai, tetapi tidak akan berarti jika tidak ada SDM yang mampu dan mau mengelolanya dengan baik.

Kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat dilihat dari performansi dan perilaku karyawannya yang sejalan dengan strategi bisnis perusahaan, selain itu dipengaruhi juga seberapa besar keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan menurut Cummings dan Worley (1997) adalah tingkat keterlibatan anggota dalam memperbaiki performansi organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Keterlibatan karyawan terhadap produktivitas mempunyai hubungan yang positif, yang dapat digambarkan bahwa memberi kesempatan orang untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di pekerjaan akan membuat ia lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan sebaliknya akan meningkatkan produktivitas (Cummings dan Worley, 1997)

Pemantauan produktivitas karyawan dapat dilakukan berdasarkan evaluasi performansi pada waktu-waktu tertentu. Menurut Cascio (1998) performansi adalah prestasi dan pencapaian hasil kerja karyawan dalam tugas yang telah dibebankan padanya. Selanjutnya Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa performansi sebagai catatan hasil yang diperlihatkan oleh karyawan dalam suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Penilaian performansi (*Performance Appraisal*) menurut Mondy dan Noe (1987) adalah suatu sistem atau cara melakukan pemeriksaan dan penilaian secara periodik terhadap prestasi kerja individu.

Penilaian performansi bertujuan untuk kepentingan karyawan dan perusahaan, namun kritikan yang sering muncul dalam proses penilaian performansi adalah tingkat kesalahan yang menyebabkan ketidaktepatan pengukuran, menimbulkan konflik dan tidak berfungsinya kompetisi pada karyawan (Roberts, 2003). Hal tersebut menimbulkan ketidakpercayaan karyawan pada hasil performansi yang dilakukan organisasi. Kondisi ini terjadi pada karyawan UAD evaluasi performansi yang diterapkan di UAD belum mampu membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi karena sistem penilaiannya menggunakan DP3 seperti yang digunakan dalam penilaian performansi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Aspek-aspek yang digunakan sebagai kriteria penilaian hanya bersifat kualitatif dan ukuran penilaiannya kurang jelas sehingga hasil penilaian cenderung bersikap subjektif.. Hal itu menyebabkan terjadi perbedaan antara hasil penilaian atasan dengan unjuk kerja karyawan yang sesungguhnya akibatnya banyak keluhan tentang performansi karyawan yang kurang memuaskan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut di atas timbul beberapa pertanyaan mengapa sebagian besar karyawan belum mampu menunjukkan performansi yang optimal, apakah kemampuan karyawan kurang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebarkannya atau kondisi organisasi yang kurang mampu memberikan situasi kerja yang kondusif sehingga ada ketidakpuasan kerja pada karyawan yang mempengaruhi usaha karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga performansinya menjadi kurang maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi performansi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah Wood dkk (1998) yang merumuskan persamaan performansi sebagai berikut $\text{Performansi} = \text{atribusi individu} \times \text{usaha kerja} \times \text{dukungan organisasi}$. Persamaan ini memandang performansi sebagai hasil dari atribusi individu yang merupakan kapasitas individu untuk menjalankan tugas yang terdiri dari aspek demografi, karakteristik kompetensi, karakteristik kepribadian nilai; sikap dan persepsi. Usaha kerja karyawan merupakan kemauan untuk melaksanakan tugas, dan dukungan organisasi merupakan kesempatan untuk melaksanakan tugas (Wood dkk, 1998).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa performansi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi individu berupa potensi individu yang menjadi modal untuk melakukan pekerjaan dan dorongan atau usaha karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi organisasi. Dalam penelitian ini kondisi organisasi akan dilihat dari penilaian karyawan terhadap iklim psikologis yang terbentuk di organisasi sehingga dapat menghasilkan penilaian tingkat kepuasan kerja karyawan. dan faktor internal yang akan dinilai dari seberapa usaha yang dilakukan dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kepercayaan individu pada organisasi terbentuk apabila individu merasa bahwa ada keseimbangan antara kontribusi yang diberikan pada perusahaan dengan imbalan yang diberikan perusahaan atas usaha yang sudah dikeluarkan oleh karyawan. Keseimbangan antara kontribusi karyawan dan imbalan dari perusahaan akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan Kerja menurut Riggio (2003) adalah perasaan dan sikap individu yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaan.

Beberapa ahli berpendapat bahwa kepuasan kerja menjadikan individu lebih bergairah dalam hidupnya. Buffet (dalam Kreitner dan Kinicki, 2001) mengatakan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya dalam arti dapat menikmati pekerjaannya akan menjadi lebih bahagia dan meningkatkan upayanya untuk

menghasilkan uang lebih banyak. Menurut Rhodes dkk (2001) kepuasan kerja mendorong karyawan lebih berkomitmen pada organisasi.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan merasa lebih bahagia dan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Usaha karyawan adalah kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih untuk menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik (Brown dan Leigh, 1996).

Berbagai gambaran tersebut di atas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi usaha untuk menyelesaikan tugas, sehingga performansi kerjanya menjadi lebih optimal. Penelitian ini dilakukan dalam usaha untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan usaha karyawan berkorelasi dengan performansi kerja.

Pengertian performansi seringkali tidak dapat dipisahkan dari pengukuran performansi kerja. Banyak literatur yang membahas tentang performansi atau penelitian yang meneliti tentang masalah performansi kerja, namun hanya sedikit yang memberikan penjelasan yang cukup mendalam mengenai definisi performansi, karena yang sering dibahas adalah penilaian performansi (*performance appraisal*).

Schmerhorn, Gardner dan Martin (2001) yang menggambarkan performansi kerja dari sudut pandang bagaimana performansi itu dibentuk. Mereka berpendapat bahwa untuk memahami apa itu performansi kerja dengan lebih mendalam harus dipahami bahwa performansi adalah hasil dari kombinasi kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan, beberapa bentuk dukungan organisasi dan usaha yang dilakukan oleh individu sendiri.

Casio (1998) mendefinisikan performansi terkait dengan tiga hal yaitu pencapaian prestasi yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya, bagaimana menentukan ukuran keberhasilan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan penilaian terhadap kemajuan yang sudah dicapai dalam menjalankan tugasnya secara periodik.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut di atas mengenai pengertian performansi kerja dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa performansi kerja atau sering diartikan juga sebagai kinerja adalah gambaran hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan selama periode waktu tertentu, yang kriteria penilaiannya ditentukan oleh organisasi yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi performansi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya Moorhead dan Griffin (1995) Performansi dapat dirumuskan

sebagai sebagai berikut $P = f(M + A + E)$, $P = Performance$, $M = Motivation$, $A = Ability$, $E = Enviromental$. Maksudnya dari rumus tersebut adalah untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan (*motivation*), mampu melakukan pekerjaan (*ability*) dan membutuhkan material dan peralatan untuk melakukan pekerjaan (*Enviromental*).

Dalam beberapa penelitian pada ilmu ekonomi dan social menunjukkan bahwa karakteristik karyawan dan organisasi menentukan kepuasan kerja, karena itu pentingnya sikap karyawan dalam menentukan kepuasan dan produktivitas kerjanya (Worrell, 2004). Pendapat ini didukung oleh Lofquist dan Davis (1991) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai " suatu reaksi afektif individu yang positif terhadap target lingkungan sebagai hasil dari penilaian individu pada dari sejauh mana kebutuhannya dipenuhi oleh lingkungan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Pendapat tersebut hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Gibson, dkk (2000) yaitu bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya.

Menurut Robbin (2006) kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang sikap positif terhadap pekerjaan, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaan. Pendapat tersebut didukung oleh Riggio (2003), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap baik negatif maupun positif terhadap suatu pekerjaan. Perasaan dan sikap terhadap semua aspek pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif yang kemungkinan dapat meningkatkan perasaan puas ataupun ketidakpuasan.

Menurut Gibson dkk (2000) kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (supervisor) dan rekan kerja. Disamping itu juga berasal dari faktor – faktor lingkungan kerja seperti gaya penyeliaan (supervisi), kebijaksanaan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Berdasarkan sejumlah dimensi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja, Gibson dkk (2000) mengemukakan yang mempunyai karakteristik yang sangat penting antara lain :

- a. Upah/Gaji. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.

- b. Pekerjaan. Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan Promosi. Tersedianya kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan Sekerja. Keadaan rekan sekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Secara konseptual usaha karyawan sering dianggap sama dengan motivasi, sebagai contoh motivasi didefinisikan sebagai banyaknya usaha karyawan yang dilakukan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas. Namun definsinya lebih jelas dan lebih berguna apabila dipisahkan antara usaha karyawan dan motivasi. Usaha karyawan menggambarkan kekuatan, energi, atau aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi menggambarkan kondisi psikologis atau kecenderungan individu yang berkaitan dengan dorongan, intensitas dan ketekunan (Brown dan Paterson, 1994). Ahli lain yang sependapat adalah Wood et al (1998) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam individu yang menyebabkan peningkatan, dorongan dan semangat

Parsons (Brown dan Leigh, 1996) mendefinisikan usaha karyawan sebagai motivasi yang diwujudkan dalam upaya menyelesaikan tugas, menunjukkan secara tidak langsung bahwa usaha karyawan berperan sebagai penengah antara kondisi psikologis yang tidak dapat diamati yaitu motivasi dan hasil pekerjaan.

Selanjutnya Kahn (1990) mengatakan bahwa usaha karyawan adalah kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih dalam menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Secara konseptual aspek-aspek yang menunjukkan usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas terdiri dari dari tiga komponen yaitu komitmen terhadap waktu, intensitas pekerjaan dan patuh pada aturan. Dalam penelitian ini lebih difokuskan pada komitmen terhadap waktu dan intensitas pekerjaan karena sudah dianggap memperlihatkan suatu kerja keras dari karyawan. Penentuan ini penulis mengacu dari konsep yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kahn (Brown dan Leigh, 1996). Usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas merupakan motivasi intrinsik dari karyawan, sehingga karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan

berusaha mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan usaha yang baik akan memperlihatkan hasil kerja yang maksimal, sebaliknya karyawan yang menunjukkan usaha yang kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya hasil kerjanya kurang optimal.

Berdasarkan gambaran tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa usaha karyawan sering diartikan sama dengan motivasi, karena bedanya sangat tipis. Usaha karyawan menggambarkan kekuatan, energi, atau aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi menggambarkan kondisi psikologis atau kecenderungan individu yang menunjukkan perilaku yang berkaitan dengan dorongan, semangat dan keuletan. Usaha karyawan berperan sebagai penengah antara kondisi psikologis yang tidak dapat diamati yaitu motivasi dan hasil pekerjaan. Pengukuran usaha karyawan dalam penelitian ini penulis mengacu dari konsep dikemukakan oleh Brown dan Leigh (1996) namun hanya dua aspek yaitu komitmen terhadap waktu, intensitas pekerjaan.

Performansi merupakan catatan hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan dalam suatu fungsi jabatan atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu. Keberhasilan dalam performansi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari faktor individu maupun berasal dari luar individu yaitu organisasi tempat individu bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Wood et al (1998) yang yang merumuskan proses pembentukan performansi, adalah $\text{Performansi} = \text{atribusi individu} \times \text{usaha kerja} \times \text{dukungan organisasi}$.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa performansi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi individu berupa potensi individu yang menjadi modal untuk melakukan pekerjaan dan dorongan atau usaha karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi organisasi. Kepuasan kerja merupakan respon individu selama berinteraksi dengan organisasi, seperti yang disampaikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Selanjutnya Lofquist dan Davis (1991) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai " suatu reaksi afektif individu yang positif terhadap target lingkungan sebagai hasil dari penilaian individu terhadap sejauh mana kebutuhannya dipenuhi oleh lingkungan. Kepercayaan individu pada organisasi terbentuk apabila individu merasa bahwa ada keseimbangan antara kontribusi yang diberikan pada perusahaan dengan imbalan yang diberikan perusahaan atas usaha yang sudah dikeluarkan oleh karyawan.

Keseimbangan antara kontribusi karyawan dan imbalan dari perusahaan akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut menimbulkan perasaan dan sikap terhadap semua aspek pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif yang kemungkinan dapat meningkatkan perasaan puas ataupun ketidakpuasan. Menurut Worrell (2004) ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih peduli terhadap kualitas pekerjaan mereka, mereka lebih berkomitmen untuk organisasi, dan umumnya mereka lebih produktif. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasa lebih bahagia sehingga akan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Usaha karyawan adalah kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih untuk menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik (Brown dan Leigh, 1996)..

Pengertian usaha karyawan menurut Kahn (1990) adalah kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih untuk menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Usaha karyawan terdiri dari intensitas dan kegigihan. Intensitas menunjukkan bagaimana kerasnya usaha seseorang mencoba menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian yang diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik adanya hubungan antara kepuasan kerja dan usaha karyawan dengan performansi kerja.

Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, diajukan hipotesis mayor sebagai berikut :

Ada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Usaha Karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan performansi kerja

Hipotesis minor yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan performansi kerja
2. Ada hubungan positif antara usaha karyawan menyelesaikan tugas dengan performansi kerja

Metode Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel tergantung yaitu performansi kerja dan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan usaha karyawan

Subjek yang terlibat 36 orang karyawan non edukatif Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta berlokasi di kampus 1, 2 dan 3 dengan kriteria tertentu a) tercatat sebagai karyawan dengan masa kerja minimal 4 tahun, b) pendidikan minimal SLTA.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi yang diperoleh dari catatan perusahaan berupa hasil performansi karyawan yang menjadi subjek penelitian, beserta hasil pengukuran kemampuan intelektual dan kebutuhan berprestasi yang dilakukan pada saat perusahaan melakukan *potential review* pada karyawan *Parts Sales Service*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi karena data yang digunakan adalah

- a. Data performansi kerja, diperoleh dari hasil penilaian atasan, berdasarkan aspek-aspek penilaian yang disusun peneliti yang terdiri dari
 - a.1. Aspek prestasi yang terdiri dari
 - a..1.1 Cara mengerjakan tugas adalah dinilai apakah cara mengerjakannya sudah efisien dan sudah mampu menentukan skala prioritas sehingga sehingga mampu menyelesaikan tugasnya jauh melebihi tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan padanya
 - a.1.2. Pengetahuan adalah apakah karyawan sudah memiliki kemampuan dengan cepat menyerap pengetahuan yang harus dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi bahkan jauh melebihi kapasitas yang diperlukan
 - a.1.3. Kualitas adalah Kualitas hasil kerjanya sangat baik, selalu diatas rata-rata target yang dibebankan padanya dan memuaskan pemakai hasil kerja. (Target yang sesuai dengan golongan kepangkatannya)
 - a.1.4. Kuantitas adalah apakah kuantitas hasil kerjanya karyawan sudah jauh melebihi target atau yang diharapkan pada tingkat golongan kepangkatannya
 - a.1.5. Adaptasi terhadap perubahan adalah apakah karyawan mampu dengan cepat mengadaptasi perubahan/tambahan yang dibebankan padanya dengan hasil kerja yang memuaskan baik kulaitas maupun kuantitasnya

a.2. Aspek penunjang yang terdiri dari

- a.2.1. Kerjasama adalah kemampuan berkomunikasi & bekerjasama secara efektif & efisien dengan atasan, bawahan maupun teman sekerja. Sebaliknya orang senang bekerjasama dengannya.
- a.2.2. Disiplin adalah kemampuan melakukan pekerjaan atas prakarsa sendiri, bertanggung jawab atas hasil kerjanya serta aktif menciptakan cara kerja baru.
- a.2.3. Inisiatif adalah kemampuan melaksanakan & menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan padanya, hampir tanpa bimbingan dan pengawasan. Bisa dipercaya untuk menyelesaikan tugas, termasuk tugas yang belum pernah dikerjakannya.
- a.2.4. Dapat diandalkan adalah sangat menghargai jam kerja, tidak pernah terlambat atau mangkir. Selalu memperhatikan standard operasional kerja yang telah ditetapkan bagian/ bidang kerjanya
- a.2.5. Semangat kerja adalah berhasrat untuk maju & berkembang serta sangat bangga dan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Setiap aspek dalam penilaian performansi digradasikan menjadi lima tingkatan perilaku yang menunjukkan tingkat kemampuan karyawan, untuk skor 1 menggambarkan kondisi ketidakmampuan karyawan sesuai dengan definisi per aspek, hingga skor 5 yang menggambarkan kemampuan pada tingkat excellence. Dalam penelitian ini atasan diminta menilai bawahannya sesuai dengan posisi kemampuan karyawan. Nilai skor yang diperoleh akan dijumlahkan dan dibagi jumlah aspek yang ada..

Skala kepuasan kerja menggunakan skala yang telah disusun oleh Ayuningtyas (2010) Skala kepuasan kerja ini terdiri dari lima aspek, yaitu upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

Skala Usaha Karyawan mengukur seberapa besar usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas, semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin besar usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.. Skala ini terdiri dari dua aspek yaitu komitmen terhadap waktu dan intensitas pekerjaan.

Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dan usaha karyawan dengan performansi kerja pada karyawan non edukatif Universitas Ahmad Dahlan. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja, usaha karyawan dengan performansi kerja diterima karena hasil analisis menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara ketiga variable independen dan variable dependen. Hal tersebut dibuktikan dengan $F = 4,936$; $p = 0,013$, karena $p < 0,05$; maka hipotesis diterima secara signifikan. Hasil penelitian ini sependapat dengan teori dari Judge dkk (2001) yang mengatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan performansi kerja perlu dimediasi oleh variable lain, karena itu ketika kepuasan kerja dan usaha karyawan dihubungkan dengan performansi kerja menunjukkan ada hubungan yang signifikan.

Hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan performansi kerja, menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 1,265$; $p = 0,215$ karena $p > 0,05$ dan korelasi tidak searah dengan hipotesis, maka hipotesis ditolak karena tidak sesuai dengan kaidah diterimanya hipotesis. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil review tentang teori hubungan antara kepuasan kerja dan performansi kerja yang dilakukan oleh Judge dkk (2001) yang mengatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan performansi kerja kurang meyakinkan. Hal ini dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian secara khusus mencari hubungan antara kepuasan kerja terhadap performansi pekerjaan yang dilakukan Keaveney dan Nelson (dalam Judge, 2001), dalam pengujian tersebut mengkaitkan antara beberapa sikap yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu orientasi motivasi intrinsik, peran konflik, peran ambiguitas, psychological withdrawal dihubungkan dengan performansi kerja menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan dengan nilai koefisien $0,12$ (ns)

Hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara usaha karyawan dengan performansi kerja yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan, Hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 1,265$; $p = 0,009$ karena $p > 0,01$, maka hipotesis dapat diterima dengan sangat signifikan, sehingga semakin besar usaha karyawan, semakin tinggi performansi kerja. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Kahn (1990) yang mengatakan bahwa kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih untuk menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Usaha karyawan terdiri dari intensitas dan

kegigihan. Intensitas menunjukkan bagaimana kerasnya usaha seseorang mencoba menyelesaikan pekerjaan. Selain itu menurut Kanfer dan Ackerman (1989) berdasarkan teori motivasi mengasumsikan bahwa mereka menjalankan tugas untuk mengatur performansi agar sesuai dengan standar yang diinginkan.

Kesimpulan dan rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh beberapa kesimpulan.

1. Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan performansi kerja. Peran kepuasan kerja kurang berarti dalam penilaian performansi kerja.
2. Terdapat hubungan yang positif secara sangat signifikan antara usaha karyawan dengan performansi kerja. yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikansi, Semakin tinggi skor usaha karyawan, semakin tinggi performansi kerja. Semakin rendah skor usaha karyawan semakin rendah nilai performansi kerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak perusahaan dan peneliti di bidang Psikologi Industri Organisasi yang tertarik dengan tema serupa dengan penelitian ini.

Ada beberapa saran yang dapat diajukan kepada institusi berkaitan dengan hasil penelitian ini.

- a. Usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas ternyata sangat berpengaruh terhadap performansi kerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut maka diharapkan perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana cara agar karyawan selalu berusaha keras untuk menyelesaikan tugasnya, yaitu dengan mendorong karyawan meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satu yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan reward system yang menarik dan adil sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.
- b. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan. Salah satu kelemahannya adalah penelitian ini adalah dalam pengambilan sampel penelitian terbatas karena itu jika akan melakukan penelitian yang sama perlu menambah sampel agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Selain itu perlu menambahkan variabel lain seperti kompensasi dan motivasi kerja sebagai mediator antara variabel kepuasan kerja dan performansi kerja.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. 2003. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernadin, H. J., dan Russel, B. 1998 *Human Resource Management : An Experiential Approach*. Singapore : McGraw Hill co Inc.
- Brown, S. P., & Leigh, T W. 1996. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 4,4, 358-368.
- Campbell, J.P. 1990 Modelling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd Edition. Vol 1. Dunnette M.D., Hough L.M. consulting Psychologist Press: Palo Alto. CA: 687-732
- Cascio, W. F. 1998. *Applied Psychology In Human Resources Management*. 5th Edition. United State of America : Prentice Hall. International. Inc
- Cmming, G. T dan Worley, C. G. 1997. *Organization Development and Change*. 6th Edition. United State of America : International Thompson Publishing
- De Cenzo, D.A & Robbins, S. 1994. *Human Resource Management : Concept and Practical*. New York : John Wiley and Sons Inc De Kenzo
- Gibson, J.L, Ivanchevich, J.M, & Donnelly, J.H. 2000. *Organisasi: Perilaku – Struktur – Proses*. Edisi ke - 8 Penerjemah: Adiemi, N. Jakarta: Binapura Aksara.
- Gibson, J.L, Ivanchevich, J.M, & Donnelly, J.H. 2000. *Organisasi: Perilaku – Struktur – Proses*. Edisi ke - 8 Penerjemah: Adiemi, N. Jakarta: Binapura Aksara.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological condition of personal engagement and disengagement at work, *Academic of Management Journal*, 33, 992-724.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2001. *Organization Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York
- Mondy, R. W dan Noe, R. M. 1987. *Personnel: The Management of human Resources*. 3rd Edition. United Statet of America : Allyn and Bacon, Inc.
- Moorhead, G. & Griffin, R W., 1995, *Organizational Behavior – Managing People and Organizational*, Houghton Mifflin Company, Berkeley Street, Boston, U.S.A.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit
- Rhoades, L., Eisenberger, R., and Armeli S. 2001. Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 5, 825-836.

- Riggio, E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 4th Edition. New Jersey : Prentice Hall
- Riggio, E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 4th Edition. New Jersey : Prentice Hall.
- Robert, G. E. 2003. Employee Performance Appraisal System Participation: A Technical that Works. *Public Personnel Management*, Vol 32, No 1. 89-97
- Tiffin, J & Mc Cormick, E.J. 1974. *Industrial Psychology*. New Delhi: Prentice Hall of Indian Private Limited.
Universitas Indonesia.
- Wood, Wallace., Zeffane., Schermerhorn., Hunt dan Osbon.1998. *Organization Behavior An Asia-Pasific Perspective*.John Wiley & Sons. Australia