



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Urban Kayoe

Dita Sukma Palupi¹, Siti Aisyah², Dwi Epty Hidayat³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Korespondensi penulis: mn21.ditapalupi@mhs.ubpkarawang.ac.id,
mn21.sitiaisyah@mhs.ubpkarawang.ac.id, dwi.epty@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of human resource job satisfaction on employee performance at UMKM Urban Kayoe. Many factors affect employee performance, but factors that are rarely measured are the importance of performance and the quality of human resources. This study used a descriptive approach with data collection techniques using questionnaires and interviews. The number of samples in this study were 20 respondents. The data analysis technique used in this study uses descriptive data. The results showed that the quality of human resources had a significant positive effect on the importance performance of Urban Kayoe SMEs. The Quality of Human Resources has a significant positive effect on Employee Performance and Satisfaction at Urban Kayoe SMEs. Importance performance has a significant positive effect on employee performance and satisfaction at Urban Kayoe SMEs. The findings show that Urban Kayoe's performance in key areas is significantly influenced by the quality of its human resources. At UMKM Urban Kayoe, the quality of human resources significantly improves employee performance and satisfaction. Critical performance has a very beneficial impact.*

Keywords: *Employee Satisfaction, Performance, Compensation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja Sumber Daya Manusia, terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Urban Kayoe. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi faktor yang jarang diukur adalah importance performance dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan data deskriptif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap importance performace pada UMKM Urban Kayoe. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Pegawai Pada UMKM Urban Kayoe. Importance performance berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Pegawai pada UMKM Urban Kayoe. Temuan menunjukkan bahwa kinerja Urban Kayoe di bidang - bidang utama secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Di UMKM Urban Kayoe, kualitas sumber daya manusia secara signifikan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Kinerja penting memiliki dampak yang sangat menguntungkan.

Kata kunci: kepuasan karyawan, kinerja, kompensasi

LATAR BELAKANG

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang masih ditunggu-tunggu oleh setiap organisasi. Setiap gerakan yang dilakukan oleh organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mahir dan memiliki eksekusi yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan tugas dalam pemahaman dengan target yang diantisipasi. Kualitas sumber daya manusia untuk setiap pekerja tergantung pada munculnya kerangka kerja pendaftaran yang dilakukan oleh kantor, jika kerangka rekrutmennya baik, bisa mendapatkan pekerja yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi pelaksanaan pekerja dan dapat dikatakan bahwa pelaksanaan yang representatif dapat menjadi gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pekerja. Eksekusi pekerja yang dapat diandalkan adalah keinginan setiap organisasi untuk mewujudkan target yang diharapkan (Hasibuan 2017).

Dengan standar peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari peningkatan kapasitas dalam melakukan tugas yang berbeda dalam suatu pekerjaan, peningkatan kapasitas khusus dalam bentuk strategi atau sistem untuk melakukan pekerjaan, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu mengantisipasi segala sesuatu yang perlu dilakukan dengan target yang ditetapkan, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu meramalkan segala sesuatu yang harus dilakukan dengan sasaran yang akan dituju, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu meramalkan segala sesuatu yang harus dilakukan dengan sesuai sasaran, pemajuan etika dalam bentuk mampu melakukan koordinasi, mampu bekerja sama, senantiasa menjaga jarak strategis dan mau berkreasi sendiri, serta membuat langkah-langkah bakat khusus yang berpengaruh pada kemajuan pelaksanaannya (Robbins 2018).

Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk terus memajukan pelaksanaan pekerja agar mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam upaya melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara 2018). Komponen - komponen yang mendukung kinerja nyata seorang pegawai yaitu: harga diri, pembinaan, dan pemberdayaan. Perusahaan harus memperhatikan komponen - komponen yang dapat mempengaruhi kemajuan pelaksanaan pekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Self esteem merupakan keahlian yang bisa dipelajari dan dipraktikkan oleh siapa saja yang mempelajari banyak hal dalam hidup ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak

lahir. *Importance performance* terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Orang dengan *importance performance* tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada orang dengan *importance performance* rendah, karena sifatnya yang merasa dituntut untuk melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan membuat langkah-langkah kinerja mereka. Semakin tinggi *importance performance* yang dimiliki oleh seorang, semakin tinggi pula peningkatan kinerja seseorang karena tingkat *importance performance* yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha untuk bekerja lebih baik dan kinerja meningkat.

Urban kayoe merupakan salah satu perusahaan properti yang ada di Kabupaten Karawang yang menghasilkan beberapa alat properti. Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka salah satu langkah program yang dilaksanakan oleh Perusahaan Urban Kayoe sehingga dengan adanya *training* ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di Urban Kayoe. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang paham akan tugas yang diberikan, sehingga kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan atau keterlambatan karena minimnya pengetahuan tentang properti. Menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan pada UMKM Urban Kayoe Daerah Kabupaten Karawang masih perlu ditingkatkan dengan tingkat keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada tentu tingkat kompetensi ini akan menunjukkan kualitas pegawai yang akan berpengaruh terhadap pengelolaan kinerja operasional. Cakupan pekerjaan yang banyak karena pada aktivitas operasionalnya UMKM Urban Kayoe dibagi ke dalam aktivitas utama yaitu aktivitas produksi barang properti.

Dengan latar belakang pendidikan seperti diatas masih kurang dalam pengoptimalan kegiatan operasional karena sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya masih kurang dalam segi pendidikan dan pelatihan. Terutama dalam penggunaan teknologi informasi, di era sekarang yang pada saat ini sangat diperlukan dalam segala aktivitas lembaga, karena hampir semua aktivitas lembaga masuk kedalam sistem elektronik sehingga sumber daya yang diperlukan harus sumber daya yang mampu dan menguasai bidang teknologi. Dari studi yang dilaksanakan oleh (Sembiring, 2021). Penelitian dari (Ramadhani 2017) menghasilkan 2 penemuan dimana Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan dan Sumber Daya Manusia juga berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES)

Provinsi Kalimantan Selatan. Studi yang pernah dilakukan objek sejenis menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Karawang yaitu fasilitas dan disiplin (Sriwidari et al. 2019). Dari hasil penelitian tersebut disarankan hendaknya pimpinan bisa mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan serta pimpinan hendaknya bertindak tegas dan adil jika ada pegawai melakukan tindakan indisipliner.

Dari Studi tersebut maka penulis meneliti variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas sumber daya manusia. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada UMKM Urban Kayoe? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja di UMKM Urban Kayoe Daerah Kabupaten Karawang, untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Urban Kayoe Daerah Kabupaten Karawang dan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia di UMKM Urban Kayoe Karawang. Berikutnya akan dijelaskan terkait dengan kajian literatur yang diikuti dengan penjelasan terkait dengan metode, hasil penelitian dan pembahasan, serta simpulan.

METODE PENELITIAN

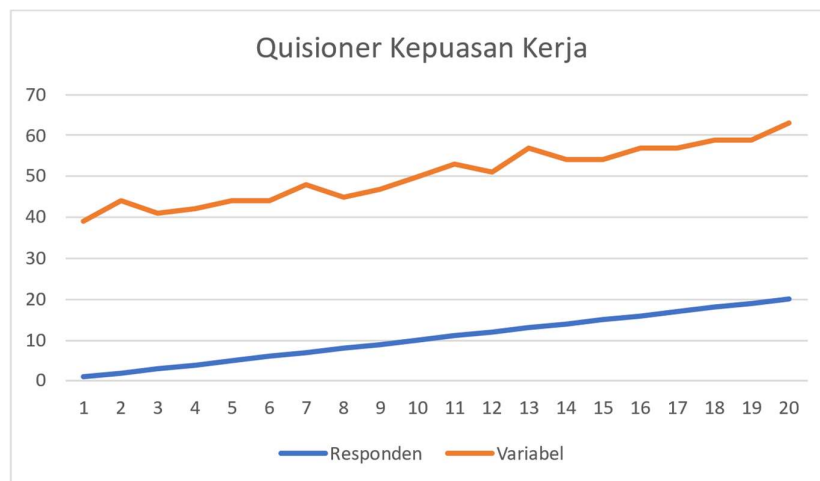
Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan membutuhkan definisi yang jelas mengenai objek dan subjek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di UMKM Urban Kayoe Daerah Kabupaten Karawang yang terletak pada Gerbang perumahan mustika prakasa dekat Rs. Intan barokah/Rs.citra sari husada kosambi Karawang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Urban Kayoe berjumlah 20 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Sampling Jenuh, dimana teknik ini menentukan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu suatu strategi untuk menguji hipotesis tertentu dengan melihat hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga informasi yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis secara strategi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber informasi dalam penelitian ini sangat penting sumber informasi utama dan sumber informasi tambahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan Kunjungan Industri

Hasil kunjungan industri kami di UMKM Urban Kayoe yang merupakan usaha yang bergerak dibidang pembuatan properti interior rumah dan kontraktor rumah dengan cara wawancara dan pengambilan sampel kuisioner menunjukan bahwa kepuasan kerja karyawan Urban Kayoe dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kualitas Sumber Daya Manusianya itu sendiri, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, perasaan dihargai oleh pimpinan kerja, lingkungan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berikut terapat grafik hasil kuisioner peneliti terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:



Gambar 1. Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan
Sumber: Peneliti (2023)

Responden yang terdiri dari 20 responden dan 9 variabel. Yaitu dengan menggunakan sampel 20 karyawan menjawab pertanyaan, kemudian terdapat 9 pertanyaan. Dengan ini 100% karyawan menjawab sempurna 9 pertanyaan tersebut dengan kategori

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Tidak Tahu (TT)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Dari data SPSS bahwa sebanyak 20 karyawan menjawab dengan rata - rata 3 sampai 5, tidak ada yang menjawab 1 dan 2 yang berarti untuk kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Hal ini bisa disimpulkan bahwa Perusahaan Urban Kayoe sudah mencapai kategori cukup baik untu kepuasan karyawan.

Frequency Table

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	10.0	10.0	10.0
	S	7	35.0	35.0	45.0
	SS	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	10.0	10.0	10.0
	S	8	40.0	40.0	50.0
	SS	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	50.0	50.0	50.0
	SS	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gambar 2. SPSS Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan

Sumber: Peneliti (2023)

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	25.0	25.0	25.0
	SS	15	75.0	75.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	6	30.0	30.0	30.0
	S	8	40.0	40.0	70.0
	SS	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	55.0	55.0	55.0
	SS	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	10.0	10.0	10.0
	S	13	65.0	65.0	75.0
	SS	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gambar 3. SPSS Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan

Sumber: Peneliti (2023)

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	5.0	5.0	5.0
	SS	19	95.0	95.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	1	5.0	5.0	5.0
	S	13	65.0	65.0	70.0
	SS	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Gambar 4. SPSS Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan
 Sumber: Peneliti (2023)

Keterangan Variabel:

- X.1 Saya telah dibayar sepadan dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan
- X.2 Saya merasa apa yang saya lakukan dihargai.
- X.3 Saya merasa puas terhadap adanya peluang kenaikan gaji.
- X.4 Ketika saya melakukan pekerjaan yang bagus, pimpinan memberikan pengakuan yang sesuai dengan harapan saya.
- X.5 Pemimpin unit kerja saya adil pada saya.
- X.6 Saya puas dengan kompensasi tunjangan hari raya (THR) yang diberikan di Perusahaan Urban kayoe.
- X.7 Terdapat petunjuk untuk menjalankan pekerjaan saya.
- X.8 Saya dapat bekerja sama secara baik dengan rekan kerja.
- X.9 Saya memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang saya lakukan harus selesai tepat waktu.

Pembahasan

Hasil wawancara dan pengambilan sampel kuesioner di UMKM Urban Kayoe yang kami kunjungi menunjukkan hasil yang positif berupa peningkatan kinerja karyawan

berbanding lurus dengan kepuasan karyawan. Apabila karyawan dipenuhi haknya maka karyawan merasa puas dan cenderung meningkatkan kinerjanya.

Solusi yang kami berikan berupa saran untuk pimpinan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya seperti pemenuhan hak - hak, kompensasi dan penghargaan atas kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja karyawan UMKM Urban Kayoe dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kepuasan kerja dari karyawan, hal – hal yang menyebabkan karyawan merasa puas adalah pemenuhan hak – hak, kompensasi dan rasa dihargai oleh pimpinan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, kami memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik UMKM Urban kayoe agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga berbanding lurus dengan meningkatnya juga kinerja dari karyawan UMKM Urban kayoe
2. Bagi Karyawan UMKM Urban kayoe agar tetap mempertahankan kinerjanya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa bersama mewujudkan tujuan dari Urban Kayoe.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan variabel – variabel lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan di UMKM Urban Kayoe sehingga hasil dari penelitian bisa dipakai untuk meningkatkan perkembangan dari UMKM Urban Kayoe kedepannya.

DAFTAR REFERENSI

UTARA THE INFLUENCE OF WORK CULTURE , PERSONALITY , AND SELF ESTEEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL OFFICE OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF” 6 (4): 2048–57.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Ke.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martoyo. 2017. *Manajemen Personalia*. Bandung: Bintang Ilmu.

- Mulyana, Imam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. Jakarta: SalembaEmpat.
- Rahardjo, M. Dawam. 2010. *Intelektual, Intelegasi, Dan Perilaku Politik Dan Bangsa*. Bandung:Mizan.
- Ramadhani, Alvajrin. 2017. “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, IKLIM ORGANISASI DAN PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) PROVINSI KALIMANTAN SELATAN.” *KINDAI* 13
(3). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/kindai/article/view/117>.
- Ratnasari, Miranda Diah. n.d. “KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)” 58 (1): 210–18.
- Reasoner, R. W. 2010. *The True Meaning of Self-Esteem. (National Association for Self-Esteem)*.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Self-esteem, Pengaruh, D A N Empowerment, Pada Kinerja, and Cindy Gloria Mongdong. n.d. “Cindy Gloria Mongdong ,..... KARYAWAN BANK SULUT CABANG RANOTANA THE EFFECT OF SELF-ESTEEM , COACHING , AND EMPOWERMENT TOWARD EMPLOYEE Jurnal EMBA Vol . 9 No 2 April 2021 , Hal . 540 - 550 Cindy Gloria Mongdong,.....” 9 (2): 540–50.
- Brotojoyo, Endang, Veronica Titi Purwantini, Endang Brotojoyo, Veronica Titi Purwantini, and Program Studi Manajemen. n.d. “ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA , SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL , KOMUNIKASI INTERPERSONAL” 5 (2): 176–89.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Gerhana, Wida. 2019. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)” 3 (1): 49–57.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hiariy, Harvey. 2018. “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN FLEKSIBILITAS ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI TERHADAP PARAMEDIS KEPERAWATAN RSUD DR . M . HAULUSSY” 6.
- Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja, D A N Kinerja, Pegawai Pada, Dinas Arsip, D A N Perpustakaan, and Daerah Kabupaten. 2019. “Luh Artaningsih 13 ,” 6 (2): 49–64.