

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN FURNITURE
(Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)**

Chuzaimah

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jl : A. Yani Tromol

Pos 1, Telp (0271) 717417 Pes. 211, 229 Fax. 715448, Surakarta 57102

ABSTRACT

This Research aim to test the influence of ability work, relationwork, and satisfaction to compensation by parsial and also simultan to performance of employees at company furniture in region Gemolong. Population in this research all employees at company furniture in region of Gemolong Kab. Sragen, sampel limited only employees as much 44 people. Pursuant to the reason of intake sampel use the technique of Convenience Sampling. Technique of data collecting use the questioner of while technique analyse the data use the multiple linear analysis regresion, the t test , the F test , and coefficient determination. The result analyse by multiple linear regresion obtain equation regresi that showed if ability work, relation work and satisfaction to compensation have influence at employees performance. Influence test by parsial indicate that the ability work the, relation work, and satisfaction to compensation by parsial have an effect on the signifikan to employees performance. This matter is proved from result the t test whereabouts assess the t count > t tables. Influence test by simultan (F test) indicate that the ability work, relation work, and satisfaction to compensation by simultan have an effect on the signifikan to employees performance. This matter is proved from result the F test whereabouts F count > F tables. Most variable its dominant influence to employees performance is satisfaction to compensation, because value of coefficient regresion (b3 = 0,451) compared to by coefficient of regresion of ability work (b1 = 0,246) and coefficient of regresion of relation work the (b2 = 0,284).The value R² showed that employees performance can be explained by ability work, relationwork, and satisfaction to compensation

Keyword: ability work, relation work, satisfaction to compensation, and employees performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia dari waktu ke waktu masih menjadi topik menarik bagi para peneliti karena memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan, karyawan maupun masyarakat. Hal ini menandakan bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki SDM yang kompetitif. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung daripada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana hasil kerja yang dicapai karyawan selama waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan

atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak di antaranya tergantung dari kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Di samping kemampuan kerja yang memadai, sikap terhadap pekerjaan juga memberikan dampak terhadap output kerja. Sikap terhadap pekerjaan sering dinyatakan juga dalam perasaan, sehingga apabila segala aspek dan situasi di tempat kerja dinilai positif akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah hubungan kerja baik antar pegawai maupun hubungan karyawan dengan atasan. Dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan perlu diciptakan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Selain hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat

memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tentang kinerja karyawan adalah perlu dilakukan, permasalahan yang terkait dengan persoalan kinerja harus dikaji sedemikian rupa sebab hasil dari penganalisaan diharapkan dapat menjadi indikator yang dapat digunakan sebagai petunjuk perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan penilaian kinerja karyawan.

Secara umum perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi produksi yang membutuhkan suatu kemampuan kerja yang tinggi terkait dengan hasil produksi yang dipasarkannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan akan berdampak positif bagi produk perusahaan. Disamping itu hubungan kerja antar personal dan tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi juga akan mewarnai akses kinerja karyawan. Semakin harmonisnya hubungan kerja karyawan dan semakin puasnya karyawan terhadap kompensasi, maka hasil produksi akan semakin memuaskan.

Penelitian ini lebih merupakan studi kasus pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong dengan mengangkat pokok permasalahan pada : apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan apakah kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong?

Dengan menekankan permasalahan pada persoalan kinerja maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi upaya untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong

Sejalan dengan hal tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menekankan faktor-faktor yang diteliti pada tiga variabel independen yaitu kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

1. Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2002) Sumber Daya Manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Kemampuan adalah daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Perilaku dan sifat ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Kemampuan adalah, suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Robbins (2001) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kemampuan kerja dapat didefinisikan sebagai potensi yang dimiliki karyawan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengembangan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tertentu sebagai perbuatan yang bersifat rasional, memenuhi spesifikasi keilmuan tertentu dalam pelaksanaan tugasnya dan dapat digunakan untuk meramalkan perilaku dan kinerja. Penelitian Sujatno (1994) tentang pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja penjual jasa Asuransi Jiwa Bumi Putera Jawa Timur. Motivasi diukur dengan teori *expectancy theory Vroom*. Hasilnya adalah motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja penjual jasa

Menurut Rivai (2004) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu :

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan

Lebih lanjut Davis (Mangkunegara, 2001) menyebutkan bahwa kemampuan (*ability*) dapat diukur dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang terjalin baik dan harmonis dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Hubungan kerja dalam organisasi merupakan kebutuhan sosial yang menekankan interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antara sesama karyawan atau bawahan dengan pimpinan diharapkan dapat menjalin interaksi untuk saling menghormati dan menunjukkan adanya kebersamaan. Suranta (2002) pernah melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi empirik perguruan tinggi di surakarta). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi, pengendalian tugas, hubungan manajemen, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi, pengendalian tugas, hubungan manajemen, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan dari hasil pengujian secara parsial hanya variabel pengendalian manajemen yang tidak signifikan.

Teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*) menyatakan bahwa salah satu dari tiga dasar kebutuhan manusia adalah kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001). Hal ini dapat diterangkan bahwa kepuasan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh interaksi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Apabila hubungan antarpribadi di lingkungan kerja terasa menyenangkan maka karyawan

cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga pada akhirnya karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik. Sejalan dengan hal tersebut Rivai (2004) menyatakan bahwa rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan ditinjau dari segi sosial psikologi adalah berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan bersumber dari berbagai faktor. Kepuasan menyangkut kondisi perasaan senang atau tidak senang seseorang, apabila harapan seseorang terpenuhi maka akan menimbulkan suatu perasaan puas sebaliknya apabila harapan tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kondisi perasaan yang ada pada diri karyawan terhadap berbagai aspek di tempat kerja. Kondisi perasaan tersebut direfleksikan dari sikapnya terhadap pekerjaan. Apabila seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bersikap positif dan mendukung pekerjaannya karena dalam dirinya ada perasaan senang terhadap pekerjaannya. Bekerja dengan rasa puas juga akan mempengaruhi seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat. Apabila perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya akan mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan, sehingga kekuatan dan kelangsungan hidup perusahaan juga akan ikut terpelihara. Hariyanto

(2004) pernah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi berprestasi, kondisi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksara Solopos Surakarta. Dari analisis regresi diperoleh temuan bahwa secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, motivasi berprestasi, kondisi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2002) kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Lebih lanjut menurut Rivai (2004) kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) yang menyangkut segi sosial ekonomi dan segi sosial psikologi.

- a. Segi sosial ekonomi menyangkut gaji dan jaminan sosial.
- b. Segi sosial psikologi menyangkut :
 - 1) Kesempatan untuk maju
 - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - 4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Menurut Hasibuan (2002) kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan pada setiap bidang kerja adalah merupakan faktor yang berpengaruh dengan out put yang dihasilkan, oleh karena itu berkaitan dengan kinerja karyawan maka perusahaan hendaknya benar-benar melakukan evaluasi pada karyawannya dalam setiap periode operasional perusahaan. Disamping itu perusahaan perlu harus juga memperhatikan masalah hubungan interpersonal dalam lingkungan kerjanya,

hal ini disebabkan karyawan akan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya bilamana hubungan antarpribadi dilingkungan kerja terasa menyenangkan sehingga pada akhirnya karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

4. Kinerja

Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Menurut Panggabean (2002) penilaian kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil penilaian kinerja tersebut memberikan banyak manfaat bagi organisasi maupun karyawan, misalnya untuk perbaikan sistem kompensasi, penempatan kerja atau kebijaksanaan promosi. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja oleh Maier (As'ad, 1999) antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator tersebut dapat digunakan sebagai petunjuk perusahaan dalam menetapkan standar penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2002) indikator atau ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut: Kecakapan / kemampuan;Prestasi Kerja;Kejujuran;Kedisiplinan;Kreativitas;Kerjasama; Kepemimpinan;Kepribadian;Prakarsa;Kesetiaan; dan Tanggungjawab.

Hipotesis

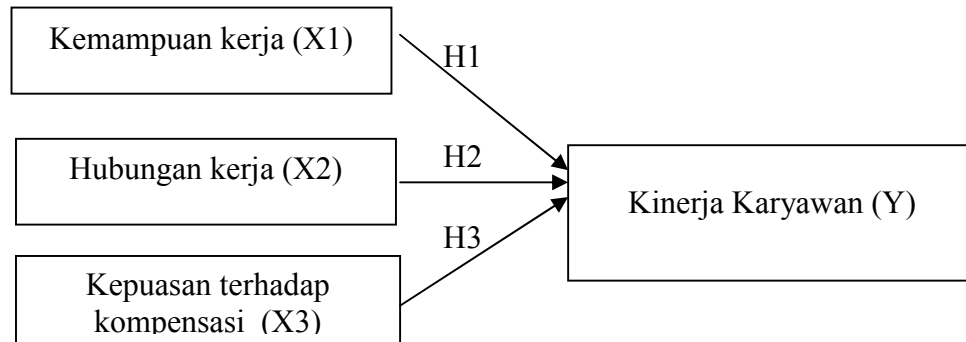
- H1 = Diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong.
- H2 = Diduga hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong.
- H3 = Diduga kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong.

Metode Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan direfleksikan dari out put yang dihasilkan oleh karyawan dari suatu proses pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu relevansinya dengan beberapa faktor yang mempengaruhi, maka analisis terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan, hal ini dimaksudkan agar kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Kerangka penelitian ini menekankan pada pengaruh kemampuan kerja ,hubungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan

terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun kerangka yang ditampilkan adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Keterangan:

- a. Variabel yang mempengaruhi variabel yang lain dalam penelitian ini adalah: kemampuan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2) dan kepuasan terhadap kompensasi (X_3).
- b. Variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Variabel dan Pengukurannya

- a. Kemampuan kerja adalah kadar pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki karyawan, untuk melaksanakan tugas guna mencapai hasil kerja yang bisa dipertanggungjawabkan. Variabel ini diukur menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan Davis dalam (Mangkunegara, 2001) yaitu pengetahuan tugas, ketrampilan, dan pengalaman kerja.
- b. Hubungan kerja adalah hubungan kerja yang terjalin antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan dalam upaya mencapai tujuan. Variabel ini menggunakan pendekatan Teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*) dalam Mangkunegara (2001) yang diukur berdasarkan kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja hubungan. Sedangkan indikator-indikatornya yaitu keharmonisan

hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan, kekompakan kerja, kerja sama, kebutuhan bersosialisasi, sikap menghargai, dan pujian atasan atas hasil kerja.

- c. Kepuasan terhadap kompensasi adalah tingkat perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan Panggabean (2002) dan Hasibuan (2002) yaitu penghargaan finansial (kepuasan terhadap gaji, THR, program kesejahteraan lain) dan penghargaan non finansial (pujian atas hasil kerja).
- d. Kinerja karyawan swasta adalah hasil kerja yang dicapai karyawan swasta terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan standar penilaian tertentu. Indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan mengacu pendapat Hasibuan (2002) yaitu kesetiaan, kecakapan, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerja sama, dan kreativitas

Semua variabel tersebut diatas dalam pengukurannya menggunakan teknik skala *Likert* dengan memberikan penilaian pada lima alternatif jawaban yaitu :

Sangat setuju	diberi skor 5
Setuju	diberi skor 4
Netral	diberi skor 3
Tidak setuju	diberi skor 2
Sangat tidak setuju	diberi skor 1

3. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian berada di Kecamatan Gemolong. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada perusahaan furniture di Kecamatan Gemolong.

4. Data dan Sumber Data

a. Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tanggapan responden tentang kemampuan kerja, hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan.

b. Sumber Data

Data penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari hasil jawaban responden melalui kuesioner.

5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang bekerja di perusahaan furniture di wilayah Gemolong Kabupaten Sragen yang berjumlah 250 orang. Pengambilan sampel sebanyak 48 orang didasarkan pada pendapat Singarimbun dan Effendi (2002) mengatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Convenience Sampling* artinya sampel diambil dengan alasan yang mudah ditemui oleh peneliti.

Kuesioner yang dibagikan sebanyak 48 eksemplar. Dari sejumlah perusahaan furniture di atas dibagikan kuesioner sebanyak 48 eksemplar. Kuesioner yang kembali kepada peneliti sejumlah 46. Dari keseluruhan kuesioner yang diambil dilakukan seleksi ulang terhadap kelengkapan dan pemenuhan syarat-syarat untuk dijadikan sampel. Sejumlah 2 kuesioner dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk dianalisis karena tidak diisi dengan lengkap. Dari hasil seleksi tersebut didapatkan 44 kuesioner yang lengkap dan memenuhi kriteria penelitian untuk dilakukan penganalisaan.

Hasil Analisa

1. Deskripsi Data

Jumlah perusahaan di wilayah Gemolong yang diteliti terdapat 12 buah. Untuk memperoleh data variabel penelitian peneliti telah membagikan kuesioner kepada 12 perusahaan furniture yang ada di wilayah Gemolong.. Nama

dan lokasi dari 12 perusahaan furniture di wilayah Gemolong Surakarta tersebut disajikan seperti pada lampiran 1.

Sejumlah 44 responden yang menjadi sampel, responden laki-laki berjumlah 33 orang, sedangkan responden perempuan sejumlah 11 orang dari total jumlah responden. Dari 44 orang responden, masa kerja responden kurang dari 5 tahun sejumlah 18 orang, antara 5-10 tahun sejumlah 14 orang dan masa kerja lebih dari 10 tahun sejumlah 12 orang . Sedangkan ditinjau dari tingkat pendidikan responden, 19 orang responden adalah lulusan SMU, 16 orang lulusan DIII, dan 9 orang lulusan S1.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian menggunakan analisis Korelasi *Pearson*, dengan menggunakan bantuan program SPSS terangkum seperti berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas instrumen

Butir Pertanyaan	r_{xy}	r tabel Ts=95%	status
X ₁ -1	0,534	0,297	Valid
X ₁ -2	0,566	0,297	Valid
X ₁ -3	0,772	0,297	Valid
X ₁ -4	0,658	0,297	Valid
X ₁ -5	0,615	0,297	Valid
X ₁ -6	0,748	0,297	Valid
X ₁ -7	0,628	0,297	Valid
X ₂ -1	0,597	0,297	Valid
X ₂ -2	0,527	0,297	Valid
X ₂ -3	0,497	0,297	Valid
X ₂ -4	0,586	0,297	Valid
X ₂ -5	0,551	0,297	Valid
X ₂ -6	0,512	0,297	Valid
X ₂ -7	0,617	0,297	Valid

Butir Pertanyaan	r_{xy}	r tabel $T_{s=95\%}$	status
X ₃ -1	0,795	0,297	Valid
X ₃ -2	0,461	0,297	Valid
X ₃ -3	0,610	0,297	Valid
X ₃ -4	0,436	0,297	Valid
X ₃ -5	0,438	0,297	Valid
X ₃ -6	0,716	0,297	Valid
X ₃ -7	0,608	0,297	Valid
Y-1	0,503	0,297	Valid
Y-2	0,339	0,297	Valid
Y-3	0,792	0,297	Valid
Y-4	0,628	0,297	Valid
Y-5	0,673	0,297	Valid
Y-6	0,683	0,297	Valid
Y-7	0,374	0,297	Valid

Sumber : Data primer diolah 2007

Hasil pengujian validitas data masing-masing variabel penelitian seperti pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan Rumus *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas dalam hal ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Imam Ghozali, 2001), diperoleh hasil pengujian seperti pada lampiran 3.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Kemampuan kerja	0,7717	Reliabel
Hubungan kerja	0,6175	Reliabel
Kepuasan terhadap kompensasi	0,6800	Reliabel
Kinerja karyawan	0,6636	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2007

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan hasil bahwa semua butir pertanyaan variabel kemampuan kerja, hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil persamaan regresi :

$$Y = 1,692 + 0,246 X_1 + 0,284 X_2 + 0,451 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut sebagai berikut :

- a. Variabel kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,246.
- c. Variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,284.
- d. Variabel kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,451
- e. Dengan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan terhadap kompensasi paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi kemampuan kerja dan hubungan kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan terhadap kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kemampuan kerja dan hubungan kerja.

4. Uji Signifikan

Uji ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Uji Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji t menghasilkan nilai t hitung (2,128) > t tabel (1,96), maka H_0 ditolak berarti kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Pengaruh Hubungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji t menghasilkan nilai t hitung (2,091) > t tabel (1,96), maka H_0 ditolak berarti hubungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Pengaruh Kepuasan terhadap kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji pengaruh kepuasan terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan uji t menghasilkan nilai t hitung (3,654) > t tabel (1,96), maka H_0 ditolak berarti kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan, variabel kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan swasta. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai F_{hitung} (15,151) > F_{tabel} (2,84) maka H_0 ditolak, berarti variabel kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara bersama-sama. Dari analisis regresi diperoleh nilai $R^2 = 0,532$ artinya variabel kinerja

karyawan swasta dapat dijelaskan oleh variasi variabel kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara bersama-sama sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian masing-masing hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan "Diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong" diterima Hasil pengujian ini secara parsial mendukung hasil penelitian penelitian Sujatno (1999) yang menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ini terbukti kebenarannya. Hal ini juga didukung dari uji t di mana dari pengujian masing-masing variabel menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan "Diduga hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong" diterima Hasil pengujian ini secara parsial mendukung hasil penelitian penelitian Sujatno (1999) yang menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ini terbukti kebenarannya. Hal ini juga didukung dari uji t di mana dari pengujian masing-masing variabel menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan "Diduga kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong" diterima Hasil pengujian ini secara parsial mendukung hasil penelitian penelitian Sujatno (1999) yang menunjukkan hasil uji hipotesis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ini terbukti

kebenarannya. Hal ini juga didukung dari uji t di mana dari pengujian masing-masing variabel menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan nilai koefisien regresi diperoleh hasil variabel kepuasan terhadap kompensasi mempunyai pengaruh paling besar positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong. Hal ini didukung dari nilai koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi kemampuan kerja dan nilai koefisien regresi hubungan kerja.

Hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan "Diduga kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong" terbukti kebenarannya. Hal ini didukung dari uji F di mana dari pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diartikan bahwa apabila kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan turut meningkat. Hal ini didukung oleh perhitungan koefisien determinasi (R^2) dimana variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi.

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong Kabupaten Sragen diperoleh temuan bahwa kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong dan dari ketiga faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan terhadap kompensasi.

Simpulan

1. Variabel kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t diperoleh hasil nilai t hitung (2,128) > t tabel (1,96).
2. Variabel hubungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t diperoleh hasil nilai t hitung (2,091) > t tabel (1,96).
3. Variabel kepuasan terhadap kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t diperoleh hasil nilai t hitung (3,654) > t tabel (1,96).
4. Variabel kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji F yang menghasilkan nilai F hitung (15,151) > F tabel (2,84).
5. Dari analisis regresi didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 yang menunjukkan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi 53,2%.
6. Kepuasan terhadap kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan berdasarkan pada nilai koefisien regresinya kepuasan terhadap kompensasi mempunyai nilai lebih besar dibandingkan koefisien regresi variabel kemampuan kerja dan koefisien regresi variabel hubungan kerja.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan furniture di wilayah Gemolong Sragen.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 46 karyawan.
3. Variabel yang diteliti meliputi kemampuan kerja, hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi, dan kinerja karyawan.

Saran

1. Penelitian ini hanya terbatas pada sampel karyawan yang bekerja pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong Sragen sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dengan jenis perusahaan lain.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 46 karyawan oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan jumlah sampel yang lebih banyak.
3. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini terbatas hanya tiga variabel yaitu kemampuan kerja, hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi maka untuk penelitian selanjutnya akan menjadi lebih baik hasil penelitiannya bilamana variabel independen ditambah selain dari ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan sebagainya.
4. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk turut mendukung peningkatan kemampuan karyawan sesuai bidang yang dikerjakan. Karyawan yang kemampuan kerjanya belum tinggi dapat diberikan pelatihan, training, atau diberikan kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus atau *workshop*.
5. Hubungan kerja baik antar karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas hubungan antar personal melalui sikap saling menghargai, saling menghormati dan kebersamaan.
6. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kompensasi, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai.

Persantunan

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Direktur Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong atas diijinkannya peneliti melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Selanjutnya rasa terima kasih saya

sampaikan kepada Ibu. Prof. Dr. Markhamah, selaku ketua LPPM – Universitas Muhammadiyah Surakarta dan juga diperuntukkan kepada Bapak Nafi, Saudari Agustin dan segenap staf LPPM lainnya yang telah memberikan kesempatan pada kami untuk melaksanakan penelitian ini dengan sumber pembiayaan dari LPPM UMS. Demikian juga rasa terima kasih saya sampaikan kepada bapak Ikhwan Susilo, SE, M.Si selaku pengkaji utama penelitian ini dan kepada kawan rekan-rekan pengkaji pendukung pada seminar hasil penelitian yang dengan santun telah memberikan masukan demi kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 1999, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Pikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Atmosoeparto, Kisdarto, 2000, *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Djarwanto PS. dan Subagyo, Pangestu, 1996, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hariyanto, 2004. Pengaruh motivasi berprestasi, kondisi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksara Solopos Surakarta. *Jurnal Emperika*. Vol. IV-VII No. 36.
- Hasibuan, H. Malayu SP., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Panggabean, MS., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Singarimbun dan Effendi, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soegiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharto, Cahyono, B., 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”, *Jurnal JRBI Vol. 1, No. 1, Januari, 2005*.
- Sujatno, 1994, Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi penjual jasa Asuransi Jiwa Bumi Putera Jawa Timur. (*Tesis Tidak Dipublikasikan*).
- Suranta, 2002, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi empirik perguruan tinggi di Surakarta). (*Tesis Tidak Dipublikasikan*).
- Suranta, Sri, 2002, “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 2, No. 1 Januari*.
- Sutanto, Aftono, 2002, “Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Benefit -Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6., No.2, Desember, Yogyakarta Th. 2002*.
- Umar, Husein. 1997. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.