

Pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kinerja human resource terhadap perusahaan

Dinda Savira Viantika^{1✉}, Zainarti², Budi Dharma³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kinerja sdm (human resource) terhadap perusahaan CV Talafun Nisa yang bergerak bidang jasa konstruksi. Dimana bentuk kepuasan kerja hingga kualitas sdm-nya tidak selalu konsisten, sering terjadinya pergantian pekerja dikarenakan kualitas pekerja yang menurun bahkan tidak sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan yang menyebabkan terjadinya pergantian tenaga kerja terus menerus. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0. Dalam penelitian ini, hasil pada variable kepuasan kerja ($6,446 > 1,678$) memberikan hasil dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja, dan variable kualitas sdm ($5,484 > 1,678$) juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja, dan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan 83% variable kepuasan kerja dan kualitas sdm memberikan sebuah kontribusi yang besar terhadap kualitas kinerja di dalam perusahaan dan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja hingga kualitas sdm memiliki hubungan yang signifikan dan positif sehingga kepuasan kerja dan kualitas sdm mampu memberikan kontribusi besar terhadap kualitas kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di dalam ruang lingkup bekerja maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja di CV Talafun Nisa dan semakin tinggi kualitas sdm-nya maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja di CV Talafun Nisa.

Kata kunci: Kepuasan kerja; human resource; kualitas kinerja

The effect of job satisfaction and the quality of human resource performance on the company

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and the quality of human resources on the company CV Talafun Nisa which is engaged in construction services. Where the form of job satisfaction to the quality of human resources is not always consistent, there is frequent turnover of workers because the quality of workers has decreased and does not even match the qualifications applied which causes continuous workforce turnover. The analysis technique used in this study is a form of multiple linear regression analysis using the SPSS 25.0 program. In this study, the results on the job satisfaction variable ($6.446 > 1.678$) gave results where job satisfaction had a significant effect on work quality, and the human resource quality variable ($5.484 > 1.678$) also had a significant effect on work quality, and the results of the determination coefficient showed 83 % variable of job satisfaction and HR quality makes a major contribution to the quality of work in the company and concludes that job satisfaction to HR quality has a significant and positive relationship so that job satisfaction and HR quality can make a major contribution to the company's work quality. The higher the level of job satisfaction within the scope of work, it will be able to improve the quality of work at CV Talafun Nisa and the higher the quality of human resources, it will be able to improve the quality of work at CV Talafun Nisa..

Keywords: Job satisfaction; HR; performance quality

PENDAHULUAN

Adanya indikasi bahwa variabel kualitas kinerja dalam perusahaan, kualitas merupakan bentuk suatu hal yang menggambarkan karakteristik dari seseorang yang mencakup performa hingga pengalaman individu. Kinerja merupakan suatu cara dalam mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya, merupakan juga sebuah objek dari sebuah permasalahan tersendiri, dimana sering mengarahkan sebagai suatu indeks dalam penilaian individu di dalam sebuah perusahaan. Dikutip oleh (Gah & Syam, 2021), bentuk aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah: (1) kemampuan teknis, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang berupa pengalaman, pengetahuan, hingga sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. (2) kemampuan konseptual, yaitu sebuah kemampuan dalam memahami sebuah perusahaan dan penyesuaiannya pada bidang gerakannya. (3) kemampuan hubungan interpersonal, yaitu bentuk koneksi sikap seseorang dalam bekerja sama dengan orang lain dalam lingkup kerja. Dikutip oleh (Hernawan, 2022) dalam memiliki sdm yang sesuai, maka perusahaan dapat berjalan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Ada 5 indikator dalam kinerja, yaitu (1) kualitas, yaitu bentuk persepsi karyawan yang diukur terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. (2) kuantitas, ukuran jumlah dari hasil kerja karyawan tersebut yang telah diselesaikan. (3) pengetahuan dan keterampilan, merupakan sebuah nilai yang dimiliki individu dalam memberikan kualitasnya terhadap pekerjaannya. (4) ketetapan waktu, suatu bentuk ketepatan waktu yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (5) komunikasi, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membangun sebuah komunikasi dalam ruang lingkungannya agar terjalin hubungan yang baik.

Bentuk badan usaha bukanlah suatu hal yang jarang diketahui banyak orang, tetapi badan usaha merupakan sebuah bentuk perkumpulan seseorang yang membentuk tim yang berjalan sebagai lapangan pekerjaan bagi individu yang membutuhkan pekerjaan. Badan usaha juga merupakan bentuk organisasi yang terlegalisir oleh badan hukum tetapi tidak mengikat. (Multazam dkk., 2023) salah satu bentuk badan usaha yang banyak digunakan masyarakat dalam tingkatan menengah adalah badan usaha berbentuk CV (commanditaire vennootschap). CV merupakan bentuk badan usaha yang menggunakan faktor produksi dalam bentuk barang maupun jasa guna mencari laba. Salah satunya, CV Talafun Nisa adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan pada bulan tahun 2019 yang terletak di Kota Medan, yang merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dibidang jasa kontruksi. Mulai awal terbentuknya perusahaan tersebut, perusahaan ini menerima pekerjaan dengan mencari informasi mengenai pekerjaan yang sedang dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan besar (kontraktor) yang sedang mencari sub-kontraktor untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dari kualifikasi perusahaan yang dimiliki, CV Talafun Nisa merupakan perusahaan yang cocok untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. CV Talafun Nisa sebagai perusahaan swasta yang baru berdiri kurang waktu 5 tahun terakhir, dimana jumlah pekerja perusahaan tersebut di awal tahun 2019 sebanyak 3 pekerja hingga di tahun 2020 dimana masih terjadinya Covid-19, perusahaan hanya menambah pekerja sebanyak 9 orang. Setelah Covid-19 mulai mereda, di tahun 2021 pekerja di perusahaan tersebut bertambah menjadi 30 orang dan terus bertambah secara drastis di tahun 2022 dikarenakan pekerjaan yang didapat perusahaan terus bertambah, hingga sebanyak 143 orang yang bekerja di perusahaan tersebut, namun terjadi penurunan pekerja hingga hanya 50 orang di tahun 2023. Berikut identitas gambar jumlah pekerja di perusahaan CV Talafun Nisa.

Hal yang menyebabkan terjadinya penurunan hingga pergantian pekerja yang selalu terjadi yaitu rendahnya pengalaman pekerja yang sangat mempengaruhi kualitas sdm yang bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu, sangat diperlukannya dalam melakukan seleksi tenaga kerja sebagai langkah awal bagi perusahaan dalam memperoleh informasi yang memadai mengenai sisi psikologis dari calon pekerja, kemampuannya untuk bersikap yang baik dan konsisten dalam pekerjaan, termasuk juga kesiapannya untuk bekerja di dalam tim (Garaika & Margahana, 2019). Pengembangan potensi manusia dalam Islam, meluaskan bahwa manusia mengenai potensi intelektual, psikologis dan unsur-unsur penting dalam keseluruhan hidupnya. Sebuah bentuk profesionalisme dalam bekerja juga merupakan nilai yang sangat tinggi dari setiap individu yang dimiliki, alangkah baiknya disertai dengan niat karena Allah Ta'ala, sebagaimana disebutkan dalam hadits Nabi Muhammad SAW :

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ

"Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung pada niatnya." (H. R. Bukhari dan Muslim)

Dalam bentuk kepuasan, bahwa dapat dirumuskan dalam setiap proses kebijakan yang telah diputuskan oleh perusahaan merupakan langkah awal dalam respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pekerja mereka, hal tersebut diwujudkan dengan berbagai persoalan dan menyatukan sudut pandang berbagai individu ke dalam satu tujuan yang sama. Menurut (Almigo, 2004), perasaan dan sikap positif atau negatifnya seseorang terhadap pekerjaannya membawa sebuah implikasi pengaruhnya terhadap dirinya sendiri maupun ruang lingkup yang dihadapinya. Menurut, (Faizal dkk., 2019), dalam mencapai kualitas yang baik, ada 3 indikator dalam mencapai kualitas kinerja, yaitu (1) sistem imbalan yang inovatif, (2) lingkungan kerja dan (3) restrukturisasi kerja.

Sdm yang dapat menciptakan sesuatu yang baik dan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai akan mendorong kemajuan setiap usaha. (Susan, 2019) Sdm adalah suatu asset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Dibarengi dengan bekal pengalaman yang cukup serta karakter individu yang baik pula, maka pada gilirannya juga akan meningkatkan pendapatan. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan. Contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara (Hariani & Sinambela, 2021) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Namun, dalam meningkatkan kualitas sdm, (Ahammad dkk., 2020) kepuasan kerja yang dimiliki setiap individu dinyatakan bahwa pembawaan emosi dan sikap individu membawa orang-orang baik positif maupun negative tentang pekerjaan mereka, merupakan sebuah dampak bagi mereka sendiri hingga perusahaan tersebut. (Jufrizen & Sitorus, 2021) Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menggambarkan kebahagiaan hingga emosional seseorang yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pengalaman pekerjaannya. Kepuasan ditimbulkan adanya hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dengan pekerja (pengapresiasian, memberikan bonus/tunjangan, serta hal yang membuat kedua belah pihak merasa terjadinya timbal balik yang semestinya). Penelitian yang dilakukan oleh (Zamhariri, 2022), suatu bentuk etos kerja di dalam Islam merupakan sebuah prinsip dalam kerja yang dilandasi iman-iman seorang muslim yang memiliki mertabat yang tinggi kepada Allah SWT. Dari sebuah kisah Rasulullah SAW yang menganggap pekerjaan merupakan sebuah bentuk hal atau perbuatan yang sangat mulia dan termasuk bagian dari jihad yang dilakukan dengan benar sesuai dengan ajaran Islam yang tercantum di dalam Al-Qur'an. (Syah, 2021) Etos kerja berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memiliki arti, watak, sikap, serta keyakinan atas sesuatu hal yang ingin dicapai. (Nurhasanah dkk., 2022) Kata etos juga dikenal sebagai etika. Etika di dalam hubungan kerja diartikan juga sebagai terciptanya hubungan yang seimbang antara pelaku dalam proses produksi kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja. (Zainarti, 2022) sebagaimana bentuk bukti nyata pengabdian dan rasa syukur karna telah menyadari bumi diciptakan sebagai bentuk ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang baik.

Dari penelitian sebelumnya oleh (Pitriyani & Halim, 2020), menyimpulkan sikap kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, bentuk keterampilan juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh secara signifikan hingga bentuk keterampilan dan sikapkerja yang dilaksanakan secara bersama-sama juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja karyawan oleh (Fadhilah, 2021), menyimpulkan pengaruh kepuasan kerja terhadap suatu kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh (Yuniarsih dkk., 2022), menyimpulkan bahwa kesuksesan perusahaan atau organisasi dari human capital bukan hanya aktivitas atau perspektif bisnis perusahaan semata yang sebuah keunikan harus didasari oleh perusahaan karena betapa pentingnya suatu peras sdm yang berkualitas dalam suatu aktivitas perusahaan, sehingga suatu perusahaan sebaiknya harus mengelola sdm tersebut dengan sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan adalah aspek manusianya. Oleh (Bhastary, 2020), menyimpulkan untuk meningkatkan kepuasan kerja, ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan etika kerja setiap karyawan, dengan selalu memperhatikan sikap kerja yang terjadi di antara karyawan agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier ganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Briliant & Kurniawan, 2020). Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah kualitas kinerja dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja dan kualitas sdm. Kedua variabel secara simultan pengaruh nyata terhadap kualitas kerja. Penelitian ini mengambil sample berupa bentuk sampling jenuh sebanyak 50 orang pekerja dari CV Talafun Nisa dengan menggunakan angket atau kuisioner dan observasi (sebagai pendamping).

Dalam penentuan sample, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling yaitu purposive sampling (pemilihan berdasarkan kriteria). Adapun kriteria tertentu dalam penelitian ini adalah para pekerja di CV Talafun Nisa yang bekerja di perusahaan tersebut menurut rentan usia 26-35 tahun serta pendidikan yang memadai.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda itu sendiri menjelaskan hubungan antar variabel, seperti variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel dependen sering juga dalam analisis regresi disebut variabel respon dan variabel bebas sering disebut variabel prediktor. Variabel independen adalah kuantitas yang nilainya dapat ditentukan menurut definisi yang diberikan, variabel dependen adalah variabel yang nilainya bergantung pada variabel independen yang menjadi pasangannya. Analisis ini digunakan agar mengetahui keakuratan hubungan pengungkapan Kepuasan Kerja dan Kualitas sdm (variable independent) terhadap Kualitas kinerja (variable dependent).

Berikut rumus persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- X_1 = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)
- X_2 = Variabel Bebas (Kualitas sdm)
- Y = Variabel Terikat (Kualitas Kinerja)
- α = Konstanta
- b_1b_2 = Koefisien regresi model
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden yang mengisi kuesioner sebanyak 50 responden. Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 64% dan perempuan sebanyak 36%. Berdasarkan usia responden mayoritas usia karyawan CV Talafun Nisa adalah dari umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 40% dan berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 52%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS 25.0 terhadap pertanyaan-pertanyaan serta jawaban dari responden dapat menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas penelitian. Untuk mengukur validitas penelitian digunakan perbandingan antara nilai r hitung dan nilai r tabel, jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dikatakan seluruh jawaban responden valid. Hasil perhitungan seperti yang dicantumkan di tabel menunjukkan seluruh nilai r hitung $>$ r tabel, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dan jawaban responden dinyatakan valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,00	0,278	Valid
Kualitas sdm	0,825	0,278	Valid
Kualitas kinerja	0,817	0,278	Valid

Adapun untuk mengukur sejauh mana data-data yang digunakan bersifat reliabel, maka dapat dilihat pada angka cronbach alpha seperti pada tabel. Berdasarkan nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel tersebut melebihi batas yang ditentukan yaitu 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa penggunaan instrumen semua reliabel.

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,100	0,6	Reliabel
Kualitas sdm	0,811	0,6	Reliabel
Kualitas kinerja	0,703	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah semua kecil. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk menguji normalitas data menggunakan analisis statistic.

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)	.084c

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa hasil nilai uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas dalam model regresi penelitian ini sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu dengan penilaian jika tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Priadana & Sunarsi, 2021).

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja	0,179	5,584	Non Multikolinearitas
Kualitas sdm	0,179	5,584	Non Multikolinearitas

Berdasarkan data tersebut menunjukkan semua variabel bebas memiliki tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidakseimbangan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam regresi syarat utamanya yang harus terpenuhi yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui model regresi tidak heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan masing-masing variabel yaitu lebih besar dari 0,05 (Djaali, 2020).

Tabel 5.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,201	Non Heteroskedastisitas
Kualitas sdm	0,306	Non Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepuasan kerja dan kualitas SDM lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Berganda

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
Constant	3,186	1,522	
Kepuasan Kerja	0,892	0,206	0,975
Kualitas sdm	0,662	0,144	0,773

Berdasarkan hasil data diatas maka didapatkan rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kualitas kinerja} = 3,186 + 0,892 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,662 \text{ Kualitas sdm} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut maka didapatkan beberapa pernyataan sebagai berikut:

Nilai konstanta 3,186 menunjukkan bahwa kualitas kinerja akan konstan sebesar 3,186 jika tidak dipengaruhi variabel kepuasan kerja dan kualitas sdm dan dapat diartikan bahwa kualitas kinerja meningkat 3,186 sebelum adanya variabel kepuasan kerja dan kualitas sdm.

Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kualitas kinerja sebesar 0,892 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,892 maka kualitas kinerja akan meningkat secara linear sebesar 0,892. Sebaliknya jika variabel kepuasan kerja mengalami penurunan maka kualitas kinerja akan menurun pula dengan asumsi variabel kualitas kinerja konstan.

Variabel kualitas sdm mempengaruhi kualitas kinerja sebesar 0,662 artinya jika variabel kualitas sdm mengalami peningkatan sebesar 0,662 maka kualitas kinerja akan meningkat secara linear sebesar 0,662. Sebaliknya jika variabel kualitas sdm mengalami penurunan maka kualitas kinerja akan menurun pula dengan asumsi variabel kualitas kinerja konstan.

Uji Analisis Regresi

Uji t (Parsial)

Tabel 7.
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Signifikant hitung
Kepuasan Kerja	0,007
Kualitas sdm	0,000

Pada variabel kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,446 > 1,678$) dan sig ($0,007 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas kinerja. Artinya semakin banyak tingkat kepuasan kerja dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV Talafun Nisa.

Pada variabel kualitas sdm $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,483 > 1,678$) dan sig ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kualitas sdm memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas kinerja. Artinya semakin tinggi kualitas sdm maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV Talafun Nisa.

Uji f (Simultan)

Tabel 8.
Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.901	1	15.901	15.790	.000b
	Residual	5.609	49	1.604		
	Total	14.510	50			

Berdasarkan uji analisis regresi simultan yang terlihat pada tabel diatas bahwa $f_{hitung} = 15,790$ dan $f_{tabel} = 2,807$ jadi f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya tingkat kepuasan kerja dan kualitas sdm secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kualitas kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,870	0,830

Diketahui nilai adjusted R square dalam penelitian ini adalah 0,830 atau 83% nilai ini mengandung makna bahwa 83% variabel kepuasan kerja dan kualitas sdm memberikan kontribusi besar terhadap kualitas kinerja.

Pada variabel kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,446 > 1,678$) dan sig ($0,007 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas kinerja. Artinya semakin baik pengalaman yang diberikan maka semakin meningkat kualitas kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh work engagement (keterlibatan kerja) di PT BG.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh (Fazrin dkk., 2022) yang memberikan hasil bahwasannya hanya pengaruh yang signifikan dari sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pengembangan karir mampu memberikan perubahan terhadap kepuasan kerja dan mempunyai pengaruh yang positif, juga dengan kualitas kinerja yang mereka miliki, akan semakin adanya keterampilan alami yang mereka lakukan dengan proses yang baik. Dengan demikian jika persepsi pegawai CV Talafun Nisa memiliki pengalaman dapat memberikan kualitas kinerja yang lebih baik lagi, merupakan betul dan sangat berpengaruh menurut penelitian yang ada.

Pada variabel kualitas sdm $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,483 > 1,678$) dan sig ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kualitas sdm memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas kinerja. Artinya semakin tinggi kualitas sdm maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV Talafun Nisa.

Pada penelitian ini juga mengajukan beberapa pertanyaan melalui observasi sebagai pendamping penelitian, yang menghasilkan sebuah arti kesimpulan untuk jawaban dari pertanyaan yang diberikan:

Alfiansyah, usia 35 tahun, sebagai kepala lapangan (mandor) di CV Talafun Nisa, saya dapat bekerja di CV Talafun Nisa dipilih langsung oleh pimpinan perusahaan karena saya kenal dengan beliau. Saya dipanggil untuk diberikan pekerjaan di perusahaan beliau. Saya diarahkan oleh pemimpin sebagai kepala lapangan (mandor) untuk mengawasi para pekerja lain dan memberikan laporan setiap waktu, baik kinerja para tukang hingga kemajuan hasil kerja yang dilaksanakan para tukang (pekerja). Saya dipercaya untuk memimpin lapangan, tetapi ga sedikit segala permasalahan saya hadapi selama di lapangan, baik pekerja yang tiba-tiba izin tidak masuk, kekurangan bahan pekerjaan dari perusahaan yang belum juga tersedia, membuat saya harus bergerak secara profesional dalam menghadapi permasalahan di lapangan. Pemimpin juga membantu saya selama saya kesulitan di lapangan. Untuk gaji yang saya dapat, pemimpin memberikan saya gaji tepat pada waktu dan tidak jarang beliau memberikan bonus atas kinerja yang saya berikan dibalik segala permasalahan yang saya hadapi di lapangan. Saya berusaha memberikan segala keprofesionalisme saya untuk perusahaan agar target dari perusahaan dapat tercapai pada waktunya.

M. Fattah Rizky, usia 25 tahun, sebagai admin lapangan di CV Talafun Nisa. saya bekerja di CV Talafun Nisa dipilih langsung oleh pimpinan perusahaan, dikarenakan saya perusahaan kenal kepada om saya, yang kebetulan saya lagi membutuhkan pekerjaan. Saya diarahkan langsung untuk menjadi admin lapangan perusahaan beliau. Saya mendapatkan arahan untuk menghandle seluruh pekerja di lapangan, memantau kinerja karyawan, kehadiran karyawan dan progress pekerjaan pekerja di setiap titik yang dikerjakan. Kesulitan yang saya hadapi, dikarenakan saya bekerja di lapangan terbuka yaitu di kawasan padat penduduk dan kendaraan lalu lalang ang membuat saya harus memantau setiap waktu dan jarak yang jauh untuk setiap titik pekerjaannya. Kesulitan yang saya hadapi di dengarkan oleh perusahaan dan memberikan fasilitas kendaraan sepeda motor untuk saya mampu memantau para pekerja dari setiap satu titik ke titik lainnya. Saya ditugaskan untuk terus melaporkan kemajuan pekerja, hingga permintaan dan target perusahaan tercapai. Gaji yang saya dapatkan juga diberikan tepat waktu dan dikarenakan kinerja saya yang membuahkan hasil setiap waktu dan sesuai dengan permintaan perusahaan, saya juga mendapatkan bonus sebagai penunjang keaktifan saya di lapangan.

Kualitas sdm merupakan tombak kinerja karyawan dapat terlaksana, karena SDM menjadi pelaku untuk membuat sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, serta seseorang yang menggerakkan sebuah perusahaan dapat berproses. Sehingga jika memiliki SDM yang berkualitas, maka sistem operasional maupun pengembangan dari CV. Talafun Nisa akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV Talafun Nisa mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas sdm Terhadap Kualitas kinerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman dan kualitas sdm memiliki hubungan yang signifikan dan positif terlihat dari hasil $t_{hitung} = 15,790$ dan nilai $sig = 0,000$. dan berdasarkan hasil determinasi menunjukkan 83% variabel Pengalaman dan Kualitas sdm memberikan kontribusi besar terhadap kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran yaitu diharapkan kepada CV Talafun Nisa dapat meningkatkan kembali kualitas sdm dan tingkat kepuasan bekerja untuk memenuhi kualitas kinerja yang baik. Dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel lain sehingga penelitian yang akan datang lebih tahu faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700.
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Anggraini, L., Rahmawati, D., & Widorini, T. (2018). Analisis Pengaruh Kualifikasi Kontraktor Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi Di Kota Semarang. *Jurnal Pengembangan Rekayasa Dan Teknologi*, 13(2), 28–72.
- Azhmy, M. F., & Ningsih, T. N. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Efektivitas Komunikasi. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 68–77.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Briliant, E. H., & Kurniawan, M. H. S. (2020). Perbandingan Regresi Linier Berganda dan Regresi Buckley-James Pada Analisis Survival Data Tersensor Kanan. *Science, Technology, Engineering, Economics, Education, and Mathematics*, 1(1).
- Dongoran, S., & Anggraini, T. (2022). Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Upt Puskesmas Teladan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2855–2865.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.
- Fadhilah, D. N. (2021). PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD KARYA JATI JOMBANG (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI UNIT 2)(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2). STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1).
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 69–73.
- Firdaus, R. R. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 123–136.
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran seleksi (selection) tenaga kerja yang tepat terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Jurnal Aktual*, 17(2), 133.
- Hariani, M., & Sinambela, E. A. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297–301.
- Hartati, E., Indriyani, R., & Trianingsih, I. (2020). Analisis Kepuasan Pengguna Website SMK Negeri 2 Palembang Menggunakan Regresi Linear Berganda. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 20(1), 47–58.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Mandagi, F. M. (2022). Studi Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Proyek Jasa Konsultan Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Di Kabupaten Minahasa. *TEKNO*, 20(82), 587–594.
- Mariyah, M. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Reward Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata Tbk. *Univeristas Komputer Indonesia*.
- Multazam, M. T., Mediawati, N. F., & Purwaningsih, S. B. (2023). *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. Umsida Press, 202.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantaupraptat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Sari, C. D., & Rahayu, Y. (2020). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(2).
- Sari, R. (2021). Pengaruh Penggunaan Paylater TERHADAP perilaku impulse buying pengguna e-commerce di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 7(1), 44–57.
- Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). Pengelolaan keuangan, kompetensi sumber daya manusia dan strategi pemasaran dalam mengukur kinerja usaha mikro kecil menengah (UMKM). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148–154.
- Suot, L. Y., Koleangan, R. A. M., & Palandeng, I. D. (2020). Analisis rasio keuangan dalam memprediksi kondisi financial distress pada industri perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syah, A. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan corporate social responsibility sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(6).
- Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2).

- Zainarti. (2022). Etos Kerja Dalam Islam. Jurnal Ilmu Pengetahuan, Sosial Budaya dan Kemasyarakatan (MANHAJ). Medan: FEBI UIN-SU PRESS.
- Zamhariri, S. (2022). “ETOS KERJA BERBASIS AGAMA DAN BUDAYA MASYARAKAT LAMPUNG PEPADUN”(“Studi Pada Masyarakat Adat Marga Sungkai Bunga Mayang Lampung Utara”). UIN RADEN INTAN LAMPUNG.