AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 10 Nomor 1, April 2024
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PERAN PROGRAM PEMELIHARAAN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA

Khuzaini [1)], Ervica Jamilah[2)], Lamsah[3)] dan Basuki[4)]

Email: khuzaini@gmail.com
Email: jamilaherv@gmail.com
Email: lamsah62@gmail.com
[*]Email: msibasukidr@gmail.com

[1)]Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan MAB
[2,3,4*]Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
2 Maret 2024	*20 April 2024*	*30 April 2024*

ABSTRACT

The role essential of functions of human resource management is to take care of maintance employees. The process is normally divided into two categories: first category includes different activities such as having health and safety in working centers, performing healthy and sport programs and some other similar activities to save and improve employees' physical characteristics. The second group includes other important issues normally called benefit programs, which includes good health insurance and retiring plans. Whenever an organization provides good benefit programs and supporting programs, there is a better job satisfaction among employee. This study try to find out about, the effects of related services to support employee to reach job satisfaction and employee activities in public sectors in Banjarmasin City is used 126 random samples. The results show that employees are relatively satisfied from the benefit programs of the public organization and they were relatively happy on working for such organization.

Keywords: Job Performance, Job satisfaction, Maintenance Employees

PENDAHULUAN

Pegawai yang terampil merupakan salah satu aset yang paling berguna dari setiap organisasi untuk mencapai tujuannya (Basuki, 2021). Terdapat spektrum faktor yang luas sesuai dengan tingkat kebutuhan masyarakat yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan mungkin saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, kecuali faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menyusun suatu model kinerja pegawai yang berhubungan dengan faktor motivasi organisasi di bidang strategi pemeliharaan kepuasan kerja pegawai (Widyanti R.,

dkk., 2020). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi setiap komponen dapat mempengaruhi beberapa komponen. Sebagian besar peneliti percaya bahwa kinerja pegawai adalah struktur yang multidimensi dan dua aspek penting dari dimensi ini mendasari kinerja pegawai (Dessler, 2017).

Salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia adalah menjaga karyawan yang terampil. Proses ini biasanya dibagi menjadi dua kategori: kategori pertama mencakup aktivitas berbeda seperti menjaga kesehatan dan keselamatan di pusat kerja, melaksanakan program kesehatan dan olah raga, dan beberapa aktivitas serupa lainnya untuk menyelamatkan dan meningkatkan karakteristik fisik karyawan. Kelompok kedua mencakup isu-isu penting lainnya yang biasanya disebut paket tunjangan, yang mencakup asuransi kesehatan yang baik dan menghadapi masa pension (Widyanti R., 2019). Program insentif organisasi yang memberikan program tunjangan dan bonus lainnya, dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik di antara pegawainya. Dalam makalah ini, pembahasan diutamakan pada program insentif agar dapat meningkat kepuasan kerja dan aktivitas pegawai pada instansi sektor publik yang memberikan pelayanan kepada Masyarakat yang ada di Kota Banjarmasin dengan mengambil responden sebanyak 86 sampel acak. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai relatif puas dengan program tunjangan kinerja dan mereka relatif senang bekerja di organisasi tersebut.

Selama beberapa tahun terakhir, terdapat kemajuan signifikan dalam strategi kepuasan kerja karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Widyanti, Rahmi, 2019). Faktanya, pegawai dianggap sebagai aset yang paling berharga dan kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung padanya. Sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam menciptakan inovasi melalui kreativitas yang dimilikinya. Sebuah organisasi yang tidak memiliki rasa inovasi menghadapi risiko yang sangat besar karena dapat dengan mudah kalah dalam persaingan melawan pesaing baru. Banyak organisasi memanfaatkan outsourcing untuk melakukan tugasnya dan terdapat kebutuhan akan karyawan yang terampil untuk menangani berbagai tugas dengan sangat mudah

(Basuki dkk., 2013). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui isu-isu terpenting yang mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi.

Diperlukan adanya kebijakan manajemen yang mengarah pada pemenuhan apa yang diharapkan karyawan dari perusahaan dan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam pengukuran kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi karyawan dan pekerja bergantung pada bagaimana mereka diperlakukan dalam suatu organisasi dan kapanpun karyawan diperlakukan secara adil, ada peluang lebih besar untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Widyanti R., 2019)

Robbin (2016) mempelajari dua faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja kerja. Verom dalam penelitiannya diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja, prestasi kerja dan tingkat kinerja (Basuki, 2015). Ahmad dan Schroeder (2003) menyelidiki pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja operasional dengan mengenali perbedaan negara dan industri. Mereka mencoba menggeneralisasi efektivitas tujuh praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks negara dan industri, dengan fokus utama pada dampak praktik-praktik tersebut terhadap operasional. Omidi (2008) mempelajari faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi kerja di kalangan ahli organisasi pendidikan jasmani dan hasil yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan prestasi kerja.

Menyediakan lingkungan yang menarik dan sesuai sehubungan dengan fasilitas material dan adanya motivasi material dan penghargaan yang tepat waktu dengan memberikan wewenang untuk menggunakan sumber daya telah menyebabkan kemajuan dan pengembangan fungsi kerja para ahli organisasi dan keuntungan organisasi. Kinerja industri perbankan sangat bergantung pada karyawannya karena mereka berhubungan langsung dengan nasabah bank. Meskipun kinerja karyawan bergantung pada sejumlah parameter yang berbeda, kepuasan kerja dapat bergantung pada paket gaji dan tunjangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka perlu dibahas lebih mendalam mengenai dukungan manajemen sumberdaya manusia strategik dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah di kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menurut metode yang diterapkan dan berdasarkan metode kinerja, adalah survei yang menguji hubungan antara variabel dan persamaan struktural pemodelan dan faktor-faktor prestasi kerja karyawan. Lingkungan penelitian berupa informasi dan alat pengumpulan data berupa kuesioner valid yang memerlukan validitas dan reliabilitas.

2.1 Analisis statistik, ukuran sampel dan strategi seleksi

Populasi penelitian secara statistik terdiri dari pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah yang terletak di Kota Banjarmasin dan sampel statistik mencakup 126 pegawai tetap dengan menggunakan rumus Slovin yang dipilih secara acak pada tahun 2023 dari berbagai instansi pemerintah yang berada di kota Banjarmasin dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel purposive random sampling.

2.2 Alat ukur dan metode pengumpulan serta penelitian

Rancangan kuesioner kepuasan kerja, kuesioner standar dikembangkan untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan lima dimensi pembayaran, pekerjaan, kolega, peluang kemajuan dan untuk merancang kuesioner ukuran strategi pemeliharaan sistem peneliti yang membuat kuesioner digunakan.

Variabel pemeliharaan pegawai dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan di bidang Kesehatan atau Kedokteran, Asuransi dan Layanan Pensiun dan Kesejahteraan diekstraksi. Variabel kinerja diukur berdasarkan Kepuasan Masyarakat yang menerima pelayanan dalam kurun waktu 6 bulan terakhir dianggap sebagai variabel terikat. Variabel ini dengan menggunakan pertanyaan dengan 15 bidang variabel pembayaran, pekerjaan, peluang kemajuan, pimpinan dan rekan kerja diukur dan diekstraksi. Dengan menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi kepentingan relatif setiap faktor.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa kuesioner selain memiliki validitas isi, juga memiliki validitas struktur. Cronbach Alpha adalah 0,894 dan koefisien kepuasan kuesioner adalah 0,957, yang jauh di atas 0,70 dan mengkonfirmasi hasilnya dan

dirangkum dalam Tabel 1. Untuk menyelidiki struktur internal kuesioner, analisis faktor konformitas telah digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien penanda faktor dengan variabel yang terkait dengannya adalah signifikan dan t statistik lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, validitas struktur dan alat pengukuran telah disetujui. Tabel 2 sampai dengan Tabel 4 menunjukkan hasil validitas kuesioner.

Uji Validitas

Adapun instrumen atau angket dalam penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan uji coba untuk mendapatkan validitas data. Berikut hasil uji validitas data variabel kualitas pelayanan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Data SDM Strategik

Variabel	Butir Pertanyaan	*Corrected Item-Total Correlation*	Kriteria	Keterangan
SDM Strategik (Pemeliharaan Karyawan)	Item_1	,640	0,3	valid
	Item_2	,786		valid
	Item_3	,756		valid
	Item_4	,580		valid
	Item_5	,642		valid
	Item_6	,659		valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan butir 1-6 tergolong tepat dijadikan alat ukur karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3 sehingga semua item pertanyaan variabel kualitas pelayanan tersebut valid atau sah untuk dijadikan alat ukur. Selanjutnya hasil uji validitas data variabel kualitas citra institusi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Data Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	*Corrected*	Kriteria	Keterangan

	Pertanyaan	*Item-Total Correlation*		
Kepuasan Kerja	Item_7	,755	0,3	valid
	Item_8	,686		valid
	Item_9	,769		valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan butir 7-9 tergolong tepat dijadikan alat ukur karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3 sehingga semua item pertanyaan variabel citra institusi tersebut valid atau sah untuk dijadikan alat ukur. Selanjutnya terakhir hasil uji validitas data variabel Kinerja organisasi berdasarkan kepuasan masyarakat sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Data Kinerja

Variabel	Butir Pertanyaan	*Corrected Item-Total Correlation*	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Masyarakat	Item_10	,649	0,3	valid
	Item_11	,599		valid
	Item_12	,762		valid
	Item_13	,788		valid
	Item_14	,695		valid
	Item_15	,874		valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan butir 10-15 tergolong tepat dijadikan alat ukur karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3 sehingga semua item pertanyaan variabel kinerja institusi tersebut valid atau sah untuk dijadikan alat ukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner atau angket yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan relibel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Adapun hasil uji reliabilitas variabel kualitas pelayanan yaitu pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pemeliharaan Pegawai

Reliability Statistics		**Kriteria**
Cronbach's Alpha	N of Items	0,6
,960	15	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, nilai alpha >0.6 artinya seluruh item relibel dan secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat pada variabel SDM Strategik. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel citra institusi dapat lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel .5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		**Kriteria**
Cronbach's Alpha	N of Items	0,6
,951	10	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5.45, nilai alpha >0.6 artinya seluruh item relibel dan secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat pada variabel kepuasan kerja.

Tabel .6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Masyarakat

Reliability Statistics		**Kriteria**
Cronbach's Alpha	N of Items	0,6
,951	10	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

3. Analisis data penelitian

Nilai masing-masing variabel dengan menggunakan tanggapan terkait telah dihitung dan dengan menggunakan paket perangkat lunak statistik dan sehubungan dengan dua rangkaian statistik, statistik deskriptif rata-rata dan statistik inferensial telah dianalisis. Untuk menghitung indeks yang cenderung ke tengah dan distribusinya digunakan statistik deskriptif untuk menguji hipotesis ini.

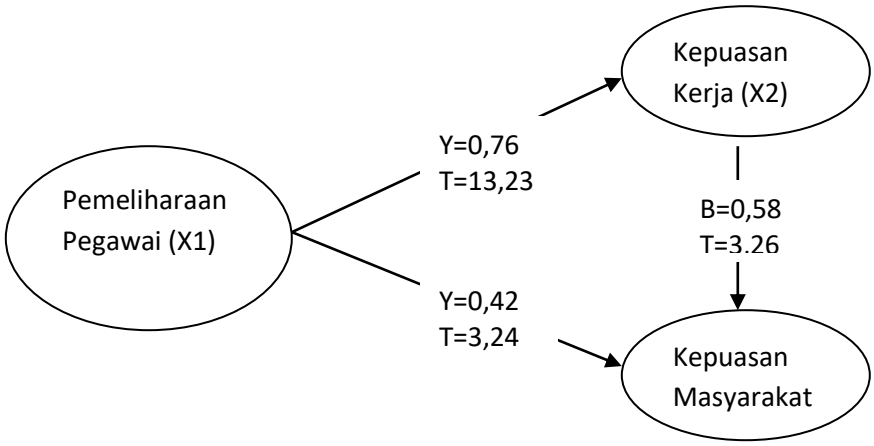
3.1 Analisis Deskriptif Data

Deskripsi data yang dikumpulkan mencakup dua bagian yaitu menggambarkan profil pribadi dan kognisi populasi kelompok sampel dan variabel penelitian. Mengenai indikator deskriptif, ciri-ciri ini sehubungan dengan skalanya, indeks yang sesuai telah diterapkan. Frekuensi dan persentase frekuensi serta ciri khas masing-masing anggota sampel statistik diberikan pada Tabel 5.

Untuk menggambarkan indikator statistik, digunakan indikator dengan tren penyebaran terpusat dan hasilnya disajikan pada Tabel 6. Hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata variabel strategi pelestarian manusia dan kepuasan kerja lebih tinggi daripada rata-rata skala teoritis yang diukur. Koefisien variabel Chulgy sistem pemeliharaan dan kinerja personel bernilai negatif dan kepuasan kerja bernilai positif. Rendahnya nilai koefisien variabel Chulgy dan kepuasan kerja sebesar 96,1 bersifat simetris. Koefisien regangan variabel sistem pemeliharaan dan kepuasan kerja bernilai negatif dan variabel kinerja staf bernilai positif.

Model konseptual penelitian dengan menggunakan model mencari persamaan struktural telah diuji. Pemodelan persamaan struktural merupakan salah satu teknik analisis multivariat dari analisis regresi berganda dan model linier umum yang memungkinkan sekumpulan persamaan regresi diperiksa juga. Menemukan model persamaan struktural komprehensif merupakan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis antara observasi dan variabel laten (Byrne, 1998). Hasil yang diperoleh dari model konseptual studi kasus Statistical Society. Model konseptual dengan penggunaan eksponensial maksimum diperiksa dan parameter model dievaluasi melalui data yang diberikan. Indeks root mean square error sebesar 0,075 dan Normal Fit

Index sebesar 0,98 , Normal Fit Index sebesar 0,98 , Goodness of Fit Index sebesar 0,95 dan Root Mean Square Residual sebesar 0,043 telah mendukung kesesuaian model dan koordinasi sampel statistik dengan model konseptual.



Gambar 1. Diagram koefisien standar evaluasi antar Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, kami telah menetapkan rincian hasil survei kami berdasarkan penerapan persamaan struktural.

4.1 Hipotesis pertama: Organisasi pemerintah di kota Banjarmasin menerapkan metode yang efektif untuk mempertahankan karyawannya dan membuat mereka bahagia, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Seperti yang dapat kita amati, t-hitung yang dihitung adalah 29,15, yang jauh di atas tingkat yang diinginkan yaitu 1,96 ketika tingkat signifikansinya lima persen. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa yang diusulkan telah memilih strategi yang tepat untuk mempertahankan stafnya. Pengamatan statistik lainnya adalah Gamma, yang dihitung sebesar 0,90 yang

menunjukkan dampak berbagai variabel terhadap kepuasan kerja. Koefisien sebesar 0,807 juga menjelaskan varians strategi yang dijelaskan untuk strategi ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa organisasi pemerintahtelah memilih strategi yang tepat untuk menjaga stafnya, sehingga menghasilkan kepuasan kerja para karyawan.

*4.2 Hipotesis kedua***:** Organisasi pemerintah telah memilih strategi yang tepat bagi stafnya, yang berdampak positif pada fungsi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil t-hitung sebesar 1,747 dan lebih kecil dari 1,96, maka hipotesis nol pada tingkat kepastian 95% ditolak dan mengingat koefisiennya positif dan statistiknya positif, maka hipotesisnya adalah penelitian diterima sebagai hipotesis yang sehat. Statistik Gamma adalah 0,28 yang menunjukkan besarnya berbagai koefisien retensi pegawai di organisasi pemerintah berhubungan dengan Kepuasan Kerja. Perhatikan bahwa koefisien sebesar 0,374 menunjukkan varians yang dapat dijelaskan dari variabel strategi sumber daya manusia organisasi. Oleh karena itu, dapat diterima bahwa retensi pegawai pada organisasi pemerintah mempunyai pengaruh positif (90%) terhadap kepuasan kerja karyawan, namun pada tingkat 95% hal ini tidak berarti.

4.3 Hipotesis ketiga: Kepuasan kerja pegawai pada organisasi pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai t-student yang dihitung sebesar 2,25 lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis nol pada tingkat kepastian 99% ditolak dan mengingat koefisiennya positif dan statistiknya positif maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah diterima sebagai hipotesis yang sehat. Statistik Beta sebesar 0,37 menunjukkan besarnya berbagai koefisien retensi tenaga kerja di instansi pemerintah berhubungan dengan kepuasan kerja. Koefisien sebesar 0,807 menunjukkan variance yang dapat dijelaskan dari variabel strategi yang menjelaskan pelestarian dan pemeliharaan tenaga manusia pada sektor publik. Oleh karena itu, dapat diterima bahwa pegawai pada sektor publik telah memilih strategi yang tepat untuk menjaga stafnya dan strategi tersebut berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, telah disajikan studi empiris untuk mengukur dampak strategi pendukung dalam merawat pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika strategi disertai dengan program yang mendukung, maka akan ada kepuasan kerja yang lebih baik di antara pegawai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Yang pertama menyatakan bahwa sektor publik menerapkan metode yang efektif untuk mempertahankan pegawainya dan membuat mereka bahagia, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Organisasi publik telah memilih strategi yang tepat pada stafnya, yang berdampak positif pada fungsi kerja pegawainya. Terakhir, hipotesis terakhir menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai instansi pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis ini membuktikan kebenaran semua hipotesis, yang berarti apa yang diusulkan organisasi berada dalam kondisi baik dalam menjaga pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S., & Schroeder, RG (2003). Dampak praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja operasional: mengenali perbedaan negara dan industri. *Jurnal Manajemen Operasi*, 21(1), 19-43.

Abdul Hameed, M, Counsell, S, & Swift, S. (2012). Sebuah meta-analisis hubungan antara karakteristik organisasi dan adopsi inovasi TI dalam organisasi, *Informasi & Manajemen, 49, 218-232* .

Basuki, 2015, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Knowledge Activities (Suatu Kajian Teoritis), *Jurnal Al Kalam 2 (1)*

B Basuki, W Rahmi, 2016, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Strategik Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi, *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 2 (2)*

Basuki, 2017, Mediasi Kualitas Pelayanan Dalam Mempengaruhi Praktik Sumberdaya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Organisasi: Suatu Studi Pada Rumah Sakit, *Forum Manajemen Indonesia 7 1 (1), 218.*

Basuki, 2015, Pengaruh Sumber Daya Manusia Strategik dan Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi, *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper APMMI 2015 1 (1)*

Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi ke-12), Pearson, Harlow, Inggris.

Husnurropiq, Basuki, R Widyanti, 2023 Peran Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Keterlibatan Karyawan Pegawai Organisasi Publik, *Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora 9 (2), 119 – 131*

Khuzaini, B Basuki, R Widyanti, Deli Anhar, 2023, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja (Studi pada Sektor Publik), *Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora 9 (2), 132-146*

Samhudi, Basuki, R Widyanti, 2024, Dampak Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi: Perbandingan Antara Sektor Publik Dan Swasta, *Al Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis, dan Manajemen 11 (1), 175-189*

Susiladewi, B Basuki, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Al Kalam Jurnal Manajemen, Komunikasi Bisnis 3 (1), 73-89*

Widyanti, Rahmi, Basuki, 2016, The Influence of Compensations and Social Assurance on Job Performance: Study on Contract Employees' Palm Company, *Advances in Economics, Business and Management Research 15 (1), 593-595*

Widyanti Rahmi, 2019, *Manajemen Karir*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.