



## Pengaruh Status Pekerja PKWT Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada PG Rejo Agung di kota Madiun

Winarsih<sup>1)</sup>, Heny Sidanti<sup>2)</sup>, Hari Purwanto<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas PGRI Madiun  
email: Winarsih\_winasyafi16@gmail.com

### *Abstract*

*PG Rejo Agung employees have different worker status where each part has the rights, duties and obligations set by the company, so that it will have an impact on employee performance and job satisfaction. Research aims to find out and analyze the influence of the status worker PKWT on performance of employees at PG Rejo Agung in Madiun, to know and analyze the effect of status workers employees satisfaction against PKWT on PG Rejo Agung in Madiun, to know and analyze employee satisfaction influence on performance of employees at PG Rejo Agung in Madiun, and to know and analyze the status of PKWT through job satisfaction influence on performance of employees at PG Rejo Agung in Madiun. Method in a study using a quantitative approach. The population in peneliana numbered 511 respondents. sampling techniques using a purposive sampling, determination of the number of sample is calculated using the formula so that the total sample slovin in research as much as 225 respondents. Research has proven the validity of the instrument and reliabilitasnya. Technique of data analysis using t-test and the test using path analysis to test the sobel test. The research results showed that (1) the Status of workers PKWT positive effect on performance of employees PG Rejo Supreme (2) Status of workers PKWT positive effect on job satisfaction PG Rejo Agung (3) job satisfaction the positive effect on performance PG Rejo Agung, (4) the influence of the status worker PKWT on performance tended to pass PG Rejo Agung job satisfaction.*

**Keywords:** *Job status, job satisfaction, performance*

### **Abstrak**

Karyawan PG Rejo Agung memiliki status pekerja yang berbeda-beda dimana masing-masing bagian memiliki hak, tugas dan kewajiban yang telah diatur oleh perusahaan, sehingga akan berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh status pekerja PKWT terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung di kota Madiun, untuk mengetahui pengaruh status pekerja PKWT terhadap kepuasan kerja pada PG Rejo Agung di kota Madiun, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung di kota Madiun, dan untuk mengetahui status pekerja PKWT melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung di kota Madiun. Metode dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 511 responden. teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 225 responden. Instrumen penelitian telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan uji t dan untuk uji analisis jalur menggunakan uji sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Status pekerja PKWT berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG Rejo Agung (2) Status pekerja PKWT berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PG Rejo Agung (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PG Rejo Agung, (4) Pengaruh status pekerja PKWT terhadap kinerja cenderung melewati kepuasan kerja PG Rejo Agung.

Kata Kunci: Status pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.



## PENDAHULUAN

Industri manufaktur yang ada di Indonesia sudah menerapkan teknologi yang sudah mapan, sehingga dalam memproduksi barang tidak kalah dengan negara tetangga seperti Malaysia, Singapura dan negara tetangga lainnya. Hadirnya MEA (masyarakat ekonomi Asia) akan memperketat persaingan ekonomi di kawasan Asia, disamping itu kehadiran MEA akan dapat membantu negara-negara Asia untuk bekerja sama dalam bidang ekonomi. Dengan hadirnya MEA individu maupun perusahaan akan mengasah kemampuan dan keterampilan guna menghadapi persaingan ekonomi di kawasan Asia. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *Hard skill* atau *soft skill* yang buruk akan mempengaruhi citra perusahaan serta akan kalah dengan perusahaan yang lainnya dalam persaingan ekonomi di kawasan Asia.

Salah satu kebijakan perusahaan yang sangat penting adalah status pekerja, dimana status pekerja akan memberikan efek pada kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan dengan status pekerjaan sebagai karyawan tetap akan merasa bahwa mereka akan aman dan tidak memikirkan perpanjangan kontrak sedangkan status pekerja kontrak akan bekerja dengan memikirkan kontrak kerja dengan perusahaan. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan.

Status pekerjaan dalam dunia industri dibagi jadi dua yakni pekerja konsisten dan pekerja tidak konsisten. Nurachmad (2013) menyebutkan bahwa status pekerja tidak konsisten dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 perihal ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk karyawan dengan status perjanjian kerja pekerja tidak konsisten disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut tipe kontrak ada dua macam variasi perjanjian kerja kontrak yakni perjanjian pekerjaan untuk karyawan dengan cara borongan dan kerja yang diborongkan oleh pekerja. Meskipun karyawan tetap diwujudkan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Status pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja menurut Mulyapradana dan Hatta (2016) dibagi menjadi tiga yaitu

1. PKWT (Perjanjian Karyawan Waktu Tertentu), karyawan dengan PKWT masa percobaan pada karyawan tidak disyaratkan, untuk persyaratan dibuatkan pada pekerjaan yang ditentukan pada jenis, sifat atau kegiatan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.
2. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), karyawan dengan ada persyaratan masa tiga bulan untuk percobaan. Kontrak kerja akan berakhir ketika karyawan meninggal dunia, dan adanya ketentuan dalam perjanjian yang dilanggar oleh karyawan.
3. Perjanjian magang, yaitu pemagangan dalam rangka pelatihan kerja yang mana merupakan latihan bagi calon karyawan yang mana penyelenggaranya adalah lembaga pelatihan kerja.

Status pekerjaan yang berbeda dalam formasinya juga terjadi pada industri gula. Industri gula nasional mengalami revitalisasi, dimana setiap lini pada pabrik gula mengalami perubahan guna memaksimalkan hasil produksi gula. Data dari Kementerian Pertanian pada 2017 produksi gula nasional 2,14 juta ton dengan rendemen tebu 7,6

ton/ha dan meningkat pada tahun 2018 produksi gula mencapai 2,17 juta ton dengan rendemen tebu 7,7 ton/ha (Kementan, 2019). Naiknya produksi gula nasional di dukung dengan adanya lahan dan juga pekerja yang mampu untuk menghasilkan gula dalam jumlah yang besar dan banyak bagi masyarakat. Salah satu daerah pemasok gula nasional adalah pabrik gula yang berada di eks Karisidenan Madiun.

Industri gula khususnya di eks Karisidenan Madiun seperti di Ngawi ada PG Soedhono, Magetan ada PG Purwodadi, Madiun ada PG Rejo Agung, PG Pagotan dan PG Kanigoro. Dari kelima Pabrik Gula di eks karisidenan Madiun hanya PG Kanigoro yang sudah tutup, sehingga jumlah pabrik gula di eks karisidenan Madiun yang masih beroperasi berjumlah 4 yaitu PG Rejo Agung yang merupakan unit usaha dari PT PG Rajawali I (persero). PG Soedhono, PG Purwodadi dan PG Pagotan yang merupakan unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara XI (persero).

**Tabel 1.1 Gambaran produksi Pabrik Gula di Eks Karisidenan Kabupaten Madiun**

| Pabrik Gula   | Jumlah tebu (ton) | Luas lahan (ha) | Produksi gula (ton) | Jumlah karyawan |
|---------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| PG Soedhono   | 315.163           | 4.140           | 22.337              | 793             |
| PG Purwodadi  | 176.570           | 3.047           | 13.873              | 584             |
| PG Pagotan    | 370.802           | 4.531           | 24.815              | 865             |
| PG Rejo Agung | 870.379           | 9.630           | 68.123              | 1.085           |

Sumber: PT PG Rajawali I dan PT Perkebunan Nusantara XI, 2017

Karyawan PKWTT di PG.Rejo Agung terdiri dari staf dan non staf sedangkan untuk karyawan PKWT terdiri dari PKWT I, PKWT II dan borong. Jumlah karyawan di PG Rejo Agung bisa di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Formasi Karyawan dan Jumlah Karyawan PG.Rejo Agung**

| Formasi karyawan        | Kategori karyawan | Jumlah karyawan |
|-------------------------|-------------------|-----------------|
| LMG (Luar Masa Giling)  | Karyawan staf     | 49 orang        |
|                         | Karyawan non staf | 212 orang       |
| DMG (Dalam Masa Giling) | Karyawan borong   | 313 orang       |
|                         | Jumlah            | 574 orang       |
| DMG (Dalam Masa Giling) | Karyawan staf     | 49 orang        |
|                         | Karyawan non staf | 212 orang       |
|                         | Karyawan PKWT I   | 272 orang       |
|                         | Karyawan PKWT II  | 239 orang       |
|                         | Karyawan borong   | 313 orang       |
| Jumlah                  | 1.085 orang       |                 |

Sumber: PG Rejo Agung (data diolah dari bagian administrasi, 2019)

Peneliti merasa perlu untuk meneliti tentang pengaruh status pekerja terhadap



kinerja karyawan melalui kepuasan kerja disebabkan karena, di PG Rejo Agung adanya status pekerja yang berbeda-beda, dilihat dari perjanjian kerja terdiri dari dua jenis yaitu PKWTT dan PKWT, dimana masing-masing bagian memiliki hak, tugas dan kewajiban yang telah diatur oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah disepakati oleh perusahaan dengan pekerja. Akan tetapi dalam kenyataannya PG Rejo Agung dalam proses produksinya secara musiman tidak terus menerus, artinya pekerja akan terlibat dalam pekerjaan jika perusahaan sedang melakukan produksi yaitu musim giling, pekerja dengan PKWT dalam perjanjiannya lama waktu kontrak selama dua tahun, sehingga ketika perusahaan tidak melakukan produksi maka karyawan PKWT tidak dipekerjakan atau dirumahkan, hak pekerja PKWT hanya berupa gaji yaitu 50% dari gaji pokok.

Penelitian menghendaki tujuan yang dicapai, sehingga tujuannya yaitu

1. Untuk Mengetahui pengaruh Status Pekerja PKWT terhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung di kota Madiun.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Status Pekerja PKWT terhadap Kepuasan Kerja pada PG Rejo Agung di kota Madiun.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung di kota Madiun.
4. Untuk Mengetahui Status PKWT melalui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung di kota Madiun

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### Kajian Pustaka

#### 1. Status Pekerja

Status profesi ialahragam dari kedudukan pekerja dalam menjalankan profesi di suatu organisasi usaha (BPS, 2011). Status profesi memiliki tujuh pembagian diantaranya:

- a. Wiraswasta, bekerja atau mencoba menanggung risiko secara ekonomi, termasuk tidak mengganti biaya produksi yang dihabiskan dalam bisnis dan tidak menggunakan pekerja yang dibayar atau tidak dibayar, termasuk mereka yang memiliki sifat pekerjaan dengan bantuan teknologi atau keahlian khusus.
- b. Cobalah untuk dibantu oleh pekerja sementara / tidak dibayar, bekerja atau coba dengan risiko sendiri dan gunakan pekerja / pekerja tidak dibayar dan / atau pekerja / pekerja sementara.
- c. Mencoba dibantu oleh pekerja tetap / dibayar adalah dengan mencoba risiko mereka sendiri dan mempekerjakan setidaknya satu pekerja tetap / dibayar.
- d. Pekerja / Karyawan / Karyawan adalah orang dengan pekerjaan membantu orang lain dengan orang tersebut memiliki usaha secara permanen saat menerima gaji / upah



dalam bentuk uang atau barang. Pekerja yang tidak memiliki majikan tetap tidak diklasifikasikan sebagai pekerja / karyawan, tetapi sebagai pekerja bebas. Seseorang dianggap memiliki majikan tetap jika ia memiliki majikan (orang / rumah tangga) yang identik di baris terakhir, terutama di sektor konstruksi, di mana batasnya tiga kali lipat. Jika majikan memiliki lebih dari satu agen / lembaga,

- e. Pekerja bebas di bidang pertanian, seseorang yang bekerja untuk orang / majikan / lembaga lain yang tidak permanen (lebih dari satu majikan pada giliran terakhir) di bidang pertanian, dalam bentuk bisnis keluarga atau tidak, atas dasar remunerasi dalam bentuk gaji atau remunerasi. baik dalam bentuk uang dan properti, dan keduanya dengan sistem pembayaran harian dan grosir. Kegiatan pertanian meliputi: tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan dan perburuan, termasuk jasa pertanian.
  - f. Majikan adalah individu atau orang dengan memberi kerja untuk diganti dengan upah yang sudah di sepakati.
  - g. Pekerja bebas bukan pada sektor pertanian yakni orang dengan pekerjaan pada majikan atau orang lain yang bergerak pada bidang bukan pertanian dengan imbalan berupa uang atau barang, dengan menggunakan sistim gajian harian atau borongan, kegiatan tersebut meliputi: perusahaan di pertambangan, industri, listrik, gas dan air, konstruksi / bangunan, perdagangan, transportasi, pergudangan dan komunikasi, sektor keuangan, asuransi, penyewaan real estat dan layanan pelanggan sosial, sosial dan individu. Huruf e dan f dikembangkan pada tahun 2001, 2000 dan sebelumnya diklasifikasikan dalam huruf d dan a (huruf e termasuk dalam d dan huruf f termasuk dalam a).
  - h. Pekerja yang tidak dibayar/keluarga adalah individu dengan pekerjaan membantu dan berusaha bekerja akan tetapi tidak menerima imbalan dalam bentuk apapun, hal ini diklasifikasikan menjadi dua bagian yakni
    - o Anggota rumah yang bersedia hadir dalam bekerja, misalnya anak atau istri yang menolong ayahnya bekerja di ladang dan bersedia untuk tidak.
    - o Orang yang bukan termasuk dalam anggota keluarga bersedia untuk tidak diberi gaji seperti saudara yang menjual atau menjajakan di toko.
- Berdasarkan perjanjian kerja dalam aturan perundang-undangan status karyawan dalam perjanjian kerja. Menurut Yustisia (2016) status pekerja dengan perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu.
1. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), perjanjian sementara tertentu lebih diketahui dengan perjanjian kerja bersama dengan kontrak ketentuan diwujudkan secara tertera dan juga mengfungsikan bahasa indonesia dan huruf latin, perjanjian

kerja untuk sementara tertentu, PKWT dimaksudkan pada pekerja kontrak, pekerja paruh waktu, ataupun pekerja lepas.

2. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu) disebut bersama dengan perjanjian kerja selalu atau disebut bersama dengan karyawan yang konsisten. PKWTT mampu mensyaratkan tes kerja dengan lamamaksimal 3 bulan dan pebisnis dilarang membayar di bawah bayaran minimum yang ditetapkan pemerintah.

Mulyapradana dan Hatta (2016) menyebutkan bahwa pekerja berdasarkan perjanjian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ialah profesi dalam pekerjaannya selesai dalam satu waktu, profesi yang memperkirakan pekerjaan akan selesai pada waktu dengan pekerjaan maksimal 3 tahun, profesi dengan sifat musiman dan profesi yang berkaitan bersama dengan produk baru, kesibukan baru, atau produk yang konsisten dalam tes..
2. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yaitu perjanjian yang mensyaratkan pekerja bersama dengan pelaksanaan jaman paling sedikitnya tiga bulan, Perjanjian kerja akan usaidikala karyawan meninggal dunia, dan ada ketentuan dalam perjanjian yang dilanggar oleh karyawan.
3. Perjanjian magang, yaitu pemagangan dalam rangka pelatihan kerja yang mana komponen berasal dari pelatihan kerja yang diadakan secara terpadu pada instansi pelatihan bersama dengan pekerja

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah komponen dari kepuasan dalam hidup yang berarti adanya sifat lingkungan individu yang berada diluar pekerjaannya sehingga memberikan dampak pada perasaan puas dalam profesinya. Begitu juga, profesi ialah komponen penting dalam kehidupan karyawan, kepuasan kerja memberi pengaruh pada kepuasan hidup seseorang. kepuasan kerja yakni suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pekerja kepada situasi dan kondisi kerja termasuk didalamnya problem sulit, situasi sosial, jasmaniah dan psikis (Thahir, 2014).

Baron dan Greenberg dalam Noermijati (2013) kepuasan kerja ialah mengacu pada sikap lazim individu kepada pekerjaannya, atau sikap positif kepada pekerjaannya sekiranya seseorang puas kepada pekerjaannya sementara seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya yang akan mempunyai sikap negatif. Hal ini nampak pada perbuatan yang positif pada pekerjaan dan semua sesuatu karyawan hadapi pada lingkungan kerja. Imbas kepuasan kerja dapat dilakukan pemantauan yaitu dengan mengaitkan pada *output* yang diwujudkan.

Kepuasan kerja ialah level dari kesenangan yang dinikmati individu atas pekerjaan dan peran dalam organisasi atau level puas pada individu dimana individu memiliki imbalan seimbang dari beragam jenis aspek keadaan profesi dari organisasi dari yang ia kerjakan (Tangkilisan, 2007). Kepuasan kerja berdasarkan

Davis dalam Thahir (2014) yaitu seperangkat perasaan karyawan tentang apakah profesi mereka menyenangkan atau tidak. Karyawan yang bergabung dengan organisasi, tentu saja, membawa serangkaian harapan, kebutuhan, impian, dan pengalaman masa lalu yang bersatu untuk menyusun keinginan kerja, yang menyoroti kesesuaian keinginan seseorang untuk pergi keluar dan imbalan yang ditawarkan oleh profesi tersebut. Kepuasan kerja ialah pengukuran atau cerminan seorang atas pekerjaannya, terutama secara khusus mengenai keadaan kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya cakap memenuhi kemauan, keperluan, dan kemauannya (Umar, 2005)

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator dari kepuasan kerja Fattah (2017) menyebutkan terdiri dari:

1. Bekerja sendiri adalah penyebab utama kepuasan, di mana pekerjaan membawa tantangan yang menarik, peluang untuk belajar, peluang untuk menerima tanggung jawab, dan kemajuan karyawan.
2. Gaji, ini adalah multidimensi dari faktor orang puas bekerja. jumlah gaji yang diterima karyawan akan mengindikasikan apakah pekerjaan yang ia kerjakan layak atau tidak dengan gaji yang diterima.
3. Promosi (peluang) adalah peluang untuk menumbuhkan intelektual, memperluas pengalaman, dan merupakan perhatian utama untuk memajukan organisasi dalam menghasilkan kepuasan.
4. pengawas atau penyelia untuk memberikan dukungan teknis dan perilaku. Yang pertama adalah karyawan-sentris, diukur oleh tingkat di mana pemasok menggunakan kepentingan dan kekhawatiran pribadi karyawan. Kedua, partisipasi dalam lingkungan yang mana proses pengambilan keputusan akan mempengaruhi hasil kerja
5. Pekerja, atau mitra, adalah sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, khususnya Grup *Compact*, berfungsi sebagai sumber dalam memperoleh dukungan dan bantuan dari tim serta kenyamanan individu.

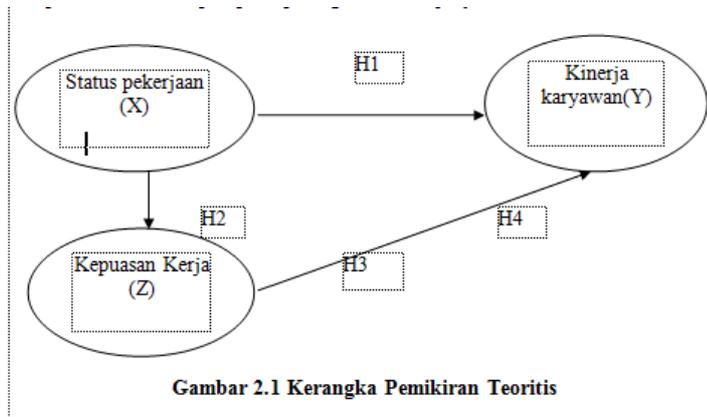
### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang pegawai, sehingga dengan seluruh masa yang ditentukan dalam pelaksanaannya akan dibandingkan pada kemungkinan. Contohnya pada pekerjaan yang sesuai dengan sasaran yang diharapkan dan telah di sepakati bersama dalam waktu terdahulu (Noermijati, 2013).

Mangkunegara dalam Rahadi (2010) mengartikan kinerja sebagai: output dari kerja sehingga bisa ditempuh individu dalam suatu golongan orang suatu badan usaha, dalam menghasilkan sesuatu dengan adanya kewenangan pada individu serta tanggung jawab individu untuk pencapaian tujuan dari badan atau organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum atau aturan serta layak dengan budi pekerti ataupun sopan santun. Kinerja akan tinggi dan rendah tergantung dari adanya pujian dan penghargaan dari badan atau organisasi dari mereka bekerja. Pemberian

pujian atau kompensasi akan berhubungan dengan meningkatnya daya kerja seseorang



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

### 1. Pengaruh Status Pekerja PKWT terhadap Kinerja Karyawan.

Status pekerja merupakan kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu unit pekerjaan, status pekerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan performa kerjanya suatu keadaan yang semestinya dikenal dan menjadi konfirmasi pada pihak yang telah ditentukan dalam mengenal level pencapaian hasil dari organisasi yang telah dikaitkan pada visi dan tujuan dari perusahaan sehingga dengan adanya kebijakan tersebut dapat berdampak positif dan negatif bagi individu dan operasional perusahaan.

Status pekerja sebagai pekerja tetap dengan status pekerja karyawan tidak tetap akan berbeda kinerjanya yang mana Saefulloh (2013) yang menyatakan bahwa status pekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pegawai yang berstatus tetap (PNS) memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berstatus sebagai pekerja honorer. Nugraha (2017) juga mengungkapkan hasil yang sejalan yaitu status pekerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja pekerja dimana hasilnya adalah pekerja dengan status pekerja tetap lebih baik kinerjanya apabila dibandingkan dengan pekerja tidak tetap

Berdasarkan dari uraian penelitian yang mendukung di atas maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Status Pekerja PKWT terhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung di Kota Madiun.

### 2. Pengaruh Status Pekerja PKWT Terhadap Kepuasan Kerja .

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan erat pada dengan tingkah laku karyawan pada bidang pekerjaan, keadaan kerja, pekerja dengan pimpinan serta dengan pekerja lainnya puas terhadap pekerjaan memiliki imbas pada tingkah laku orang pada kinerja,

misalnya pada efektifnya pekerjaan, prestasi, serta keaktifan dalam bekerja secara tetap untuk menjadi pekerja yang berkinerja tinggi..

Pekerja akan puas dengan kerjaan apabila ia mendapatkan penghargaan berupa kompensasi atau kenaikan tunjangan sesuai dengan kinerja dan pekerjaan sesuai dengan ekspektasinya. Kepuasan kerja berhubungan pada kepuasan individu dalam setiap lini pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki pengertian rasa berbahagia atau emosional positif yang didapatkan dari adanya tindakan kerja yang berkaitan dengan seseorang yang disandingkan pada masa yang akan datang dan masa lalu pekerja

Karyawan dengan kepuasan yang tidak terpenuhi akan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan pada perusahaan dimana ia akan keluar untuk mencari kerja yang baru sesuai dengan terpenuhi keinginan yang ingin ia capai. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari status pekerja di sebuah perusahaan, karyawan dengan status pekerja sebagai karyawan tetap akan lebih puas dengan pekerjaannya dikarenakan mereka memiliki jaminan terhadap pekerjaan, akan tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan bagi karyawan tidak tetap yang juga akan merasa puas dengan kerja yang dilakukan karena kesadaran bahwa memiliki tugas dan fungsi dalam sebuah perusahaan.

Wirakusuma (2015) mengungkapkan bahwa status pekerja akan berpengaruh pada kepuasan karyawan, dimana rasa puas yang dicapai oleh pekerja tetap lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak tetap. Saputri (2018) juga mengungkapkan hal yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja karyawan kontrak.

Berdasarkan dari uraian penelitian yang mendukung diatas maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Status Pekerja PKWT terhadap Kepuasan Kerja pada PG Rejo Agung di Kota Madiun .

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Kinerja adalah pencapaian serta kuantitas dicapai oleh orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan misinya sebagai hasil dari pekerjaan yang berkualitas baik yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat perilaku yang terkait dengan produktivitas karyawan, hasil yang terkait dengan kolega dan tugas. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari dilaksanakan dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan. Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri dalam ekspresi emosional atau peluang promosi, sikap seseorang terhadap pekerjaannya terhadap hubungan kepuasan diri dengan rekan kerja atau sikap pimpinan sendiri. Banyak kepuasan kerja mencerminkan sifat daripada tindakan. Kepuasan kerja juga disebut sebagai keadaan emosi yang nyaman dan seorang

karyawan melakukan pekerjaannya. Dampak terhadap kepuasan kerja yakni pada kepuasan kerja diungkapkan Sanuddin (2013) dan Indulawati (2013), karyawan semakin tidak puas dan dampaknya membaik pada kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian penelitian yang mendukung diatas maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PG Rejo Agung di Kota Madiun.

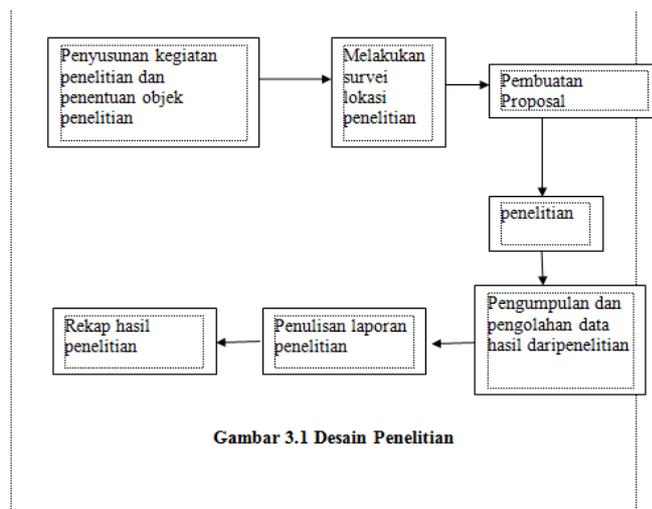
#### 4. Pengaruh Status Pekerja PKWT terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja pada PG Rejo Agung di Kota Madiun.

PG Rejo Agung merupakan pabrik gula yang harus meningkatkan dan mengoptimalkan tidak hanya dalam produksi gula untuk kebutuhan masyarakat melainkan juga harus meningkatkan kepuasan karyawan khususnya untuk karyawan PKWT agar kinerja karyawan tersebut bisa meningkat. Jika karyawan tersebut memiliki kepuasan maka akan melakukan kinerja yang baik bagi perusahaan sehingga produksi yang di hasilkan bisa meningkat dan membawa keuntungan bagi perusahaan.

H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Status Pekerja PKWT melalui Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PG Rejo Agung di Kota Madiun.

#### METODE PENELITIAN

Observasi ini observasi survei. pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif (angka-angka). Observasi yang dilakukan ini menganalisis maupun menjabarkan tentang Status Pekerja PKWT yang memiliki dampak pada Kinerja dengan menggunakan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja pada PG Rejo Agung di Kota Madiun.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

##### a. Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh peneliti yang berupa tanggapan responden terhadap

item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti melalui kuisisioner (Sugiono:2016). Sumber data primer ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara dan menyebarkan kuisisioner kepada responden. Responden pada penelitian ini berasal dari sumber yang dipilih atas dasar sampel yang di ambil, yaitu seluruh karyawan PKWT yang bekerja di PG Rejo Agung di Kota Madiun

b. Sumber Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan pendukung dari sumber data primer, seperti data tentang jumlah populasi, serta landasan teori yang berasal dari jurnal, buku dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Status Pekerja PKWT, Kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

### Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2016) Instrumen Penelitian adalah pengukuran fenomena yang diamati. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur metode kuisisioner, dan observasi.

1. Metode Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiono (2016) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti.

2. Metode Kuisisioner

Menurut Sugiono (2016) kuisisioner ialah penggalian data menggunakan pernyataan tertutup dengan jawaban yang sudah disediakan untuk dipilih responden, sehingga mudah dalam pengaplikasian pada responden.

3. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang dilakukan lebih spesifik dibandingkan dengan wawancara (Sugiono, 2016 :145).

Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang disebarkan pada responden dengan kuisisioner tersebut responden akan diminta untuk mengisi sesuai dengan jawaban responden dan keadaan responden, kuisisioner dalam hal ini berbentuk pernyataan yang sudah disusun oleh peneliti dan disediakan juga pilihan jawaban dengan memberikan tanda (√) pilihan jawaban yang dianggap sesuai dengan apa yang dirasakan responden.

### Teknik analisis Data

Pengolahan data hasil penelitian menggunakan *tool* atau *software* pengolah statistik dimana alat tersebut adalah SPSS pengujian teknik adnalisa data dapat dijabarkan pada penjelasan tiap-tiap sub berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas ialah pengukuran dimana hal itu memperlihatkan level validasi atau keabsahan dari angket pengumpul data. Angket data dalam kategori valid jikalau cakup menilai apa yang diharapkan dan bisa membongkar data dari tiap pernyataan yang sedang diuji secara ideal (Sugiono, 2016). Validitas yaitu pengukur data

dengan menonjolkan bahwa alat yang akan digunakan mengukur dapat menilai yang akan dievaluasi (Notoatmodjo, 2010). Sugiono (2016) menyarankan bahwa jumlah anggota sampel yang digunakan untuk uji validitas sekitar 30 orang. Sehingga uji validitas dalam penelitian ini. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus *product moment* (Arikunto, 2013):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i - \sum Y_i)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Skor objek pada item pertanyaan

y = Skor total subjek

xy = Skor item pertanyaan dikaitkan total skor

N = Banyaknya subjek

r<sub>xy</sub> = Koefisien relasi antara x dan y,

nilai dari perhitungan r hitung di sandingkan dengan tabel *rproductmoment* menggunakan kesalahan 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item soal valid.  $r_{tabel}$  untuk N = 30 responden dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361. Pengenalan validitas menjadi instrumen dijalankan menggunakan sistem dalam mengerjakan hubungan tiap item pernyataan dengan jumlah total sehingga akan didapatkan nilai dari validitas tiap pernyataan (Notoatmodjo, 2010).

## b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah nilai dimana seluruh dari item pernyataan dari suatu alat ukur dapat konsisten dalam pengukurannya sehingga instrumen diandalkan. Reliabilitas ialah hasil perhitungan dengan kesamaan pengamatan oleh peneliti dari fakta yang telah diukur dan pengamatan dilakukan berulang kali dalam waktu yang tidak sama (Notoatmodjo, 2010). *Cronbach alpha* merupakan rumus yang digunakan pada pengujian reliabilitas (Arikunto, 2013):

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum s^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

r<sub>11</sub> = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan / soal

$\sum s^2$  = Jumlah varians butir

$s_1^2$  = Varians total

Keandalan tinggi dan rendah ditunjukkan oleh angka, yang disebut faktor keselamatan instrumen reliabilitas, yang awalnya tinggi, dan keandalan rendah tercermin dalam nilai *Cronbach Alpha*. Di mana, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 maka variabel andal atau reliabel Karena itu, jika suatu pertanyaan ditanyakan berulang kali, jawabannya memiliki persamaan (Ghozali, 2011)

## c. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan 4 metode dalam menguji asumsi klasik, yaitu :

### 1) Uji Normalitas Data

Tujuan tes umum kenormalan data ialah untuk memeriksa bagaimana model regresi distribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui apakah residu biasanya didistribusikan, kenormalan data dapat menggunakannya analisis gambar. Persamaan regresi yang bagus adalah persamaan dengan distribusi normal dengan melihat penyebaran plot atau titik-titik pada garis diagonal sehingga grafik tersebut menggambarkan distribusi normal (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak dapat dilihat dengan pengambilan keputusan berikut.

- Data titik-titik plot mengikuti garis miring searah mengikuti garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas
- Data titik-titik plot tidak mengikuti garis diagonal dan tidak menunjukkan pola mengikuti garis diagonal sehingga tidak memenuhi asumsi normalitas

### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memeriksa dalam pengujian regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dideteksi dengan cara melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinieritas apabila nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  (Ghozali, 2011). Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui persamaan varians variabel pengganggu antara satu pengamatan dengan pengamatan lain (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas didasarkan pada variasi variabel pengganggu, apabila variasi dari variabel pengganggu memiliki kesamaan maka disebut homokedastisitas dan bila varian data dari variabel pengganggu atau residu memiliki perbedaan maka disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah apabila dalam satu pengamatan dengan pengamatan yang lain terdapat perbedaan varian. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari plot grafik yang menyebar rata dan tidak membuat pola-pola tertentu di atas maupun di bawah sumbu X (Ghozali, 2011). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Namun dalam penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Apabila ada pola tertentu seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah

terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan apabila pola tidak jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk memeriksa bahwa ada korelasi dalam model regresi linier antara kesalahan pada periode t dan kesalahan periode sebelumnya t-1. Jika ada korelasi, masalah muncul sebagai autokorelasi (Imam Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, tes *Durbin-Watson* (tes DW) digunakan untuk memeriksa gejala autokorelasi atau adanya gejala. Dalam penelitian ini, tes *Durbin-Watson* (tes DW) digunakan untuk memeriksa gejala autokorelasi atau adanya gejala.

Tabel 3.3 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

| Nilai                       | keputusan                   |
|-----------------------------|-----------------------------|
| $4-dl < d < dl$             | Terdapat autokorelasi       |
| $dl \leq d \leq du$         | Tidak didefinisikan         |
| $du < d < 4$                | Tidak terdapat autokorelasi |
| $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ | Tidak didefinisikan         |
| $du < d < 4-du$             | Tidak terdapat autokorelasi |

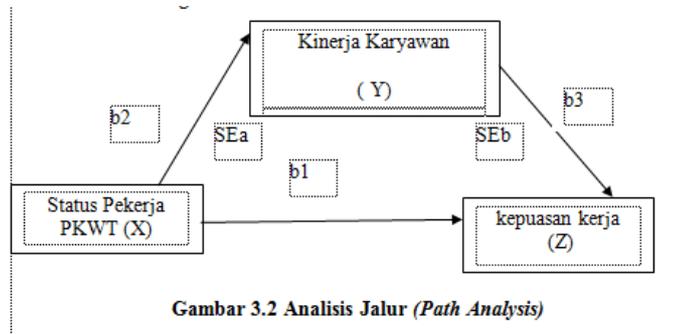
#### d. Analisis Jalur

pengujian dalam analisis jalur dengan analisis regresi berganda ditambah dengan analisis jalur (*path analysis*) dalam menguji pengaruh variabel *intervening*. Fungsi analisis path adalah penentuan seberapa kuat masing dari elemen variabel berdampak secara tidak langsung atau langsung pada variabel penelitian.. Analisis jalur dilakukan dengan menggunakan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir harus lewat jalur langsung dan tidak langsung yaitu melalui variabel *intervening* (Sugiono, 2012). Jalur analisis adalah perpanjangan dari analisis regresi linier, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel teoritis. Model analitik jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel untuk menentukan efek langsung atau tidak langsung dari satu set variabel dependen endogen (Ghozali, 2011). Langkah-langkah untuk menguji analisis jalur adalah seperti di bawah ini:

- a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi, yaitu dengan cara:
  - 1) Menggambar model diagram jalur lengkap
  - 2) Menghitung regresi untuk setiap sub struktural yang telah dirumuskan
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. Menghitung koefisien jalur secara individu

e. Meringkas dan menyimpulkan

Metode empiris yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan model *path analysis* dengan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pada penelitian ini terdapat satu variabel bebas, yaitu Status Pekerja PKWT (X). Adapun persamaan struktural dari analisis jalur yang terbentuk sebagai berikut:



Gambar 3.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

$$Y = b_2 X_1 + b_3 Z + e_1$$

Keterangan :

b1 = Koefisien jalur X ke Z

b2 = Koefisien Jalur X ke Y

b3 = Koefisien Jalur Z ke Y

### e. Uji Hipotesis

Selain perhitungan koefisien regresi untuk *path analysis* yang juga disebut dengan *kausal step* yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dependen dan independen. Pengujian untuk mengetahui variabel *intervening* dapat mengintervensi atau tidak dengan menggunakan uji sobel. (Ghozali,2011). Dalam mendeteksi pengaruh *intervening* dapat di uji menggunakan rumus sebagai berikut:

Dimana :

$$Sab = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

a = koefisien pengaruh langsung variabel X terhadap Z

b = koefisien pengaruh langsung variabel Z terhadap Y

SEa = *standart error* dari koefisien a

SEb = *standart error* pengaruh tidak langsung

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t (t hitung) dari koefisien ab. Pengujian dilakukan dengan signifikan level 5 % ( $\alpha = 0,05$ ).

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Dimana:

t = nilai t hitung untuk uji signifikan

ab = interaksi antara koefisien pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Z dan variabel Z terhadap Y.

Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan sig tabel ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel independen.
- b. Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan sig hitung  $>$  sig tabel ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada uji variabel intervening, jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa koefisien *intervening* signifikan, yang berarti ada pengaruh *intervening*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Status pekerja PKWT Terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Status Pekerja PKWT terhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung di Kota Madiun. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh positif sehingga apabila status pekerjaan semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Saefulloh (2013) yang menyatakan bahwa status pekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pegawai yang berstatus tetap (PNS) memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berstatus sebagai pekerja honorer. Penelitian Nugraha (2017) juga membuktikan bahwa status pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan tetap memiliki kinerja yang baik apabila dibandingkan dengan karyawan yang tidak tetap dan perusahaan diharapkan dapat membenahi status dari karyawan yang tidak tetap dalam rangka peningkatan kinerja.

Hasil temuan dilapangan dari observasi dengan responden menyatakan bahwa status pekerjaan PKWT II lebih baik dikarenakan mendapatkan jatah lembur lebih banyak sehingga bonus yang didapat juga lebih banyak. Status pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah karyawan yang teliti terhadap setiap pekerjaan yang diberikan, elemen lain ketrampilan serta kemampuan dan kerapian tampilan dari pekerja dimana kualitas pekerja dapat dihasilkan dari baiknya hasil pekerjaan.

Jawaban dari responden mengenai status pekerjaan diungkapkan bahwa status pekerjaan PKWT II lebih tinggi statusnya dikarenakan karyawan PKWT II berada dilapangan sehingga bonus dari operasional perusahaan lebih banyak dibandingkan dengan status pekerjaan PKWT I yang dalam hal ini bekerja di kantor. Dengan perbedaan bonus yang diterima maka semakin tinggi status pekerjaan maka kinerja akan meningkat.

### 2. Pengaruh Status Pekerja PKWT Terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian terbukti, sehingga ada pengaruh yang

signifikan antara Status Pekerja PKWT terhadap Kepuasan Karyawan pada PG Rejo Agung di Kota Madiun. Dapat diartikan bahwa kepuasan karyawan akan dapat dipengaruhi oleh status pekerja dimana semakin tinggi status pekerjaan maka kepuasan karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Wirakusuma (2015) mengungkapkan bahwa status pekerja akan berpengaruh pada kepuasan karyawan, dimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak tetap. Hasil penelitian Saputri (2018) juga mengungkapkan hal yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja karyawan kontrak.

Jawaban responden dari kuesioner diungkapkan bahwa rasa puas dari pekerja diperlukan dan penting sebab dengan kepuasan tersebut karyawan akan lebih semangat bekerja, akan meningkatkan produktivitas dan mempunyai etos kerja yang baik. Jawaban responden dari kuesioner dapat disimpulkan bahwa karyawan yang belum memiliki rasa puas pada kerjanya maka dia akan pergi ke pekerjaan lain untuk melindunginya pada hak yang diinginkan sehingga ia akan terpenuhi apa yang diinginkan oleh karyawan

Kepuasan kerja mencakup perjanjian dengan harapan tentang berapa banyak penghargaan akan diberikan dan bagaimana menerimanya. Kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan orang. Kepuasan kerjadiartikan pada rasa gembira atau sebagai positif dalam emosi yang terkandung dalam pengalaman. Kelompok dan minat, bukan individu, terkait dengan masa depan dan masa mendatang

Kepuasan kerja adalah hidup yang terdiri dari kepuasan yang berarti lingkungan luar individu tidak dapat mencapai tingkat kepuasan pribadi, seperti yang terlihat di tempat kerja, kegembiraan yang dirasakan dalam peran tempat dan bagian penting kehidupan, sehingga kepuasan kerja dapat menikmati kepuasan seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap penyesuaian tenaga kerja dengan kondisi dan kondisi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan status psikologis, status pekerjaan yang semakin baik dengan jaminan yang semakin baik pula dari status pekerjaannya maka karyawan akan semakin puas artinya bahwa karyawan tersebut sudah puas terhadap hasil kerja

### **3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PG Rejo Agung di Kota Madiun. Artinya kepuasan kerja yang semakin tinggi akan berdampak pada kinerja yang semakin tinggi.

Hasil penelitian tentang kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang diteliti oleh Sanuddin (2013) dan Indrawati (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dimana karyawan yang semakin puas akan berdampak pada peningkatan kinerjanya

Jawaban responden dari kuesioner yang telah diisi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja



merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Penilaian atau cerminan seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

Jawaban responden dari hasil kuesioner dapat dijabarkan bahwa kepuasan kerja dalam hal ini merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya, atau sikap positif terhadap pekerjaannya apabila seseorang puas terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya yang memiliki sikap negatif. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkan pada *output* yang dihasilkan, dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan dimana karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan, serta kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi

Jawaban responden dari hasil kuesioner mengenai kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja yaitu dimana kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan yang terkait rekan kerja, hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dapat dikatakan juga sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan. Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri dimana kepuasan adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Kepuasan kerja juga disebut sebagai keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

#### **4. Pengaruh Status Pekerja PKWT Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening***

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung antara status pekerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi atau mampu menjadi variabel *intervening* pengaruh variabel status pekerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi status pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja secara

maksimal.

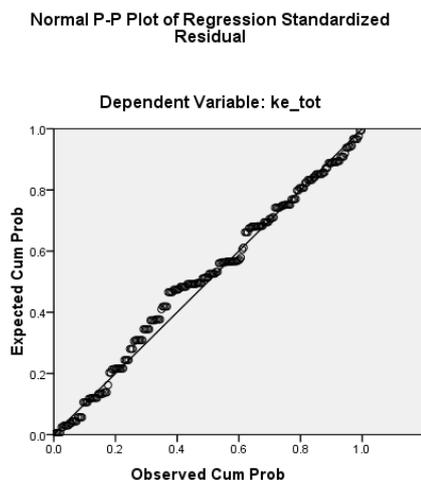
Jawaban responden mengenai kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi antara status pekerja dengan kinerja yaitu dimana efektifitas status kerja biasanya dipertimbangkan dari segi tercapainya suatu tujuan. Orang memandang status kerja itu efektif atau tidak efektif dari segi kepuasan yang diperoleh dari karyawan dalam bekerja sehingga status pekerjaan bisa ditingkatkan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik. Penerimaan dari status pekerjaan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka..

Jawaban responden berdasarkan hasil kuesioner menjabarkan status pekerjaan yang tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang tinggi pula akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, hal tersebut dikarenakan dalam hal kinerja pengetahuan akan pekerjaan merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Selain itu kreatifitas diperlukan agar kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat baik sehingga dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi akan berdampak langsung pada kinerja dan pada akhirnya dengan status pekerjaan yang tinggi dengan kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula

## Uji Syarat (uji Asumsi Klasik)

### a. Uji Normalitas

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Data**



Sumber : Data yang Diolah, 2019 (Lampiran 11)

**b. Uji Multikolinieritas**

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------|-------------------------|-------|
|       |              | Tolerance               | VIF   |
| 1     | status_kerja | .898                    | 1.113 |
|       | kp_tot       | .898                    | 1.113 |

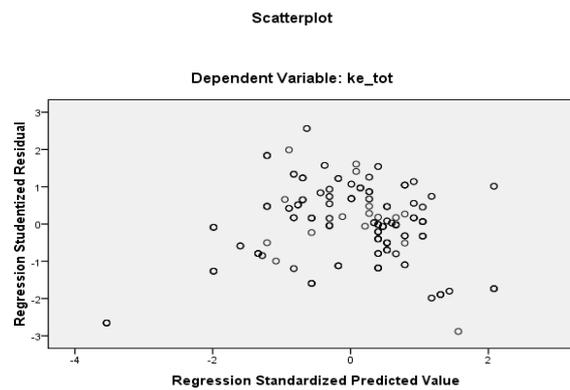
a. Dependent Variable: ke\_tot

Sumber: data diolah, 2019 (Lampiran 11)

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang Diolah, 2019 (Lampiran 11)

**d. Uji Autokorelasi**

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R <sup>*</sup><br>Square | Std. Error of<br>the Estimate | Durbin-<br>Watson** |
|-------|-------------------|----------|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| 1     | .617 <sup>a</sup> | .381     | .375                              | 5.16017                       | 2.096               |

a. Predictors: (Constant), kp\_tot, status\_kerja

b. Dependent Variable: ke\_tot

Sumber : Data yang Diolah, 2019 (Lampiran 11)

## 1. Pengujian Hipotesis

### a. Pengaruh Langsung

**Tabel 4.13**  
**Hasil Persamaan Regresi pengaruh langsung**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 21.605                      | 3.318      |                           | 6.511 | .000 |
|       | status_kerj | 3.366                       | .741       | .253                      | 4.543 | .000 |
|       | a<br>kp_tot | .521                        | .060       | .488                      | 8.749 | .000 |

a. Dependent Variable: ke\_tot

Sumber: data primer diolah, 2019 (Lampiran 11)

### b. Pengaruh tidak langsung

**Tabel 4.14**  
**Hasil Persamaan Regresi pengaruh tidak langsung**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)  | 52.141                      | 1.322      |                           | 39.439 | .000 |
|       | status_kerj | 3.970                       | .790       | .319                      | 5.025  | .000 |
|       | a           |                             |            |                           |        |      |

a. Dependent Variable: kp\_tot

Sumber: data primer diolah, 2019 (Lampiran 11)

**2. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.15**  
**Koefisien determinasi pengaruh tidak langsung**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .319 <sup>a</sup> | .102     | .098              | 5.80590                    |

a. Predictors: (Constant), status\_kerja

b. Dependent Variable: kp\_tot

Sumber: data primer diolah, 2019 (Lampiran 11)

**Tabel 4.16**

**Koefisien determinasi pengaruh langsung**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

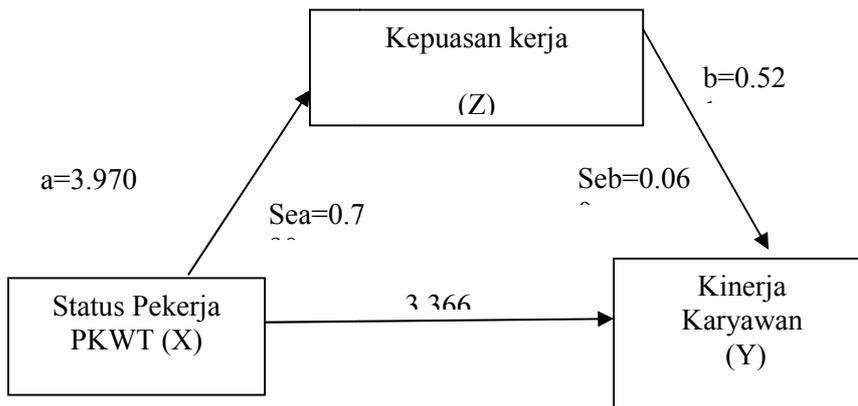
| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .617 <sup>a</sup> | .381     | .375              | 5.16017                    |

a. Predictors: (Constant), kp\_tot, status\_kerja

b. Dependent Variable: ke\_tot

Sumber: data primer diolah, 2019 (Lampiran 11)

**3. Uji Sobel Test**



**Gambar 4.4**  
**Analisis Model Antar Variabel**

Berdasarkan nilai yang ada pada gambar maka dapat diketahui

$$A = 3,970$$

$$B = 0,521$$

$$SEA = 0,790$$

$$SEB = 0,060$$

Nilai tersebut didistribusikan kedalam rumus berikut.

$$Z = \frac{A * B}{\sqrt{(B^2 SEA^2) + (A^2 SEB^2)}}$$
$$Z = \frac{3.970 * 0.521}{\sqrt{((0.521)^2(0.790)^2) + ((3.970)^2(0,060)^2)}}$$
$$Z = \frac{2.068}{0,475}$$

$$Z = 4.354$$

Jadi nilai sobel *test statistic* = 4.354

Hasil pengujian sobel tes untuk mengetahui pengaruh status pekerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja didapatkan nilai sobel *test* sebesar 4,354 sedangkan nilai t tabel dengan derajat kebebasan ( $df=225-2-1=222$ ) sebesar 1,971, sehingga  $Z \text{ hitung} = 4,354 > t \text{ tabel} = 1,971$ . Artinya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi atau mampu menjadi variabel *intervening* pengaruh variabel status pekerja terhadap kinerja karyawan. sehingga pengaruh status pekerja terhadap kinerja cenderung melalui kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Status pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik status pekerjaan maka kinerja akan semakin baik begitu sebaliknya apabila status pekerjaan buruk maka kinerja akan menurun.
2. Status pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik status pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin baik begitu sebaliknya apabila status pekerjaan buruk maka kepuasan kerja akan menurun
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka kinerja akan semakin baik begitu sebaliknya apabila kepuasan kerja buruk maka kinerja akan menurun.
4. Pengaruh status pekerja terhadap kinerja cenderung melewati kepuasan kerja, sehingga semakin baik status pekerjaan dengan disertai kepuasan kerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

### B. Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai alternatif dari penelitian ini di masa mendatang adalah sebagai berikut :



1. Bagi perusahaan disarankan agar memperbaiki tunjangan karyawan khususnya pada karyawan yang berprestasi untuk promosi jabatan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Disisi lain disarankan perusahaan untuk menindak lanjuti mengenai perbaikan hasil pekerjaan karena dengan memperbaiki hasil pekerjaan kualitas produk akan terjamin
2. Bagi karyawan disarankan dalam bekerja untuk menjalankan kewajiban pekerjaan yang telah disepakati dalam kontrak kerja guna terpenuhinya kinerja yang maksimal.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar memperbaiki kekurangan dari hasil penelitian sebelumnya baik itu variabel atau lainnya serta dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain status pekerjaan dan kepuasan kerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- BPS, 2011. *Data Strategis BPS*. Jakarta: BPS
- Dariyo, A. 2014. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo
- Fatmawati, A. P. F. 2013. *Pengaruh motivasi kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, *Journal Social and Politic*, 1(1), 1-10
- Fattah, H.. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: UNDIP
- Hidayah, N. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Profita*, edisi 4. 1-12.
- Indrawati, A.D. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. *Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan*, 7(2), 135-142
- Megadinanta, D. H. 2017. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Garudafood Putra putri Jaya Departmen HCS*. *Jurnal ilmu manajemen* 5(3), 1-13
- Mulyapradana dan Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui dan Mengelola hak keuangan karyawam*. Jakarta: Transmedia pustaka
- Noermijati. 2013. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universita Brawijaya
- Nofriansah, D. 2018. *Penelitian Kualitatif Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Sleman: Deep Publish



- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugraha, B. A. 2017. *Pengaruh Status Pekerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Journal JAB, 44(1), 96-104
- Nurachmad, M. 2013. *Panduan Membuat Peraturan dan Perijinan dalam Perusahaan*, Yogyakarta: Medpress
- Prihantoro, A. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Sleman: Deep Publish
- Rahadi, D. R. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusi*. Malang: Tunggal Mandiri
- Rismawati, 2018. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Celebes media Pekasa
- Saefullloh. 2013. *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap*. Jurnal Kebidanan dan keperawatan. 9(1), 65-73.
- Sanuddin, F. D. P. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa*. JurnalModus, 25(2), 217-231
- Saputri, C. D. J. 2018. *Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Status Kepegawaian*. Jurnal Psikologi, 1(1), 1-12
- Sarwono, J. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudaryo, Y. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung:Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Tangkilisan, 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Thahir, A. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Sleman: Deepublish
- Umar, H. 2005. *Business an Introduction*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Widyana, I. G. N. 2016. *Efek pemoderasian status kepegawaian pada pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan, 10(1), 1-15