SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS CV. XYZ)

DISUSUN OLEH:

YANUAR ARYA HIDAYAT

19.0501.0010

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

TAHUN 2023

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal Hamid (2014). Menurut Rivai (2014), sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat: menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu Wirawan (2013).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Javed, Balouch dan Hassan (2014) yang meneliti karyawan di Bahawalpur menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Juga penelitian Syauta *et.al* (2012)

yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Affandi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Menurut Wirawan (2013), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan.

CV. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang obat tradisional atau herbal. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2009 oleh Bapak Mokhammad Taufik Hidayat di Desa Gondowangi, Kecamatan Sawangan Kabupaten Magelang. Hasil wawancara dengan Muhammad Daffi selaku HRD CV. XYZ, mengatakan kinerja beberapa karyawan yang kurang maksimal, sehingga pemilik usaha sering mengeluh terhadap kondisi tersebut. Selanjutnya hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa kurang puas bekerja diperusahaan ini. Karena kurang penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan perkerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan, Jarang diberikan bonus insentif dan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang kurang jelas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV. XYZ.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan karyawan CV. XYZ?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV. XYZ?
3. Faktor kepuasan kerja apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. XYZ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis kepuasan kerja karyawan CV. XYZ.
2. Menganalisis kinerja karyawan CV. XYZ.
3. Menganalisis faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. XYZ.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

   Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Praktis

   Kemudian secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi CV. XYZ. tentang kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian-penelitian yang relevan

Penelitian ini terkait dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Rosinta (2022) yang berjudul Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru, menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kepuasan kerja saat bekerja yang terlihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar. Artinya bahwa pekerjaan itu sendiri, hubungandengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan gaji/upah erat kaitannya dengan produktivitas kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zaki Fauzi Rahman Rahim (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Lintas Antar Nusa Makassar. Menyimpulkan bahwa kompensasi dengan indikator gaji tunjangan, imbalan social, dan imbalan karir berpengaruh signfikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kualitas kerja dengan indikator kuantitas kerja. ketepatan kerja, keandalan Inisiatif, kerajinan, sikap pegawai, dan kehadiran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai melputi indikator kondisi kerja, keamanan kerja, komunikasi pengawasan. dan rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai apabila dimoderasi oleh kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan tertadap kinerja pegawai apabila dimoderasi oleh kepuasan kerja. Di sisi lain Kompensasi dengan indiktor gaji tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir tidak berengaruh signitikan tethadap kinerja kerja pegawai.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). Menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar (2,309) > ttabel (2,024) dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari α 0,05 (0,026 < α 0,05).

Penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini difokuskan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dari kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik. Sedangkan kinerja karyawan diukur dari mutu atau kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung, disiplin dan inisiatif.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2014), MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Hasibun (2017) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Mangkunegara (2013) juga mendefinisikan bahwa MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Jadi dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

C. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam praktiknya MSDM perlu memahami betul bagaimana menggunakan fungsi-fungsinya di dalam organisasi agar SDM memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati Rivai (2011). Menurut Lijan (2012) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang pentingantara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan berikut " saya senang melakukan tugas yang beraneka" yang berbeda

dari pemikiran obyektif misalnya melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memikirkan dampaknya pada perilaku masa mendatang. Menurut Suwardi (2011) kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Hasibuan (2007) juga mendefinisikan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kutipan Soipah (2008) tentang devinisi kepuasan kerja yang belum ada keseragamannya menurut beberapa tokoh: Luthans (1995) mengemukakan *Job satisfaction is a pleasureable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job experience*. (Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Mathis and Jackson (2000) mengemukakan *Job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience*. (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja). Sedangkan menurut Sunyoto (2013) kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dapertemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hai ini mempengaruhi

sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah- masalah penting lainnya. Rivai (2011) menjelaskan bahwa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

Teori ketidaksesuaian *(Discrepancy theory)*. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yangdianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Teori keadilan *(Equity theory)*. Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan *(Equity)* dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Teori dua faktor *(Two factor theory)*. Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu vaiabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini akan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfie (hygene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan

yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow (bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja Rivai (2011).

Jadi, kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan tim, atasan dan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010), yaitu:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum dalam As'ad (1999), antara lain:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, faktor kebebasan berpolitik dan hubungan dengan masyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berbeda dengan pendapat Blum, pendapat lain dari Gilmer tentang kepuasan kerja dalam As'ad (1999: 114), adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

   Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan utuk memperoleh pengalaman danpeningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan pekerja

   Faktor ini sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji

   Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan kerja dan jarang orang mengekpresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

   Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menetukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (supervisi)

   Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat pada absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

   Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu yang sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kecelakaan.

7. Kondisi kerja

   Yang termasuk dalam kondisi kerja yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

   Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi di pandang sebagaifaktor yang menunjang puas dan tidak puasnya dalam bekerja.

9. Komunikasi

   Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyakdipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

    Fasilitas yang diberikan adalah cuti, dana pensiun atau perumahan, merupakan standar untuk jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

E. Pengertian Kinerja

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Pada umumya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler dan porter (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso (2011) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika Sutrisno (2010). Windryanto (2011) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan sesorang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh oganisasi. Suwardi (2011) mendefinisikan Dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Menurut Mangkunegara (2007: 67) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tangggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2009:378). Menurut Rivai (2011) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Lijan (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta di tetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kaswan (2012) juga mendefinisikan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Jadi, kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan atau yang diharapkan oleh sebuah organisasi tertentu.

F. Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2004) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Mutu atau kualitas produk

   Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang sudah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk

   Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilakan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan jumlah produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan

ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentoso (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikataka efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) adalah tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendpat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

   Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikandengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

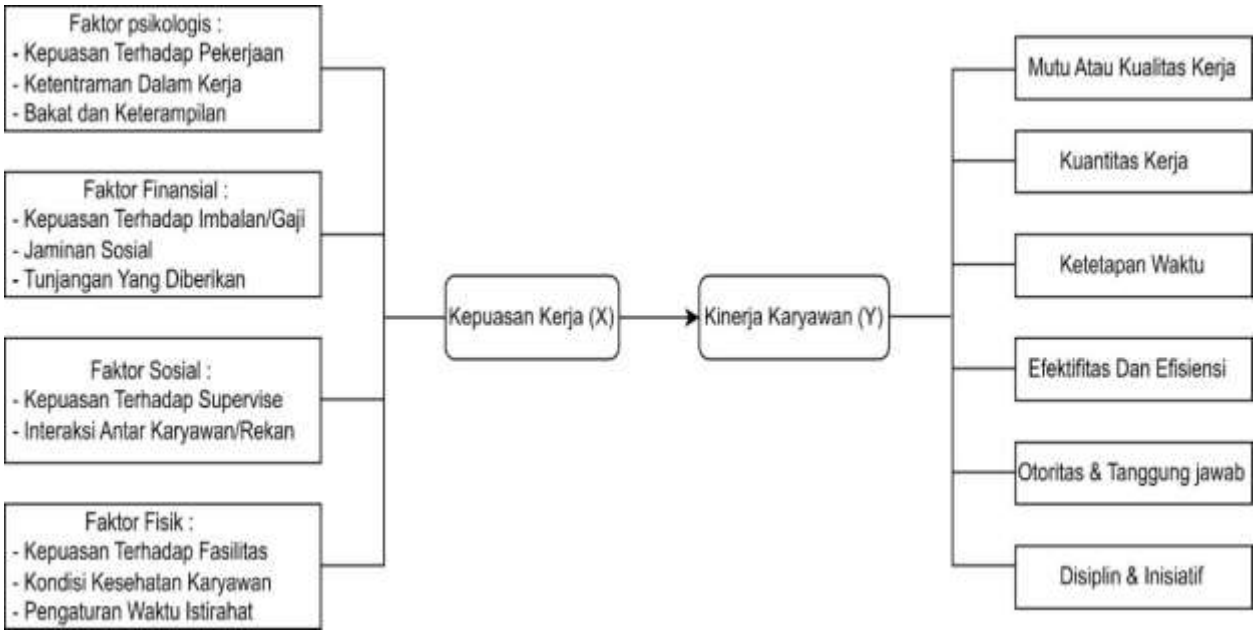
   Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peratuan atau ketetapanyang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan,kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju.

H. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja para karyawan di PT XYZ belum optimal, yang ditunjukkan antara lain oleh kurang adanya bonus insentif yang diberikan untuk karyawan, kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan perkerjaannya sebelum waktu yang telah ditentukan, dan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang kurang jelas. Padahal kepuasaan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Sehubungan dengan hal itu akan dianalisis lebih lanjut faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja para karyawan di PT XZZ, agar dapat dicarikan solusinya. Kerangka pemikiran ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi, yaitu melakukan analisis terhadap kondisi subyak penelitian yang sudah berjalan. Kondisi tersebut berupa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu

   Penelitian ini di lakukan selama 4 bulan, yaitu dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Juli 2023.

2. Tempat Penelitian

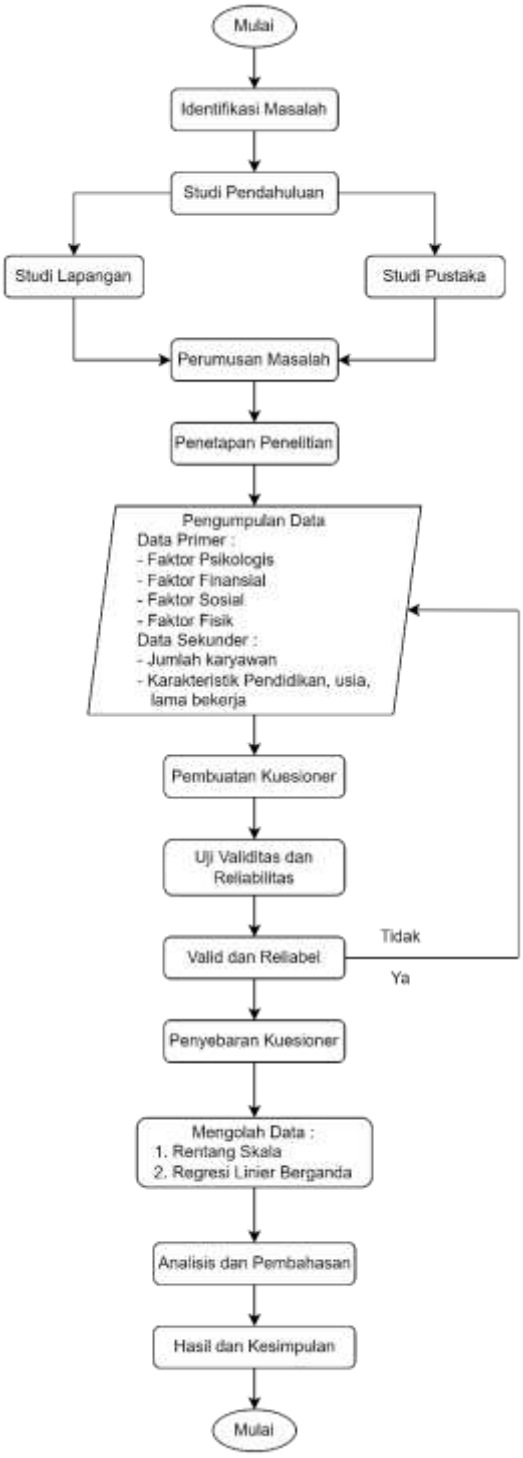
   Penulis mengambil lokasi penelitian yaitu pada CV. XYZ terletak di Desa Gondowangi, Kecamatan Sawangan, Kabupaten Magelang.

C. Sampel dan Populasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian populasi karena seluruh karyawan di CV XYZ dijadikan sebagai responden.

D. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang akan dilakukan disajikan dalam *flowchart* berikut ini :



Gambar 3. 1 *Flowchart* Penelitian

1. Studi pendahuluan

   Studi pendahuluan bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini. Studi pendahuluan ini dilakukan dengan 2 cara yaitu :

   a. Studi lapangan

      Studi pendahuluan yaitu mengidentifikasi masalah dengan melakukan kunjungan langsung ke subyek penelitian.

   b. Studi pustaka

      Studi pustaka yaitu mengidentifikasi masalah dengan melakukan penelusuran pustaka yang terkait dengan masalah yang telah diidentifikasi dari studi lapangan.

2. Perumusan masalah

   Perumusan masalah yaitu menetapkan masalah yang akan diteliti lebih lanjut guna mencari solusi yang diusulkan kepada subyek penelitian.

3. Penetapan tujuan penelitian

   Tujuan penelitian yang ditetepkan, mengacu pada masalah yang telah dirumuskan.

4. Pengumpulan data penelitian

   a. Jenis data

      1) Data Primer

         Data primer meliputi

         a) Faktor psikologis yang terdiri : kepuasan terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, bakat dan keterampilan.
         b) Faktor finansial yang terdiri : kepuasan terhadap imbalan/gaji, jaminan sosial, tunjangan yang diberikan.
         c) Faktor sosial yang terdiri : kepuasan terhadap supervise, Interaksi antar karyawan/rekan.
         d) Faktor Fisik yang terdiri : kepuasan terhadap fasilitas, kondisi kesehatan karyawan, pengaturan waktu istirahat.

2) Data Sekunder

Yang dibutuhkan meliputi jumlah karyawan yaitu 102 orang, karakteristik tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur, dan lama bekerja.

b. Metode pengumpulan data

Data penelitian tersebut dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner kepada 102 karyawan CV. XYZ. Kuesioner yang disusun dilampiran. Setelah kuesioner tersusun, dilanjutkan dengan uji :

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah uji untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah instrumen atau pertanyaan yang akan digunakan dalam penelitian. Uji ini dilakukan untuk meihat tingkat suatu instrumen dalam mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pengukuran yang dilakukan. Validasi memberi gambaran sejauh mana kecermatan dan ketepatan alat ukur. Sugiyono dalam (Indriya, 2014) menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Untuk menghitung nilai validitas dari instrumen yang digunakan, maka perlu dilakukan perbandingan antara nilai corrected item total correlation pada setiap indikator atau pertanyaan dengan nilai r tabel. Jika correlated item total correlation (r hitung) bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel, maka indikator atau pertanyaan/ pernyataan pada variabel dapat dinyatakan valid Sihotang (2019).

Tabel 3.1 Uji Validitas Kepuasan Pekerjaan

N = 30 , α = 5%				
NO	Atribut	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	0,959	0,081	Valid
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	0,953	0,917	Valid
3	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki	0,955	0,906	Valid
4	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	0,957	0,895	Valid
5	Saya merasakan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman	0,956	0,908	Valid

Tabel 3.2 Uji Validitas Kepuasan Imbalan/Gaji

N = 30 , α = 5%				
NO	Atribut	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	0,978	0,940	Valid
2	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	0,981	0,923	Valid
3	Saya sudah merasa puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan	0,976	0,957	Valid
4	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	0,976	0,953	Valid
5	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya	0,976	0,958	Valid

Tabel 3.3 Uji Validitas Kepuasan Supervise dan Rekan Kerja

N = 30 , α = 5%				
NO	Atribut	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	0,989	0,977	Valid
2	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya	0,989	0,977	Valid

3	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	0,989	0,980	Valid
4	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,990	0,970	Valid
5	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0,990	0,970	Valid

Tabel 3.4 Uji Validitas Kepuasan Fasilitas Kondisi Kerja

N = 30 , α = 5%				
NO	Atribut	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	0,957	0,898	Valid
2	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang bersih dan aman	0,957	0,896	Valid
3	Kelengkapan peralatan/perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan cukup mendukung	0,959	0,880	Valid
4	Penataan ruang kerja yang diberikan perusahaan sudah dalam kategori nyaman	0,951	0,932	Valid
5	Saya mendapatkan fasilitas prasarana dan sarana yang memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang baik.	0,957	0,898	Valid

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

N = 30 , α = 5%				
NO	Atribut	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0,964	0,899	Valid
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	0,953	0,963	Valid
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0,964	0,894	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang	0,964	0,894	Valid

	menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan tanpa ada kesalahan			
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	0,961	0,915	Valid

2) Uji Reliabilitas

Dalam perhitungan uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS untuk mempermudah perhitungan. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Apabila variabel-variabel pada kuessioner diberikan berapa kalipun kepada responden maka hasilnya tidak akan jauh berbeda dari rata-rata jawaban responden. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai realibilitas lebih dari cronbach alpha 0,6. Jika nilai Alpha kurang dari 0,6 maka tingkat reliabilitas dari instrumen dianggap buruk, jika berkisar di 0,7 maka tingkat reliabilitas instrumen masih bisa diterima, sedangkan jika lebih dari 0,8 maka tingkat reliabilitas instrumen dianggap bagus Sihotang (2019).

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Kepuasan Pekerjaan

Kepuasan Pekerjaan		
Cronbach Alpha Kuesioner	Cronbach Alpha	Kesimpulan
0,964	0,6	valid

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kepuasan Imbalan/Gaji

Kepuasan Imbalan/Gaji		
Cronbach Alpha Kuesioner	Cronbach Alpha	Kesimpulan
0,982	0,6	valid

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Supervise dan Rekan Kerja

Kepuasan Supervise dan Rekan Kerja		
Cronbach Alpha Kuesioner	Cronbach Alpha	Kesimpulan
0,992	0,6	valid

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Kepuasan Fasilitas Kondisi Kerja

Kepuasan Fasilitas Kondisi Kerja		
Cronbach Alpha Kuesioner	Cronbach Alpha	Kesimpulan
0,965	0,6	valid

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Kinerja Keryawan

Kepuasan Pekerjaan		
Cronbach Alpha Kuesioner	Cronbach Alpha	Kesimpulan
0,969	0,6	valid

5. Pengolahan Data

   Data penelitian yang sudah terkumpul yang berupa kuisioner selanjutnya diolah dengan menggunakan :

   a. Skala Likert

      Penilaian jawaban responden mengenai pernyataan yang diberikan menggunakan Skala Likert, yaitu tipe skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Ridwan, 2012:60). Dengan skala likert variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternative jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sesuai tabel berikut.

Tabel 3.11 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Pertanyaan	Pernyataan	
		Positif	Negatif
1	Sangat Tidak Setuju	1	5
2	Tidak Setuju	2	4
3	Netral	3	3
4	Setuju	4	2
5	Sangat Setuju	5	1

Sumber : Ridwan (2012:61)

Kemudian nilai-nilai dari hasil jawaban diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan perhitungan statistika kuantitatif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Jumlah sampel sebanyak 102. Instrument menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

Perhitungan skala:

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel (n)

1 x 102

= 102

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel (n)

5 x 102

= 510

$$\boldsymbol{RS} = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

$$\boldsymbol{RS} = \frac{102\,(5-1)}{5}$$

= 81,6

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.12 Kategori Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Jawaban
1	102 – 183,5	Sangat Tidak Puas/Rendah
2	183,6 – 265,1	Tidak Puas/ Cukup Tinggi
3	265,2 – 346,7	Cukup Puas/ Netral
4	346,8 – 428,3	Puas/ Tinggi
5	428,4 – 510	Sangat Puas/ Sangat Tinggi

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk meramalkan pengaruh satu variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2008:241). Analisis regresi linear berganda berguna untuk menganalisis hubungan linear antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen Duwi Priyatno (2009). Terkait dengan penggunaan alat uji regresi berganda, terdapat beberapa analisis yang digunakan, antara lain:

1) Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat, tidak perlu apakah variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan nilai R^2. Jika nilai R^2 adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai 1. Jika mendekati 1 berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin medekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen untuk dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen Imam Ghozali (2011).

2) Uji regresi secara simultan (Uji F)

Model regresi linear berganda di atas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu kepuasan kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 Imam Ghozali (2011). Apabila Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika nilai Fhitung > Ftabel maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Uji regresi secara parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen yaitu: kepuasan kerja dan motivasi terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t_{hitung} lebih besar dari 0,05 maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t_{hitung} lebih kecil dari 0,05, maka H_o ditolak. Bila H_a diterima ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2011:101). Harga t hitung adalah harga mutlak, jadi tidak dilihat (+) atau (-) nya (Sugiyono, 2010:7). Untuk menguji regresi linear berganda dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 26 untuk mempermudah perhitungan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis jawaban 102 responden menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada CV. XYZ memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis pada 102 responden dapat disimpulkan bahwa terdapat skor rata-rata sebesar 401,6 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja keras dalam pencapaian kualitas dan kuantitas produk untuk perusahaan.
3. Faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan pekerjaan (X1) dan kepuasan fasilitas (X4)

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan delam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dan kinerja karyawan yang sudah tinggi harus dipertahankan agar angka turn over menurun.
2. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kepuasan pekerjaan dan kepuasan fasilitas. Sedangkan untuk kepuasan rekan kerja dan kepuasan gaji kurang berpengaruh. Oleh karena itu pihak perusahaan sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan, kemudian sebaiknya perusahaan sering mengadakan pertemuan antar semua karyawan guna untuk merekatkan rekan kerja dan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. MOTIVASI, 5(1), 797-804.

Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*.

Dharma. (2004). *Manajemen kinerja, Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.

Damayanti, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang).

Handoko. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh tiga.

Hasibun. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi).

Ilyas. (2002). *teori, penilaian, dan penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.

Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.

Kusumastuti, I., Ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SP ALUMUNIUM DI YOGYAKARTA. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN), 3(1), 43–53.

Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(2), 249-254.

Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.

Luthans. (1995). *Behavior in Organization*. Prentice-Hall International.

Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. PT. RefikaAditama.

Mathis, R.L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.

Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Amkop Management Accounting Review (AMAR), 2(1), 20-27.

Prawirosentoso. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.

Rahim, M. Z. F. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Lintas Antar Nusa Makassar*.

Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.

Rosinta, P. (2022). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru*.

Rahmawati, Y. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Saputra, T., Bora, M. A., & Larisang, L. (2020). Pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan metode job satisfaction scale (jsc). *Jurnal Teknik Ibnu Sina*, *5*(1), 37–46.

SIREGAR, A. R. A. (2019). ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN DI SEKOLAH EN MANDARIN. *JURNAL ILMIAH MAKSITEK*.

Soipah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.

Sulaiman. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar*.

Sumarsono. (2004). *Metode Riset sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Sunyoto. (2013). *Teori Kuisioner, dan Analisi Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.

Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Suwardi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 5 No*.

Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). analisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). Solusi, 19(2).

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.