
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA SEJAHTERA MANDIRI DI JAKARTA

Oleh

Maulana M. Yusuf

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

E-mail: ucfootwear@gmail.com

Article History:

Received: 03-10-2022

Revised: 16-11-2022

Accepted: 25-11-2022

Keywords:

Kepuasan Kerja;

Kinerja; Karyawan

Abstract: Salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja adalah kepuasan kerja. Alasan memilih topik penelitian ini karena di dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar untuk mengukur kinerja karyawan. Penelitian ini bermanfaat untuk para pemangku kebijakan agar mengetahui keadaan pegawainya, seperti di bagian HRS. adapun faktor-faktor yang dapat mengukur kepuasan kerja berasal dari tingkat pekerjaan gaji, hingga jabatan yang dipromosikan. Penelitian ini melihat adanya pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Karya Sejahtera Mandiri Di Jakarta yang terdiri dari 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil diperoleh Berdasarkan tabel interpretasi nilai "r" Product Moment (terlampir) maka dapat dinyatakan hubungan antara variable X (Kepuasan Kerja) dengan variable Y (Kinerja Pegawai) tergolong sedang, karena angka 0,569 berada pada kisaran antara 0,40 – 0,599. Dengan demikian maka r_{hitung} sebesar 0,569 dengan $n = 36$ jika dikonsultasikan pada taraf signifikan 0,005 (5%), maka diperoleh harga r_{tabel} sebesar 0,329 (terlampir), dimana r_{hitung} (0,569) > r_{tabel} (0,329), berarti menunjukkan tingkat pengaruh yang tinggi antara variable X (Kepuasan Kerja) dengan variable Y (Kinerja Pegawai) pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta. Jadi kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan dikemukakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka pembuktian dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia disebut juga sebagai seorang pegawai dalam waktu tertentu melaksanakan suatu kinerja pegawai dan dihasilkan oleh fungsi-fungsi pekerjaan dalam sebuah profesi yang dilaksanakan serta dijalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang ditunjukkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan melalui fungsinya atau pekerjaan tertentu dan selama periode tertentu (Luthans, 2005:16 dan Lendy Z.A., 2021).

Diantara contoh untuk mengetahui tingkat keberhasilan individu dalam bekerja secara keseluruhan, antara lain adalah standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria dan telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama dengan ditentukan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Pimpinan yang kurang memberikan perhatian terhadap pelayanan dan fasilitas yang memfasilitasi karyawan menjadi sebuah persoalan. Persoalan lainnya adalah tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Hal tersebut tidak hanya terjadi di negara yang sedang berkembang saja, di negara majupun permasalahan tersebut juga ada. Namun faktor penyebabnya saja yang memiliki perbedaan. Kerugian perusahaan dapat dialami salah satunya adalah faktor ketidakpuasan para pegawai sehingga menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan.

Suatu keberhasilan atas tujuan yang ingin dicapai dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya dan membutuhkan manajemen yang paling serius. Dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika melalui hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi ada pada kinerja. Melalui bentuk pelayanan yang diberikan kepada pihak yang berada di instansi adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik sehingga dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-harinya (Ita Rahmawati, dkk., 2020).

Setiap individu memiliki kedambaan pada kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya masing-masing dimiliki karyawan. Semakin tingginya kepuasan yang dirasakan dikarenakan semakin banyak aspek-aspek pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat dari level individu ke organisasi berpindah dan juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Data kepuasan dan kinerja terkumpul secara keseluruhan untuk instansi, dapat ditemukan pada instansi yang lebih banyak memiliki pekerja merasakan kepuasan kerja dan cenderung lebih efektif dibandingkan instansi yang berjumlah lebih sedikit. Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan suatu instansi. Sebuah harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai pada setiap instansi maupun perusahaan sehingga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki sikap disiplin. Kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil melalui peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu tantangan manajemen yang paling serius untuk mencapai tujuan dengan berhasil dan kelangsungan hidup instansi merupakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan ada beberapa respons karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu; keluar, suara, kesetiaan dan pengabaian. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM dan Kepegawaian PT. Karya Sejahtera Mandiri Di Jakarta menjelaskan bahwa minimnya keterlibatan karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja di PT. Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya terlihat pada kepuasan kerja. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya merupakan kepuasan kerja.

Begitupun dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang ada di Kantor PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan tampak pada beberapa pegawai yang merasa belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja, dikarenakan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Perusahaan akan berdampak jika kinerja yang buruk pada pegawai. Maka dari itu perusahaan tersebut sangat memerlukan kinerja yang baik dari pegawai dan berprestasi. Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi hal yang paling penting dalam perusahaan untuk diteliti, untuk itu peneliti tertarik penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Karya Sejahtera Mandiri Di Jakarta.”

Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PT. Karya Sejahtera Mandiri Di Jakarta untuk memperhatikan kedua faktor tersebut. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja berdampak Terhadap Kinerja Karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, adapun indikator kepuasan kerja dibentuk karena adanya kepuasan secara otonomi (Huseno, 2016)

Menurut Handoko (2009) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat

mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Berikut ini pengertian kepuasan kerja menurut Menurut Steve M. Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang seportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. – Kinerja Pegawai Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Adapun organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan di dalam organisasi (Darmadi, 2018).

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan

masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Pengukuran Kinerja menurut Ismail (2020) adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Seperti di ungkapkan oleh (Putu 2013, hlm 636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Kerangka Berpikir Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari.

Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimana kepuasan kerja yaitu hasil pandangan karyawan terkait bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberi nilai penting. Menurut Lutans indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Gaji, Pekerjaan itu sendiri, RekanKerja, Kesempatan, Promosi, Pengawasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen pemasaran khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebas (*independent variable*) atau variabel eksogen adalah Kepuasan Kerja, Objek yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel endogen adalah Kinerja Karyawan. Adapun perusahaan yang akan dijadikan obyek penelitian adalah PT. Karya Sejahtera Mandiri Jl. Sultan Iskandar Muda Kav. V-VI Pondok Indah Jakarta.

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena akan menguji berapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Kantor PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi atau seluruh jumlah pegawai yang ada di Kantor PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta. Yaitu berjumlah 30 orang, yang juga merupakan sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian adalah melakukan observasi awal dan kuesioner.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif yang berasal dari

kuesioner, kemudian diolah menjadi data kuantitatif menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS. Sumber data penelitian berasal dari data primer yang didapatkan dari Bagian SDM dan Kepegawaian karyawan PT. Karya Sejahtera Mandiri Di Jakarta. Populasi dan Responden Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 359 orang. Responden tersebut adalah Karyawan karyawan PT. Karya Sejahtera Mandiri Di Jakarta.

Teknik Pengumpulan Data dalam memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan secara tertulis, sedangkan instrumen penelitian adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini yang disebarakan kepada seluruh karyawan karyawan PT. Karya Sejahtera Mandiri Di Jakarta.

Penelitian ini didesain dengan menggunakan teknik *self report*, yang berarti para responden dalam memberikan penilaian atas dasar pengamatan sendiri, dengan skala penilaian (*rating scale*) dengan sebaran skor 1 sampai 5. Sebelum dibagikan alat tersebut terlebih dahulu dievaluasi dengan teknik *face validity*, yakni meminta saran dan pandangan dari pembimbing mengenai keabsahan butir-butir yang terdapat dalam kuisisioner.

Uji Validitas Pada penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu data. Data dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas data menggunakan rumus *product moment*: Pengujian Validitas digunakan dengan menggunakan media hitung dengan bantuan SPSS 26, 2020 yang dilakukan pada 30 responden yang ada, dan digunakan untuk menunjukan tingkat kevalidan instrumen penelitian dengan kriteria uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka angket dianggap valid
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka angket dianggap tidak valid. Teknik Analisis Data – Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji Regresi Linier Sederhana Analisis regresi sederhana, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y . Persamaan regresinya dinyatakan sebagai berikut: $Y = b_0 + b_1X_1 + e$.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Uji t (Parsial) Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2006). – $H_0: \beta_1 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen. – $H_a: \beta_1 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Berdasarkan pengujian validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X), data yang diperoleh 52 item yang dinyatakan valid dikarenakan mempunyai nilai hitung > tabel dan hasil pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan(Y), data yang diperoleh 52 item yang dinyatakan valid dikarenakan mempunyai nilai hitung > table.

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen yang sudah dapat dipercaya (*reliable*) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. *Reliable* menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Diperoleh hasil nilai signifikan F = 0.329. Itu berarti bahwa nilai signifikan F sebesar 0,4 yaitu < 0,5 maka dinyatakan signifikan dan itu berarti adanya Pengaruh variabel Kepuasan Kerja(X) Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel interpretasi nilai “r” Product Moment (terlampir) maka dapat dinyatakan hubungan antara variable X (Kepuasan Kerja) dengan variable Y (Kinerja Pegawai) tergolong sedang, karena angka 0,569 berada pada kisaran antara 0,40 – 0,599.

Dengan demikian maka r_{hitung} sebesar 0,569 dengan $n = 36$ jika dikonsultasikan pada taraf signifikan 0,005 (5%), maka diperoleh harga r_{tabel} sebesar 0,329 (terlampir), dimana r_{hitung} (0,569) > r_{tabel} (0,329), berarti menunjukkan tingkat pengaruh yang tinggi antara variable X (Kepuasan Kerja) dengan variable Y (Kinerja Pegawai) pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta.

Koefisien Korelasi Dengan Uji “t

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,569\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-(0,569)^2}} \\ &= \frac{0,569\sqrt{34}}{\sqrt{1-0,323681}} \\ &= \frac{0,569 \times 5,83095}{\sqrt{0,676319}} \\ &= \frac{3,31581}{0,82245} \\ &= 4,03195296 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka diperoleh t_{hitung} sebesar 4,1932 dan jika di konsultasikan pada taraf 1 – 0,05 dengan $dk/df = n - 2 = 36 - 2 = 34$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,704, dimana t_{hitung} (4,193) > t_{tabel} (2,704). Berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja). Tabel nilai “t” terlampir.

Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,552^2 \times 100\% \\ &= 0,304704 \times 100\% \\ &= 30,4704\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh harga koefisien determinasi (KD) sebesar 30,4704% berarti besarnya pengaruh antara variabel X (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini yaitu 30,4704%. Sedangkan sisanya dari 30,4704% yaitu sebesar 69,5296% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain seperti, lingkungan kantor, motivasi, kompensasi dan lain-lain.

Dari perhitungan tersebut diperoleh harga koefisien determinasi (KD) sebesar 30,4704% berarti besarnya pengaruh antara variabel X (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini yaitu 30,4704%. Sedangkan sisanya dari 30,4704%

yaitu sebesar 69,5296% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain seperti, lingkungan kantor, motivasi, kompensasi dan lain-lain.

Dari perhitungan-perhitungan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari variabel X (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta. Hal ini digambarkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} sebesar 0,569 yang dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 0,50 sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak; H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang tinggi antara variabel X (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 4,1932 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,704 berarti $H_1 = P > 0$: diterima, $H_0 = P = 0$: ditolak, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Harga koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 30,4704%. Berarti besarnya pengaruh antara X (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini adalah 30,4704%. Sedangkan sisanya 69,5296% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain seperti, lingkungan kerja, teman sejawat, kompensasi, motivasi dan lain-lain.

Itu berarti bahwa ketika pegawai melaksanakan kepuasan kerja, berarti Dari perhitungan yang dilakukan terhadap jawaban responden, dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (Kepuasan Kinerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) pada pegawai PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta, yang diindikasikan oleh :

- a. Nilai r_{hitung} sebesar 0,569 yang dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 0,50 sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak ; H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang tinggi antara variabel X (Kepuasan Kinerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta
- b. Nilai t_{hitung} sebesar 4,1932 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,704 berarti $H_1 = P > 0$: diterima, $H_0 = P = 0$: ditolak, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- c. Harga koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 30,4704%. Berarti besarnya pengaruh antara X (Kepuasan Kinerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini adalah 30,4704%. Sedangkan sisanya 69,5296% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain seperti, lingkungan kerja, teman sejawat, kompensasi, motivasi dan lain-lain.

Kepuasan kerja memiliki lima indikator penting, yaitu yang pertama Gaji. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bahwa gaji merupakan faktor penting karena dari gaji atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja, oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja pegawai akan menjadi maksimal. Penelitian ini membuktikan gaji sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Kantor PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta. Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat

terhadap Kinerja Pegawai di PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta dapat teruji kebenarannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya.

Bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta dapat terlihat pada hasil: Nilai r_{hitung} sebesar 0,569 yang dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 0,50 sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak ; H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang tinggi antara variabel X (Kepuasan Kinerja) dengan variabel Y (Kinerja) pada PT. Karya Sejahtera Mandiri di Jakarta. Dan Nilai t_{hitung} sebesar 4,1932 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,704 berarti $H_1 = P > 0$: diterima, $H_0 = P = 0$: ditolak, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Harga koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 30,4704%. Berarti besarnya pengaruh antara X (Kepuasan Kinerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini adalah 30,4704%. Sedangkan sisanya 69,5296% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain seperti, lingkungan kerja, teman sejawat, kompensasi, motivasi dan lain-lain. Adapun rekomendasi dari penelitian adalah peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel lainya seperti pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

PENGAKUAN/AKNOWLEDGEMENT

Terima kasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis, dosen penguji ujian skripsi, dosen pembimbing skripsi, dan pimpinan PT. Karya Sejahtera Mandiri Jakarta beserta staf karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada penulis hingga bisa menyelesaikan tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asteria Putri Putu Y. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-role Performance dan Inovative Performance sebagai Variabel Mediasi. Bali: Jurnal Akutansi Universitas, Udayana. 2013.
- [2] Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- [3] Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.
- [4] Handoko, T. Hany. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. 2009.
- [5] Huseno Tun. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creativ. 2016.
- [6] Ita Rahmawati, dkk. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM. Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. 2020.
- [7] Ismail. *Pengukuran Kinerja SDM*. Banyumas: CV Pena Persada. 2020.
- [8] Jex, Steve M. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons. 2002.
- [9] Lendy Zelvian Adhari. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media. 2021.

- [10] Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2005.
- [11] Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009.
- [12] Robbin & Judge. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat. 2015.
- [13] Robbins, P. Stephen. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta. 2002.
- [14] Robbins, P. Stephen. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta. 2003.