



Halimah¹
 Darka²
 Allyya Saputra³

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNA KAWAN SETIA KARAWANG JAWA BARAT

Abstrak

PT. Interna Kawan Setia sebagai perusahaan manufaktur di bidang alat-alat kebersihan menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di tengah penurunan jumlah karyawan dan target produksi. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 56 responden. Hasil analisis regresi linear variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,694 bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil uji korelasi sebesar 0,773 menunjukkan korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh nilai sig untuk pengaruh (parsial) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan R Square sebesar 0,597 atau 59,7%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,7%, dan untuk 40,3% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

PT. Interna Kawan Setia as a manufacturing company in the field of cleaning equipment is facing challenges in maintaining job satisfaction and employee performance amidst a decline in the number of employees and production targets. So this research aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Interna Kawan Setia Karawang. The method used is quantitative method. Data was collected through questionnaires distributed to 56 respondents. The results of the linear regression analysis of the job satisfaction variable (X) of 0.694 are positive, so it can be said that job satisfaction (X) has a positive effect on employee performance (Y). Then the correlation test results of 0.773 show a strong correlation between job satisfaction and employee performance. The results of the t test show that the sig value for the (partial) influence of job satisfaction on employee performance is 0.000, which is smaller than 0.05, so it can be concluded that job satisfaction has an effect on employee performance. Apart from that, the results of the coefficient of determination test also show an R Square of 0.597 or 59.7%, so it can be concluded that job satisfaction (X) influences the employee performance variable (Y) by 59.7%, and 40.3% is influenced by other factors not explained in this study. This means that the higher the level of employee job satisfaction, the higher the performance shown by the employee.

Key words: Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan peluang yang semakin kompleks. Kemajuan teknologi, perubahan pasar yang cepat, serta persaingan global yang semakin ketat menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan daya

^{1,2,3} Universitas Pertiwi
 email: 21120153@pertiwi.ac.id

saingnya. Dalam menghadapi situasi ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusia nya secara efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengelolaan SDM yang baik, seperti sistem kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja yang positif, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi fungsi strategis yang harus diperhatikan secara serius oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, mengurus relasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). MSDM juga mencakup pengembangan kebijakan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan, memastikan lingkungan kerja yang sehat, serta mengelola konflik. Oleh karena itu, MSDM memainkan peran penting dalam mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. MSDM merancang sistem imbalan, pengembangan karir, serta program keterlibatan karyawan untuk mendorong motivasi. Selain itu, MSDM juga mengembangkan sistem manajemen kinerja yang efektif, program pelatihan, dan desain pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. MSDM juga bertanggung jawab untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan aman melalui kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, serta program kesejahteraan karyawan. Lebih lanjut, MSDM mengembangkan prosedur penanganan keluhan dan resolusi konflik untuk mengelola konflik yang mungkin muncul di tempat kerja. Dengan demikian, kebijakan MSDM yang komprehensif dalam bidang motivasi, produktivitas, lingkungan kerja, dan pengelolaan konflik memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dicerminkan oleh sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan terpenuhi dalam lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2022) berpendapat kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, gaji, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan dan pengakuan yang diterima. Kepuasan yang dirasakan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki komitmen, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal (Atmaja, 2022). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih antusias, dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang merasa puas biasanya lebih produktif, fokus, dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Hal tersebut dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik memiliki dampak yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang memiliki kinerja rendah, maka akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa organisasi. Beberapa alasan mengapa kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi organisasi, antara lain produktivitas yang meningkat, kualitas pekerjaan yang lebih baik, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, peningkatan profitabilitas, serta mendorong pertumbuhan dan pengembangan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja pada PT. Interna Kawan Setia juga dapat dilihat dari kondisi kerja dan gaji yang diterima. Menurut pendapat dari beberapa karyawan PT. Interna Kawan Setia, kondisi pekerjaan mereka cukup memuaskan. Namun, pada kenyataannya ada juga karyawan yang masih belum merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang kurang disiplin dan kurang bersemangat. Beberapa penyebabnya karena bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja, ingin mencari pengalaman baru, dan mendapat pekerjaan di tempat lain dengan gaji yang lebih besar. Beberapa dari mereka juga berpendapat tentang jadwal kerja yang tidak teratur. Ketidakpuasan kerja ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. Interna Kawan Setia dapat dilihat dari data produksinya. Kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi apakah target produksi tercapai atau tidak. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih produktif, menghasilkan lebih banyak output, dan mencapai atau melampaui target produksi yang ditetapkan. Berikut dilampirkan data produksi PT. Interna Kawan Setia.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Paparang, et. al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Darka (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin menurun kinerja karyawan.

METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Interna Kawan Setia Karawang sebanyak 56 orang. Berdasarkan karakteristik yang digunakan meliputi nama, jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	48%
Perempuan	29	52%
Total	56	100%

Sumber: data primer di olah

Tabel 1. menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT. Interna Kawan Setia Karawang berdasarkan jenis kelamin, dimana responden laki-laki berjumlah 27 orang dengan persentase 48% dan responden perempuan berjumlah 29 orang dengan persentase 52%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun	6	11%
21 – 25 Tahun	34	61%
26 – 30 Tahun	16	28%
Total	56	100%

Sumber: data primer di olah

Tabel 2. menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT. Interna Kawan Setia Karawang berdasarkan usia, dimana responden yang berusia 20 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 11%, responden yang berusia 21 - 25 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 61%, dan responden yang berusia 26 – 30 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 28%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	20	36%
SMA/SMK	36	64%
Total	56	100%

Sumber: data primer di olah

Tabel 3. menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT. Interna Kawan Setia Karawang berdasarkan pendidikan, dimana responden yang berpendidikan SMP berjumlah 20 orang dengan persentase 36%, dan responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 36 orang dengan persentase 64%.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 Tahun	9	16%
2 – 5 Tahun	32	57%
6 – 10 Tahun	15	27%
Total	50	100%

Sumber: data primer di olah

Tabel 4.4. menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT. Interna Kawan Setia Karawang berdasarkan lama bekerja, dimana responden yang sudah bekerja 1 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 16%, responden yang sudah bekerja 2 – 5 tahun berjumlah 32 orang dengan persentase 57%, dan responden yang sudah bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 27%.

Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu kepuasan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil uji validitas terlampir pada tabel 5. dan 6. berikut.

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,770	0,218	VALID
2.	0,755	0,218	VALID
3.	0,740	0,218	VALID
4.	0,778	0,218	VALID
5.	0,712	0,218	VALID
6.	0,472	0,218	VALID
7.	0,529	0,218	VALID
8.	0,629	0,218	VALID
9.	0,536	0,218	VALID
10.	0,524	0,218	VALID

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai kriteria valid untuk 10 item pertanyaan. Dimana pernyataan dalam instrumen ini dinyatakan valid apabila r

hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga 10 item pertanyaan tentang kepuasan kerja sebagai variabel X dapat dinyatakan sah dan layak diajukan sebagai penelitian.

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,703	0,218	VALID
2.	0,713	0,218	VALID
3.	0,564	0,218	VALID
4.	0,693	0,218	VALID
5.	0,603	0,218	VALID
6.	0,634	0,218	VALID
7.	0,650	0,218	VALID
8.	0,661	0,218	VALID
9.	0,753	0,218	VALID
10.	0,691	0,218	VALID

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk 10 item pertanyaan. Dimana pernyataan dalam instrumen ini dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga 10 item pertanyaan tentang kinerja karyawan sebagai variabel Y dapat dinyatakan sah dan layak diajukan sebagai penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai konsistensi atau kestabilan hasil yang dihasilkan oleh sebuah instrumen pengukuran. Instrumen reliabel artinya instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Hasil uji reliabilitas terlampir pada tabel 7. berikut.

Tabel 7. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas terlampir pada tabel 8. berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.56880083
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.453

Asymp. Sig. (2-tailed)	.986
------------------------	------

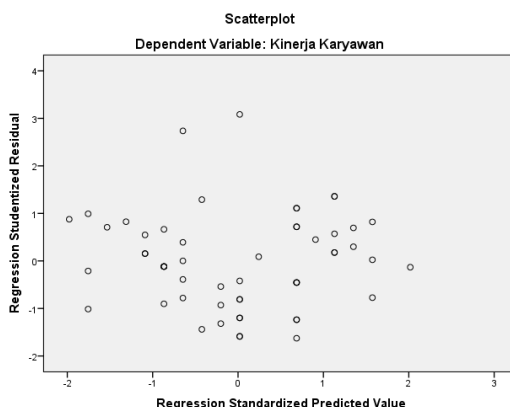
Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Berdasarkan tabel 4.8. di atas menunjukkan nilai signifikasi sebesar 0,986 yaitu lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas, yang berarti data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah prosedur dalam analisis regresi yang digunakan untuk mendeteksi adanya ketidakseragaman (varian yang tidak konstan) dari error term (residual) dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas terlampir pada gambar 1. berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Gambar 1. menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji scatterplot. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat, maka dalam penelitian ini juga digunakan uji glejser, yang terlampir pada tabel 9. berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1.911	1.774			1.078	.286
1 Kepuasan Kerja	.003	.048	.007		.055	.957

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah dengan mencari nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil analisis statistik deskriptif terlampir pada tabel 10. berikut.

Tabel 10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Kepuasan Kerja	56	28	46	36.91	4.506
Kinerja Karyawan	56	31	47	39.02	4.047
Valid N (listwise)	56				

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diatas, maka dapat digambarkan distribusi data sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimumnya 28, nilai maksimumnya 46, nilai rata-ratanya 36,91 dan standar deviasinya 4,506. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT. Interna Kawan Setia Karawang dikategorikan sangat tidak baik, karena nilai rata-rata 36,91 berada pada interval 35,0 – 50,0 yang artinya sangat tidak baik
2. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimumnya 31, nilai maksimumnya 47, nilai rata-ratanya 39,02 dan standar deviasinya 4,947. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Interna Kawan Setia Karawang dikategorikan sangat tidak baik karena nilai rata-rata 39,02 berada pada interval 35,0 – 50,0 yang artinya sangat tidak baik

Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan utama dari analisis regresi sederhana adalah untuk memahami dan mengukur hubungan antara dua variabel, di mana satu variabel berfungsi sebagai variabel independen atau prediktor, dan yang lainnya sebagai variabel dependen atau respon. Hasil uji regresi linear sederhana terlampir pada tabel 11. berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.395	2.885		4.644	.000
	Kepuasan Kerja	.694	.078	.773	8.947	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Berdasarkan tabel 4.11. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah: **Y= 13,395 + 0,694X.**

Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,395 artinya bahwa jika tidak ada kepuasan kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13,395.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,694 nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% kepuasan kerja (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,694. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja (X) sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis kekuatan serta arah hubungan linear antara dua variabel numerik. Hasil uji korelasi terlampir pada tabel 12. berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Sumber: Output SPSS 20, data di olah

Tabel 12. menunjukkan hasil uji korelasi antara dua variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pada Pearson Correlation menunjukkan arah hubungan linear antara kedua variabel. Pearson Correlation ditunjukkan sebesar 0,773 yang berarti korelasi positif. Sig (2-tailed) merujuk pada signifikansi statistik korelasi, yang dalam kasus ini adalah 0,000 menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan. Nilai Pearson Correlation sebesar 0,773 berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya korelasi kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat”. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 56 responden, dalam hal ini karyawan PT. Interna Kawan Setia Karawang. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dimana setiap variabel memiliki beberapa indikator. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 (lima) indikator, antara lain kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada imbalan, kepuasan pada promosi jabatan, kepuasan pada atasan, dan kepuasan pada rekan kerja. Sedangkan kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Berdasarkan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil regresi linear variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,694 bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil uji korelasi sebesar 0,773 menunjukkan korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh nilai sig untuk pengaruh (parsial) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan R Square sebesar 0,597 atau 59,7%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,7%, dan untuk 40,3% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kasmir (2019) juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Paparang, et. al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang

dilakukan oleh Darka (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin menurun kinerja karyawan. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen perusahaan harus secara proaktif meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Upaya seperti peningkatan lingkungan kerja, pemberian insentif yang adil, serta pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan dapat menjadi langkah strategis untuk memastikan karyawan merasa puas dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Interna Kawan Setia Karawang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja di PT. Interna Kawan Setia Karawang dikategorikan sangat tidak baik karena pada hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 36,91 berada pada interval 35,0 – 50,0 yang artinya sangat tidak baik.
2. Kinerja Karyawan di PT. Interna Kawan Setia Karawang dikategorikan sangat tidak baik karena pada hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 39,02 berada pada interval 35,0 – 50,0 yang artinya sangat tidak baik.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil regresi linear variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,694 bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil uji korelasi sebesar 0,773 menunjukkan korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh nilai sig untuk pengaruh (parsial) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan R Square sebesar 0,597 atau 59,7%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,7%, dan untuk 40,3% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1): 61-72. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1062>
- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4): 97. <https://shorturl.at/j7KCr>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01): 116-131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1): 147-156. <https://shorturl.at/0rtFm>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2): 187-193. <https://11nq.com/z2waQ>
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiharjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2): 75-86. <https://11nq.com/NgM90>
- Darka. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Service Pada PT. Cardig Anugrah Sarana Catering Jakarta Timur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4): 2629-2637.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management 14th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2): 229-241.
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *eProceedings of Management*, 2(3). <https://acesse.dev/HPAmH>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ichwanti, R. & Gunawan, C. (2023). Literature view: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*, 1(2): 51-59.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1): 122-127. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.122-127>
- Mangkunegara, Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2): 82-85.
- Oktaverina, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Study Conflict Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen S-1 Kelas Karyawan Universitas PGRI Semarang). *Skripsi Prodi Manajemen*. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior Nineteenth Edition*. PEARSON.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, Hendri. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1): 10-23. www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 1(2): 9-18. <http://jurnal.shantibhuana.ac.id/jurnal/index/.php/bee>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suparman & Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 122-130.
- Suryani, H. & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1): 79-90.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Astina Mandiri*, 2(2): 172-179. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65>
- Wijaya, I., K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA.*, 6(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7740>
- Zed, Mustika. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia