

## Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance*

**Surya Tirta Aji Nugroho**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [suryatirta.19064@mhs.unesa.ac.id](mailto:suryatirta.19064@mhs.unesa.ac.id)

**Hermien Laksmiwati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [hermienlaksmiwati@unesa.ac.id](mailto:hermienlaksmiwati@unesa.ac.id)

### **Abstrak**



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.X. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah sampel jenuh sebanyak 72 karyawan PT.X. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berdasarkan dimensi kepuasan kerja menurut Spector (1985) yang terdiri dari 34 item pernyataan, dan dimensi Kinerja Karyawan menurut Koopmans (2014), berjumlah sebanyak 18 item pernyataan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson's product- correlation moment* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 25 for Windows, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditunjukkan hasil koefisien korelasi antar variabel dengan nilai ( $r = 0,354$ ) yang di mana koefisien korelasi variabel kinerja karyawan dengan kepuasan kerja berada pada tingkat cukup rendah. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan PT.X.

**Kata kunci :** Kepuasan kerja, kinerja karyawan, karyawan

### **Abstract**

This research aims to determine the correlation between Job Satisfaction and PT.X Employee Performance. The research method used in this research is a quantitative method, with a saturated sample of 72 employees of PT. Data collection was carried out using a questionnaire based on the job satisfaction dimensions according to Spector (1985) which consists of 34 statement items, and the Employee Performance dimensions according to Koopmans (2014), totaling 18 statement items. Data analysis in this research was carried out using Pearson's product-correlation moment with the help of IBM SPSS 25 for Windows software, which shows that there is a significant positive correlation between the Job Satisfaction and Employee Performance variables with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). In this study, the results of the correlation coefficient between variables are shown with a value of ( $r = 0.354$ ), where the correlation coefficient between employee performance variables and job satisfaction is at a fairly low level. This research shows that there is a significant positive correlation between Job Satisfaction and Employee Performance among PT.

**Key word :** Job satisfaction, employee performance, employee

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Article History</b>            |    |
| <i>Submitted : 21-06-2024</i>     |   |
| <i>Final Revised : 04-07-2024</i> |   |
| <i>Accepted : 04-07-2024</i>      | <p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p> |

Dunia industri saat ini sedang perlahan menuju era 5.0 yang berfokus pada perpaduan antara teknologi dengan sumber daya manusia. Perkembangan industri era 5.0 merupakan sebuah perkembangan dari era 4.0 yang berfokus pada teknologi yang berupaya untuk meningkatkan efisiensi dalam proses industri, namun secara tidak sengaja mengabaikan biaya manusia yang dihasilkan dari pengoptimalan dalam proses tersebut (Nahavandi, 2019). Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dalam suatu pencapaian tujuan organisasi.

Peran penting dari sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan adalah sebagai suatu unsur penentu aktivitas dalam suatu perusahaan (Irzani & Witjaksono, 2014). Karyawan memiliki suatu keinginan, perasaan, kebutuhan, dan persepsi terhadap hal-hal yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kesan dan memberi perlakuan yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat memiliki perasaan dan sikap positif pada organisasi (Hardiansyah *et al.*, 2018).

Besarnya angka persaingan dan perubahan menuntut pihak perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terus terjadi, terutama pada bidang teknologi dan informasi. Pihak perusahaan harus memahami bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan harus melibatkan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan adalah kekuatan utama dalam peningkatan kualitas dan produktivitas. Selain itu karyawan juga ikut serta secara aktif dalam merencanakan adanya perubahan tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Peningkatan pada kualitas dan produktivitas perusahaan berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja atau produktivitas karyawan berperan penting dalam suatu perusahaan karena kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting demi berjalannya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pada karyawan pada suatu perusahaan (Sutrisno, 2016).

Salah satu upaya yang dapat dilaksanakan oleh sebuah organisasi untuk menjaga pandangan positif pada karyawan adalah dengan memenuhi hak-hak karyawan, hal ini dapat membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap pada pekerjaan seseorang yang di mana menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan atau apresiasi yang diterima oleh pekerja dengan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima. Spector (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu gambaran sikap pada seorang individu mengenai bagaimana perasaannya kepada pekerjaan secara

menyeluruh, termasuk segala aspek yang ada di dalamnya. Secara sederhana kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seorang individu menyukai dan tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2013), individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap organisasi, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan memunculkan perasaan negatif terhadap organisasi. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, memiliki keaktifan yang tinggi, penuh semangat, dan dapat berprestasi dalam pekerjaan. Sinambela (2016) menjabarkan bahwa karakteristik lain, yaitu karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih menyukai pekerjaannya, lebih peduli dengan kondisi pekerjaan dan kondisi lingkungan organisasi, lebih terikat dengan organisasi, lebih cekatan, dan produktif. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja positif yang mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Azhari, et.al (2021) mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja namun tidak terpengaruh secara signifikan.

PT.X Merupakan suatu perusahaan yang berjalan di bidang teknologi dan jasa, perusahaan ini bergerak pada bidang teknologi pertambangan dan teknologi konstruksi dengan memiliki kantor pusat yang berlokasi di Jakarta dan kantor cabang yang berlokasi di Surabaya dan Papua. Perusahaan X memiliki kurang lebih 75 karyawan pada bengkel (*workshop*) cabang Surabaya dan cabang Papua. Bengkel (*workshop*) pada perusahaan X memiliki tugas untuk memperbaiki dan merawat mesin-mesin pertambangan dari rekan bisnis yang berada di Papua.

Berdasarkan dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT.X dan *General Manager* (GM) cabang Surabaya dan Papua didapatkan beberapa informasi mengenai kondisi mereka selama bekerja. Beberapa kendala yang biasa dihadapi oleh karyawan pada saat bekerja di lapangan adalah kondisi lingkungan yang tidak menentu dan suhu yang rendah yang dapat berakibat pada kesehatan karyawan. Hal ini berakibat pada menurunnya tingkat produktivitas, baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pengerjaan tugas. Namun hal ini dapat diatasi oleh para karyawan dengan cara bertukar waktu kerja (*shift*) untuk menggantikan rekan karyawan yang kesehatannya kurang baik. Karyawan juga menjelaskan bahwa kondisi kerja dengan lingkungan yang kurang mendukung membuat hubungan antara pekerja menjadi lebih dekat antara satu dengan yang lain, hal ini membuat karyawan menjadi merasa lebih nyaman dikarenakan hubungan antar rekan kerja yang harmonis sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *General Manager* (GM) cabang Surabaya juga menjelaskan bahwa pernah terjadi penurunan kinerja pada karyawan pada saat terjadinya pandemi beberapa tahun yang lalu. Hal ini dirasa cukup berpengaruh kepada perusahaan dikarenakan adanya pandemi tersebut, namun dari pihak *General Manager* (GM) menjelaskan bahwa penyebab menurunnya kinerja pada karyawan PT.X lebih disebabkan oleh

terganggunya relasi antar perusahaan dikarenakan banyak dari perusahaan relasi PT.X yang mengalami kendala selama terjadinya Pandemi.

Peneliti hanya akan melakukan penelitian pada karyawan PT.X di cabang Surabaya dan Papua dikarenakan kantor cabang Surabaya dan Papua merupakan cabang yang memiliki bengkel (*workshop*), sehingga karyawan yang bekerja pada cabang tersebut dapat dibedakan dengan kondisi karyawan yang bekerja di kantor pusat di Jakarta karena kantor pusat di Jakarta hanya merupakan kantor utama. Alasan peneliti melakukan penelitian pada kantor cabang Surabaya dan Papua dikarenakan fenomena yang diteliti terjadi pada kantor cabang Surabaya dan Papua, sehingga penelitian harus dilakukan pada kedua kantor cabang tersebut agar data yang didapatkan lebih valid dan lebih menggambarkan pada cabang tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masalah yang dirasakan oleh karyawan PT.X di tempat kerja secara langsung atau tidak langsung dapat berpengaruh kepada Kinerja Karyawan terutama pada bidang performa kinerja dan kinerja kontekstual.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kondisi lapangan pra-penelitian yang ditemukan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.X”

## **Metode**

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian yang pengumpulan datanya diperoleh dengan pemberian instrumen kepada populasi atau sampel, data berbentuk angka kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik (Azwar, 2017).

Pada penelitian ini variabel yang akan diukur variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), variabel bebas merupakan variabel yang memiliki hubungan atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan tersebut, antara lain kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

## **Sampel/Populasi**

Populasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dilibatkan. Menurut Sugiyono (2019) populasi ialah suatu bentuk penetapan wilayah penelitian yang dilakukan peneliti terhadap subjek dengan disesuaikan karakteristik penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik sesuai (Azwar, 2017).

Sampel itulah yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan dalam suatu penelitian, dengan begitu sampel harus benar-benar dipilih dengan tepat dan dapat mewakili suatu populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, merupakan teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini, menggunakan populasi dari seluruh karyawan PT.X sebanyak 72 karyawan. Selanjutnya 30 subjek yang digunakan sebagai uji coba atau *tryout* penelitian, dan sampel yang digunakan untuk subjek penelitian berjumlah 42 orang.

## Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala yang berbentuk kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang dibuat berdasarkan dimensi variabel yang hendak diteliti. Instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan berisi pernyataan mengenai kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Responden diminta untuk mengisi setiap pertanyaan dengan membuat tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.

Skala yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan, peneliti mengadaptasi dari tiga dimensi kinerja karyawan menurut Koopmans (2014), yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behaviour*). Sementara itu skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, peneliti akan menggunakan adaptasi dimensi kepuasan kerja menurut Spector (2012), yaitu gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan (*benefit*), pengakuan (*contigent reward*), prosedur & peraturan perusahaan (*operating procedures*), rekan kerja (*co-worker*), jenis pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*).

## Analisis data

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas lalu uji korelasi *pearson product moment*. Validitas dan reliabilitas merupakan syarat mutlak alat ukur dapat digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono 2019). Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Koefisien aitem yang valid terdapat pada angka sama dengan atau lebih dari  $\geq 0,30$  dan aitem yang dianggap gugur berada pada nilai koefisien  $< 0,30$ .

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur penelitian dalam pelaksanaan pengukuran berkali-kali tetap mendapatkan hasil yang sama atau biasa dikatakan alat ukur yang reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan reliabilitas konsistensi *Alpha Cronbach*. Kedua variabel penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang muncul dimulai pada rentang angka 0 sampai 1,00; dengan kesepakatan secara umum bahwa data dapat dikatakan reliabel apabila sudah mencapai angka  $\geq 0,7$  (Sugiyono, 2019).

Sebelum melakukan uji korelasi *product moment* dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknik *kolmogorov smirnov* jika nilai  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal. Namun apabila nilai  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada pegawai dengan bantuan *software IBM SPSS for Windows* versi 26.0. Penelitian ini dapat menggunakan teknik analisis uji hubungan atau korelasi *pearson product-moment* guna mengetahui hubungan dan kekuatan kedua variabel. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berkorelasi jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi. Rentang kuat dan rendahnya hubungan antar variabel dinyatakan

dalam bentuk koefisien korelasi dan arahnya dinyatakan dapat positif atau negatif (Sugiyono, 2019).

## Hasil

Langkah awal sebelum mengambil data ialah *tryout* dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan bantuan IBM SPSS 26.0 *for windows* menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Aitem yang dinyatakan valid ditunjukkan dari uji daya beda berdasar pada hasil *corrected item-total correlation* dengan adanya batas lebih dari 0,30 yang diartikan aitem tersebut dapat digunakan jika memiliki koefisien daya beda  $>0,30$  selanjutnya jika aitem yang mempunyai koefisien daya beda  $<0,30$  maka harus dihapus atau dipertimbangkan sesuai kebutuhan (Azwar, 2017). Berdasarkan hasil uji validitas penelitian ini di mana skala kinerja karyawan diperoleh 18 aitem valid, sedangkan pada skala Kepuasan Kerja diperoleh 38 aitem valid.

Selanjutnya dilakukan reliabilitas pada skala. Reliabilitas aitem kedua skala diuji menggunakan *Alpha cronbach*. Koefisien alat ukur terdapat pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila koefisien yang diperoleh mendekati angka 1,00. Dalam hal ini menurut kesepakatan bersama apabila data dikatakan reliabel pada dasarnya sudah mencapai atau menunjukkan angka  $\geq 0,7$ . Hasil *tryout* pada penelitian ini didapatkan hasil reliabilitas skala kinerja karyawan senilai 0,949 yang menandakan skala kinerja karyawan reliabel. Selanjutnya uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja senilai 0,945 yang menandakan skala kepuasan reliabel.

Penelitian ini melibatkan 42 orang karyawan PT. X. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan memakai IBM SPSS 26.0 *for windows* dalam rangka mendapat hasil *descriptive statistics* dari data yang sudah terkumpul.

Tabel 1. *Descriptive Statistics'*  
**Descriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Kinerja Karyawan   | 42 | 43      | 61      | 52,38 | 4,161          |
| Kepuasan Kerja     | 42 | 83      | 99      | 90,83 | 4,537          |
| Valid N (listwise) | 42 |         |         |       |                |

Berdasarkan dari hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif yang ditunjukkan pada tabel 4.1 terdapat nilai minimal, maksimal, mean, serta standar deviasi dengan sampel sebanyak 42. Pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hasil nilai rendah sebesar 43; nilai tinggi 61, mean 52,38; dan standar deviasi 4,161; serta dalam variabel kepuasan kerja dihasilkan nilai terendah dengan nilai sebesar 83; nilai tertinggi 99, rata-rata 90,83; dan standar deviasi senilai 4,537.

## Uji Asumsi

### Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Menurut Sugiyono (2019) data dikatakan berdistribusi

normal apabila nilai lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), begitu juga sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila nilai kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Berikut adalah uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan bantuan dari IBM SPSS 26.0 *for windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| Variabel         | Nilai Signifikansi | Keterangan           |
|------------------|--------------------|----------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,200              | Berdistribusi Normal |
| Kepuasan Kerja   | 0,200              | Berdistribusi Normal |

Hasil uji normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa setiap variabel nilai signifikansinya bernilai 0,200 maka ditarik kesimpulan di mana variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja sudah berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan PT. X dengan bantuan *software IBM SPSS for Windows* versi 26.0. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berkorelasi jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi. Berikut uji korelasi product moment:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Product Moment

| Correlations  |                     |                  |                |
|---|---------------------|------------------|----------------|
|   |                     | Kinerja Karyawan | Kepuasan Kerja |
| Kinerja Karyawan  | Pearson Correlation | 1                | ,354*          |
|   | Sig. (2-tailed)     |                  | ,022           |
|   | N                   | 42               | 42             |
| Kepuasan Kerja  | Pearson Correlation | ,354*            | 1              |
|   | Sig. (2-tailed)     | ,022             |                |
|   | N                   | 42               | 42             |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |                     |                  |                |

uji korelasi product moment (2-tailed) sebesar yang berarti dari 0,05. dapat disebut suatu hubungan nilai signifikansinya ( $< 0,05$ ), maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Pada tabel juga menunjukkan koefisien korelasi senilai 0,354 yang berarti nilai interval korelasi dalam penelitian ini terdapat pada rentang 0,20-0,399 yang

disimpulkan mempunyai tingkat korelasi signifikansi yang rendah, di mana hasil nilai koefisien  $r$  memperlihatkan terdapat hubungan positif dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai kinerja karyawan makin semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja. Sama halnya dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja pada karyawan.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja kepada karyawan PT.X. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dan diujikan kepada 42 karyawan PT. X dengan bantuan software IBM SPSS 25.0 *for windows*. Dimunculkan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang berarti bahwa masing-masing variabel, yaitu variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *pearson product moment* sebesar 0,354 ( $r = 0,354$ ). Menurut Azwar (2010) nilai koefisien hubungan tersebut terletak pada kategori rendah. Selain itu, nilai-nilai koefisien tersebut berbentuk angka positif karena tidak ada tanda negatif pada angka. Berdasarkan hasil ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang rendah dan bersifat positif. Kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap pada pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan atau apresiasi yang diterima oleh pekerja dengan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima. Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja merupakan bentuk kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang diberikan lebih pada aspek kepuasan kerja pada tempatnya bekerja biasanya akan lebih mengutamakan pekerjaan jika dibandingkan dengan balas jasa.

Penelitian ini didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Spector (2012), di mana kepuasan kerja memiliki aspek 1 gaji (*pay*), aspek 2 promosi (*promotion*), aspek 3 supervisi (*supervision*), aspek 4 tunjangan (*benefit*), aspek 5 pengakuan (*contigent reward*), aspek 6 prosedur dan aturan perusahaan (*operating procedures*), aspek 7 rekan kerja (*co-workers*), aspek 8 jenis pekerjaan (*nature of work*), dan aspek 9 komunikasi (*communication*). Setelah melaksanakan penelitian kepada 42 karyawan PT. X diperoleh skor mean untuk setiap aspek-aspek kepuasan kerja, mulai dari aspek gaji dengan mean sebesar 8,67; aspek promosi sebesar 7,60, aspek supervisi sebesar 8,38, aspek tunjangan 8,43, aspek pengakuan 13,57, aspek peraturan dan prosedur perusahaan sebesar 5,98, aspek rekan kerja sebesar 9,55 aspek jenis pekerjaan sebesar 14; dan aspek komunikasi sebesar 13,76.

Aspek pertama yang dievaluasi dalam penelitian ini adalah aspek gaji (*pay*) yang menjelaskan mengenai upah atau bayaran yang diterima oleh karyawan setelah memenuhi kewajibannya dalam perusahaan pada saat mengerjakan pekerjaannya. Dengan skor *mean* senilai 8,67, hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji atau bayaran yang mereka terima sebagai balas atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Data ini menjelaskan bahwa pemberian gaji atau upah yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang ditanggung oleh karyawannya. Hal ini meningkatkan



kepuasan yang dirasakan karyawan karena mereka menganggap bahwa mereka mendapatkan apresiasi dengan diberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Aspek kedua yang dievaluasi dalam penelitian ini adalah mengenai aspek promosi jabatan (*promotion*) yang menjelaskan mengenai kesempatan untuk para karyawan menerima promosi jabatan dalam perusahaan. Dengan skor mean senilai 7,60, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan kesempatan mereka untuk menerima promosi jabatan dalam perusahaan. Hal ini didukung dengan adanya kebijakan dari perusahaan terkait dengan promosi jabatan apabila karyawan dirasa sudah cukup berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebijakan ini dapat memberi motivasi pada karyawan untuk terus bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Aspek ketiga yang dievaluasi adalah mengenai supervisi dalam perusahaan (*supervision*) yang menggambarkan bagaimana pemangku jabatan atau atasan dalam perusahaan bersikap kepada karyawan yang mereka pimpin. Dengan skor mean 8,38, hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa cukup puas dengan metode kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan mereka. Berdasarkan hasil survei didapatkan bahwa para karyawan menyukai gaya kepemimpinan atasan mereka dan merasa bahwa mereka diperhatikan oleh atasan mereka, serta merasa bahwa atasan mereka cukup kompeten pada saat melaksanakan tugasnya. Hal ini membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja dan meningkatkan kepuasan mereka pada saat bekerja.

Aspek keempat yang dievaluasi adalah aspek tunjangan (*benefit*) yang menjelaskan mengenai beberapa tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan pada saat bekerja dalam perusahaan. Dengan skor mean 8,43, hasil ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diterima oleh karyawan dirasa cukup. Namun berdasarkan hasil kuesioner didapatkan bahwa ada beberapa tunjangan yang dirasa kurang dikarenakan ada tunjangan yang tidak mereka terima. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan pada saat bekerja dalam perusahaan.

Aspek kelima yang dievaluasi adalah aspek pengakuan (*contigent reward*) yang menjelaskan mengenai pengakuan atau apresiasi yang mereka terima pada saat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan nilai mean 13,57, hasil ini menjelaskan bahwa apresiasi atau pengakuan yang diterima oleh karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya dirasa kurang. Hal ini sejalan dengan aspek tunjangan di mana mereka merasa bahwa tunjangan yang mereka dapatkan masih dirasa kurang. Hal ini berpengaruh kepada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dalam perusahaan

Aspek keenam yang dievaluasi adalah aspek peraturan dan prosedur perusahaan (*operating procedures*) yang menjelaskan mengenai aturan-aturan dan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan yang menyulitkan bagi karyawan. Dengan skor mean 5,98, hasil ini menunjukkan bahwa aturan-aturan dalam perusahaan tidak menghambat para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan menjadi lebih bebas dan tidak terikat dengan aturan-aturan yang menyulitkan mereka pada saat melakukan pekerjaan dan membuat tingkat kepuasan mereka pada saat bekerja menjadi meningkat.

Aspek ketujuh yang dievaluasi adalah aspek rekan kerja (*co-worker*) yang menjelaskan mengenai bagaimana kondisi rekan kerja yang bekerja bersama dengan mereka. Aspek ini berkaitan dengan hubungan interpersonal antar karyawan dan keahlian dari rekan

kerja pada saat bekerja bersama. Dengan nilai mean 9,55, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan rekan kerja yang bekerja bersama mereka. Berdasarkan data yang telah didapatkan, mereka senang bekerja dengan rekan kerja dan merasa bahwa mereka tidak terbebani dengan rekan kerja yang kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Rekan kerja yang kompeten dan kooperatif dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman pada saat bekerja dan meningkatkan kepuasan mereka pada saat bekerja.

Aspek kedelapan yang dievaluasi adalah aspek sifat pekerjaan (*nature of work*) yang menjelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan. Dengan nilai mean 14, hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa cukup puas dengan sifat pekerjaan yang mereka tanggung. Karyawan merasa bangga dan menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, namun mereka juga merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka tanggung cukup berat. Para karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan cukup banyak dan cukup berat, hal ini juga disebabkan pada kondisi kerja mereka terletak di medan yang cukup sulit. Dengan karyawan yang menyukai dan bangga dengan pekerjaan yang dikerjakan dapat membuat mereka lebih puas pada saat melaksanakan pekerjaan tersebut.

Aspek kesembilan yang dievaluasi adalah aspek komunikasi (*communication*) yang menjelaskan mengenai bagaimana komunikasi dalam perusahaan berjalan. Dengan nilai mean sebesar 12,33, menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan berjalan dengan cepat dan mudah dipahami. Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan bahwa penyampaian informasi yang diterima oleh karyawan berjalan dengan cepat dan mudah untuk dipahami sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan informasi. Hal ini membuat para karyawan menjadi lebih produktif dan efisien dikarenakan pertukaran informasi yang cepat, objektif dan mudah dipahami. Dengan adanya komunikasi yang baik juga membuat karyawan lebih mudah dalam penyelesaian konflik sehingga karyawan menjadi lebih nyaman pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan data secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa nilai mean kinerja karyawan berjalan seimbang dengan kepuasan kerja karyawan pada angka yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak dari karyawan PT.X yang memiliki performa kinerja yang tinggi dan tingkat kepuasan yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan cukup mampu untuk menyeimbangkan antara kepuasan kerja pada karyawan dengan kinerja karyawan dengan pemenuhan hak-hak pada karyawan dengan pemberian gaji yang sesuai, kesempatan promosi yang memadai, pengawasan dari atasan yang baik, pemberian tunjangan sesuai aturan, pemberian apresiasi kepada karyawan, peraturan perusahaan yang tidak menyusahkan, pemberian rekan kerja yang kooperatif, sifat pekerjaan yang sesuai dengan *passion* karyawan, dan komunikasi yang efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada PT.X didapatkan hasil yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab) dengan jumlah populasi sebesar 73 karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan angka koefisien 0,686 yang mengartikan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan angka koefisien korelasi 0,686 memiliki arti bahwa kedua korelasi tersebut masuk ke dalam

tingkatan korelasi yang cukup kuat berdasarkan kategorisasi (Azwar, 2010). Dari data penelitian yang didapatkan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.X. Berdasarkan hasil perhitungan data statistik didapatkan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan nilai sebesar 0,345 ( $r=0,345$ ). Berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut terletak pada kategori yang rendah. Selain itu, hubungan antara kedua variabel bersifat positif yang berarti bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil yang diperoleh, peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada PT.X ataupun perusahaan terkait untuk mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, serta diperlukan untuk meningkatkan beberapa aspek yang dirasa mendapatkan nilai rata-rata yang rendah. Diketahui aspek yang mendapatkan nilai rata-rata rendah adalah pada aspek tunjangan dan pengakuan, sehingga diharapkan agar pihak perusahaan dapat memberikan tunjangan yang sesuai dan pemberian apresiasi yang baik kepada para karyawan.

Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendalami hubungan antar dimensi dari kedua variabel tersebut dengan tujuan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pada hubungan dan pengaruh kedua variabel tersebut. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharap agar mempertimbangkan faktor-faktor yang lain yang dapat memberikan pengaruh kepada kedua variabel tersebut dan berpotensi untuk meningkatkannya, yang belum dimunculkan dalam penelitian.

## **Daftar Pustaka**

- Auliani, Rizka, Ni Made Swasti Wulanyani. 2017. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol.4, No.2,426-434.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*. Vol. 3, No. 2.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Azwar. Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Egenius, Samuel, Boge Triamanto, Mohamad Natsir. 2020. *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU)*

- Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol. 7, No.10,480–489. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Esthi, Rianasari Bimanti, Yustia Nadia Marwah. *Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT. Asahi Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*. Vol.22,No.1.130-137. <https://doi.org/10.30872/jfor.v22i1.6654>
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fatmawati, F.M., Sri Hartono, Istatin. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Vol. 4, No. 1. 338-346. <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Fortuna, Y., 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi*. Vol 18, No. 3. 366-375. <https://doi.org/10.37721/je.v18i3.7>
- Gibson, J. L., et al. 1987, *Organisasi dan Manajemen: Prilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara: Jakarta
- Hariati, M. M., Amar, Y. 2021. *The Effect of Job Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior*. *Hassanudin Journal Of Bussiness Strategy*. Vol. 3, No.4. 93-104. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v3i4.490>
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jannah, M., 2018. *Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi.*, Unesa University Press.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Koopmans, L., et al. 2014. *Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3), 331-337.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Salesti, Jayana. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Universitas Di Batam)*. *Jurnal Dimensi*. Vol 3, No. 2. 1-14. <https://doi.org/10.33373/dms.v3i2.101>
- Saputra, Steven, Kurniati W. Andani. 2021. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Crocotama International Di Jakarta*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume III No. 1/2021, 98-106. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Saputri, Noel Aurora, Arif Nugroho Rachman. 2022. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo*. *Jurnal*

- Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 15, No. 1. 9 – 23.  
<https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i1.603>
- Sari, Ririn Nur Indah, Hady Siti Hadijah. 2016. Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1, No. 1. 204-214. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Savas, Nazan, Ersin Nazlican, Ebru Turhan. 2012. *Job Satisfaction and Sociodemographic Factors Affecting Garbage Workers' Quality of Life in Antakya (Antioch), Turkey*. *Primary Health Care : Open Access*. 2(1). 1-8. [10.4172/2167-1079.1000110](https://doi.org/10.4172/2167-1079.1000110)
- Septiana, Oey Hannes Widjaja. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 3. 643–652. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Spector, PE (1985). Pengukuran kepuasan staf layanan manusia: Pengembangan Survei Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Komunitas Amerika*, 13, 693-713.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syahrudin, Syahrudin. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. Vol 13, No 1. 59-72. <https://doi.org/10.30872/jkin.v13i1.363>
- Maulana, Mochamad Afrizal, Agisna Tri Munandar. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia 2 Departemen Gudang. *Jurnal Cakrawala*. Vol. 2, No. 1. 47-65.
- Miskani, K. A., I. W. Bagia. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2. 120-129. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077>
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Widjaja, William. 2021. Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen*. Vol. 19, No. 1. 32-40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>