

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PILAR MEGAH ABADI

Muhammad Arif Pratama¹, Suharto², Burhan Nudin³

pratama.marif99@gmail.com¹

Universitas Tulang Bawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pilar Megah Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan 53 responden. Analisis data meliputi uji karakteristik responden, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier sederhana, yang diolah menggunakan IBM SPSS 25. Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = 23,058 + 0,622X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai konstanta (a) sebesar 23,058. Ini berarti, jika variabel X (kepuasan kerja) bernilai nol, kinerja karyawan akan tetap sebesar 23,058. Koefisien regresi (b) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel X (kepuasan kerja) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,622.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Metode Kuantitatif, IBM SPSS 25.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT Pilar Megah Abadi. The research employs a quantitative approach, as it seeks to analyze how job satisfaction affects employee performance at the company. The quantitative approach in this study was conducted through a survey method with 53 respondents. Data analysis included tests for respondent characteristics, validity, reliability, classical assumptions, and simple linear regression, processed using IBM SPSS 25. The data processing resulted in a simple linear regression equation: $Y = 23.058 + 0.622X$. This equation shows that the job satisfaction variable affects employee performance, with a constant (a) value of 23.058. This means that if variable X (job satisfaction) is zero, employee performance will remain at 23.058. The regression coefficient (b) of 0.622 indicates that for every one-unit increase in variable X (job satisfaction), employee performance will increase by 0.622.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Quantitative Method, IBM SPSS 25.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan karyawan dalam perusahaan. Karyawan adalah aset paling berharga yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa keterlibatan aktif karyawan, perusahaan sulit untuk sukses, sekecanggih apapun teknologi yang dimiliki.

Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah tingkat kepuasan mereka. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus menjadi salah satu prioritas utama perusahaan. Menurut Martoyo (2000:142), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dialami oleh karyawan terkait kesesuaian antara imbalan kerja yang diterima dan yang diharapkan dari perusahaan atau organisasi.

Menurut Torang (2014:74), kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang dapat diukur dari segi kuantitas maupun kualitas. Pencapaian ini didasarkan pada tugas utama dan fungsi yang mengikuti pedoman seperti norma, standar

operasional prosedur, serta kriteria dan ukuran yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan sikap emosional positif yang dirasakan di tempat kerja, di mana hasil kerja tercapai melalui tujuan yang dipenuhi, serta adanya perlakuan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebagai perusahaan galangan kapal, PT. Pilar Megah Abadi sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk tetap kompetitif di pasar. Kinerja karyawan yang maksimal akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan ketat di industri ini. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga akan meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap layanan yang ditawarkan.

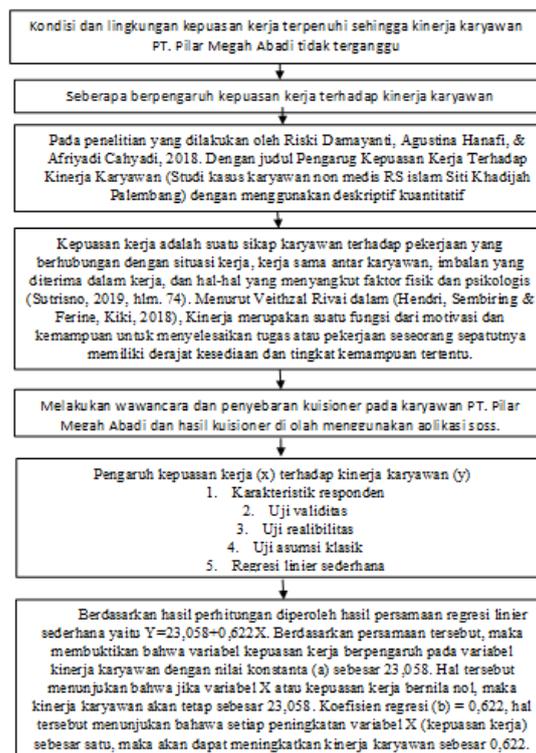
Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Eliyana et al. (2019), karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya lebih produktif dan efisien. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi, di mana semakin banyak aspek pekerjaannya yang sesuai dengan harapan, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, jika banyak aspek pekerjaannya yang tidak sesuai dengan harapan, kepuasan kerja akan menurun. Ketika perusahaan gagal menyediakan kepuasan kerja, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan kualitas pelayanan perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dorongan kerja yang berasal dari dalam diri mereka. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang dapat meningkatkan performa kerja. Motivasi juga menjadi salah satu cara positif untuk mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Motivasi berkaitan dengan bagaimana cara membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja dengan memaksimalkan kemampuan dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2016).

Menurut Afandi (2018, hlm. 73), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diperoleh. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah hasil dari perbandingan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang didapatkan, berdasarkan pandangan subjektif karyawan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut. Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada, dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu, karakteristik individu, variabel situasional dan karakteristik pekerjaan

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan PT Pilar Megah Abadi. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya, penelitian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Pilar Megah Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja (x) dan variabel kinerja karyawan (y). Hasil uji validitas di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. R Hitung Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai r	R tabel	Hasil
Kepuasan kerja (x)	695	0,306	Valid
	695		Valid
	599		Valid
	480		Valid
	587		Valid
	458		Valid
	528		Valid
	695		Valid
	453		Valid
	541		Valid
	442		Valid
	541		Valid
	599		Valid
	528		Valid
	412		Valid

Tabel 2. R Hitung Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai r	R tabel	Hasil
Kinerja karyawan (y)	706	0,306	Valid
	612		Valid
	442		Valid
	518		Valid
	458		Valid
	442		Valid
	531		Valid
	568		Valid
	383		Valid
	543		Valid
	543		Valid
	358		Valid

Analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki validitas yang baik. Uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi hitung (rhitung) dengan koefisien korelasi tabel (rtabel) menunjukkan bahwa nilai rhitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari rtabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dalam kuisioner telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Nilai Sig Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Sig < 0,05	Hasil
X1	0,000	Valid
X2	0,000	Valid
X3	0,000	Valid
X4	0,007	Valid
X5	0,001	Valid
X6	0,011	Valid
X7	0,003	Valid
X8	0,000	Valid
X9	0,012	Valid
X10	0,002	Valid
X11	0,014	Valid
X12	0,002	Valid
X13	0,000	Valid
X14	0,003	Valid
X15	0,024	valid

Tabel 4. Nilai Sig Variabel Kinerja

Variabel	Sig < 0,05	Hasil
y1	0,000	Valid
y2	0,000	Valid
y3	0,014	Valid
y4	0,003	Valid
y5	0,011	Valid
y6	0,014	Valid
y7	0,003	Valid
y8	0,001	Valid
y9	0,037	Valid
y10	0,002	Valid
y11	0,002	Valid
y12	0,052	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai sig<0,05.

Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa hasil pengukuran kita akurat dan konsisten, kita akan menggunakan uji statistik bernama Cronbach's alpha. Jika nilai Cronbach's alpha yang kita dapat lebih dari 0,60, maka kuesioner yang kita gunakan dapat dipercaya. Namun, jika nilainya kurang dari 0,60, artinya kuesioner tersebut kurang dapat diandalkan

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Cut of value	Keterangan
Kepuasan kerja (x)	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (y)	0,738	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Asumsi Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44642134
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	-.124
	Negative	-.115
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas Kriteria pengujian Nilai Asymp.sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data berdistribusi normal. Nilai asymp.sig.(2-tailed) yang didapat sebesar 0,200(>0,05) maka berkesimpulan data berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.193	7.887		2.433	.022
	kepuasan kerja	.484	.124	.595	3.915	.001

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.595 ^a	.354	.331	3.507	1.904

Berdasarkan tabel yang diberikan, kita dapat menguji apakah data mengalami autokorelasi atau tidak. Jika nilai DW (Durbin-Watson) berada di antara nilai DU dan 4-DU, maka kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam data. Dalam kasus ini, dengan jumlah data 30 dan satu variabel bebas (x), kita mendapatkan nilai DW sebesar 1,904. Nilai ini terletak di antara nilai DU (1,4894) dan 4-DU (2,5106). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan gejala autokorelasi, atau dengan kata lain, uji asumsi klasik terkait autokorelasi telah terpenuhi.

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Megah Abadi, akan dibuktikan dengan menggunakan alat regresi linier sederhana dan dengan bantuan spss v25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.193	7.887		2.433	.022
	kepuasan kerja	.484	.124	.595	3.915	.001

Berdasarkan hasil analisis, kita bisa melihat bahwa kepuasan kerja karyawan (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka (Y). Jika karyawan semakin puas dengan

pekerjaannya, maka kinerjanya juga cenderung meningkat. Angka 0,484 menunjukkan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya, setiap peningkatan 1% tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484%. Jika tidak ada sama sekali kepuasan kerja (nilai $X = 0$), maka kinerja karyawan diperkirakan akan berada pada nilai 19.193.

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang adil, dan kesempatan pengembangan diri. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih optimal

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diatas yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y=19.193+0,484X$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan dengan nilai konstanta (a) sebesar 19.193. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel X atau kepuasan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 19.193. Koefisien regresi (b) = 0,484, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X (kepuasan kerja) sebesar satu, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,484.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alexi, F., Noferdiman., dan H. Handoko. 2020. Pengaruh penambahan tepung spirulina (*Spirulina platensis*) dalam ransum terhadap pertambahan bobot badan dan konversi ransum puyuh (*Coturnix-coturnix japonica*). Hal 327- 332 dalam : *Prosiding hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat*. Jilid 2. Fakultas Peternakan, 7 November 2020. Jambi.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 1993, *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Chandra Fitra Arifianto, 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya*.
- Christian Rico Yudi Pratama, Sulastr Irbayuni, 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yun Kargo Indonesia*.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Eliyana, A., Ma'arif, S. and Muzakki (2019) 'Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance', *European Research on Management and Business Economics*. *AEDM*, 25(3), pp. 144–150. doi: 10.1016/j.iemeen.2019.05.001.
- Fitria. 2007. *Panduan Lengkap Kesehatan Wanita*. Graha Ilmu Semesta, Yogyakarta.
- Fuad Maulana Kurnia, Syamsul Hadi Senen, 2020. *Analisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang*
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, (2018)., "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta." Jurnal Pasti 4.2: 27-34.
- Herzberg. 1979, The Scribner-Bantam English Dictionary. Amerika Serikat
- Iwan Kurnia Wijaya, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas
- L. Juni Widayanti, N. M. Ary Widiastini, 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu Pt. Adi Karya Graha Mulya Singaraja Bali
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE –. JogJakarta.
- Moekijat (1989), Manajemen Kepegawaian, Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reina Poetri Narulita, Anne Charina, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bumi Saba Indonesia Pangalengan Jawa Barat.
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)
- Santi Octavianti, Rahmah Hamni, 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inkabiz Indonesia (Kota Tangerang)
- Sedarmayanti, 2004, Good Government (Pemerintahan yang baik); Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sudarmin Manik & Nova Syafrina. 2018. Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. Vol. 4, No. 1 Feb 2018. p.ISSN: 2407-800X - e.ISSN: 2541-4356. E-Journal on-line melalui <http://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/126/116>. Diakses tanggal : 14 Februari 2019, Pukul. 15:21
- Suhroji Adha, Didi Wandu, Yanto Susanto, 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang
- Sumarsono, 2004, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Jember: Graha. Ilmu. Stephen P. Robbins, 2006, Perilaku Organisasi, Jakarta : Indeks
- Tjong Fei Lie Dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner Surabaya
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240. Sumber Internet: Al- Hafiz Muslih, 2013.