

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. TIGA PUTRA ABADI PERKASA KABUPATEN PURWAKARTA

Wiwin Subiyanti¹, Dedy Trisnadi²

¹²Program Studi Manajemen Bisnis STIEB Perdana Mandiri

¹Email: wiwinsbynt@gmail.com

²Email : dedy.trisnadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada perusahaan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa sebanyak 25 orang. Metode penelitian menggunakan metode survey kuantitatif dengan analisis korelasi linier sederhana dan regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan uji t yang dilakukan terhadap kedua variabel tersebut. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 91,5%, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Korelasi masing-masing antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri hingga saat ini semakin mengalami peningkatan. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut mengalami perkembangan di sektor industri. Berbagai macam industri mulai dikembangkan, mulai dari industri besar hingga industri kecil menengah. Salah satu industri yang saat ini mengalami peningkatan adalah industri bulu mata palsu. Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu daerah yang menyumbangkan industri bulu mata palsu di Indonesia. Berikut ini adalah tabel daftar perusahaan bulu mata palsu yang ada di Jawa Barat.

Tabel 1. Daftar Perusahaan Bulu Mata Palsu di Jawa Barat

No.	Nama Perusahaan	Kabupaten/Kota
1.	PT. Danbi International	Ciamis
2.	PT. Surya Garut Indah	Garut
3.	PT. Tiga Putra Abadi Perkasa	Purwakarta
4.	Tiga Putra Abadi PTY	Purwakarta

Sumber: kemenperin.go.id

Pada tabel di atas terlihat bahwa daerah Purwakarta menjadi salah satu produsen penghasil bulu mata palsu di Jawa Barat, salah satunya yaitu pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa. Penelitian ini dilakukan di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa. Pabrik ini mulai memproduksi bulu mata palsu sejak tahun 2002 dan masih aktif hingga saat ini, dengan 25 orang karyawannya sebagai operator produksi. Perusahaan ini memasarkan hasil produksinya di Indonesia bahkan juga diekspor ke luar negeri.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari peran sumber daya manusianya. Namun, tidak semua perusahaan bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar. Masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena tenaga kerja menjadi salah satu faktor utama keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dalam memproduksi barang. Mengenai permasalahan tersebut maka perusahaan sebisa mungkin untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2018:94) “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Kinerja karyawan di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa dirasa masih kurang memuaskan, hal ini disebabkan karena tingkat absensi karyawan dari tahun 2019-2021 mengalami peningkatan. Untuk melihat bagaimana kinerja karyawan divisi produksi PT, Tiga Putra Abadi Perkasa, di bawah ini terdapat data-data penilaian kinerja karyawan. perusahaan memberikan nilai kepada karyawan menjadi tiga kategori, yaitu tertinggi sebesar A dan nilai terendah adalah C. Indikator ini ditentukan berdasarkan tingkat absensi karyawan yang perusahaan lakukan berdasarkan divisi.

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Tahun 2019-2021

Penilaian	A (Baik)	B (Cukup)	C (Buruk)
Tahun 2019	5	12	8
Tahun 2020	5	12	8
Tahun 2021	7	13	5
Total Penilaian	17	37	21

Sumber: PT. Tiga Putra Abadi Perkasa

Berdasarkan tabel, terlihat data penilaian kinerja karyawan di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa mayoritas berada pada poin B dan C di setiap tahunnya, dengan total penilaian pada poin B sebanyak 37 orang dan pada poin C sebanyak 21 orang. Karyawan yang mendapatkan nilai C memiliki tingkat kehadiran yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan lainnya, sehingga penilaian kinerjanya juga kurang memuaskan. Hal ini diduga disebabkan karena karyawan mengeluhkan masalah mengenai penerapan kebijakan baru yang dibuat perusahaan semenjak pandemi Covid-19 melanda di Indonesia. Kebijakan baru tersebut membuat perusahaan mengurangi jam kerja karyawan menjadi empat jam dalam sehari namun target produksi tetap seperti karyawan mengerjakan target produksi selama satu hari penuh. Sehingga banyak karyawan yang cepat lelah, hingga absen dari pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan kurang memperhatikan tingkat kehadirannya, sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi Karyawan Divisi Produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Tahun 2019-2021

Tahun	Total Hari Kerja	Jumlah Karyawan Produksi	Total Kehadiran Seharusnya	Hadir	Sakit	Persentase Ketidakhadiran
2019	240	25	6.000	5.902	98	1,63%
2020	240	25	6.000	5.881	119	1,98%
2021	240	25	6.000	5.844	156	2,60%

Sumber: PT. Tiga Putra Abadi Perkasa

Pada data di atas, terjadi peningkatan tingkat absensi karyawan, dimana pada tahun 2021 jumlah karyawan yang sakit meningkat menjadi 2,60%. Hal ini diduga disebabkan kebijakan baru tersebut. Selain itu, usia karyawan yang sudah cukup tua yaitu antara 30-56 tahun membuat karyawan mudah terserang penyakit sehingga menyebabkan tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat dan kinerja karyawan menurun. Kemudian

karyawan juga merasakan kejenuhan karena perusahaan hingga saat ini belum memberikan kepastian mengenai kapan berakhirnya kebijakan baru tersebut. Hal ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya tingkat absensi karyawan dan kepuasan karyawan yang kurang terpenuhi sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini tentunya merupakan masalah yang harus segera dibenahi agar keadaannya tidak menjadi lebih buruk.

Menurut Spector (Puspitasari, 2021:7) “Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mendefinisikan bagaimana perasaan individu mengenai pekerjaannya, perasaan tersebut berkaitan dengan kesukaan atau kepuasan terhadap pekerjaannya”.

Pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa tingkat kepuasan kerja karyawan dinilai masih

rendah. Sejak tahun 2020 akibat adanya pandemi Covid-19 hingga saat ini perusahaan telah memberlakukan kebijakan baru. Kebijakan tersebut membuat karyawan harus bekerja setengah hari, pemotongan honor karyawan sebesar 50%, tidak ada bonus tahunan, tidak ada penghargaan untuk karyawan, hingga tidak adanya pesangon bagi karyawan yang ingin pensiun.

Berdasarkan latar belakang penulis telah melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Studi pendahuluan ini dilakukan kepada 10 orang karyawan bagian produksi, dengan adanya kebijakan baru tersebut maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya:

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa

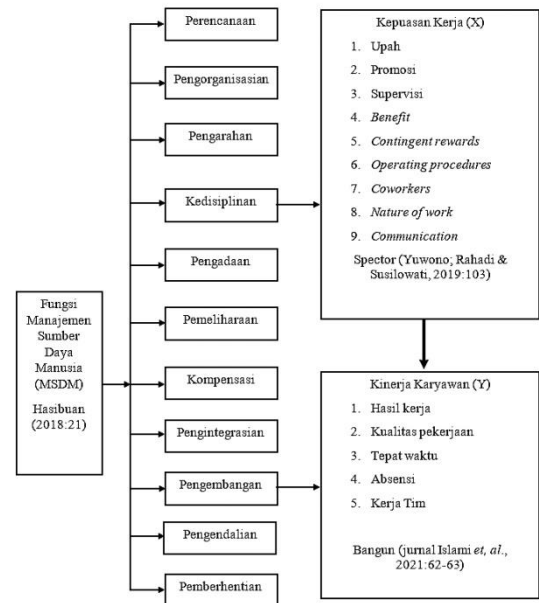
No.	Faktor / Indikator	Puas	Kurang Puas	Keterangan
1.	Upah	0	10	Sistem pemberian gaji sudah sesuai beban kerja.
		0	10	Pemberian gaji selama pandemi Covid-19 sudah adil.
		0	10	Gaji sudah bisa memotivasi karyawan.
2.	Promosi	2	8	Perusahaan memberikan kenaikan jabatan dan memberikan status karyawan tetap.
3.	Supervisi	4	6	Pemimpin memotivasi karyawannya.
4.	Benefit	0	10	Perusahaan memberikan bonus tahunan.
		0	10	Perusahaan memberikan pesangon untuk karyawan pensiun.
5.	Reward (penghargaan)	0	10	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai target.
6.	Kebijakan perusahaan	0	10	Kebijakan baru perusahaan selama pandemi covid-19 sudah adil untuk karyawan.
7.	Rekan kerja	10	0	Rekan kerja saling membantu dan kompeten.
8.	Komunikasi	4	6	Komunikasi antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik.
		10	0	Komunikasi antara sesama rekan kerja sudah terjalin baik.

Terlihat pada tabel hasil studi pendahuluan tersebut, tanggapan responden tertinggi terhadap ketidakpuasan karyawan terdapat pada upah, benefit, penghargaan, dan kebijakan perusahaan. Alasannya mereka kurang puas dengan kebijakan baru yang diterapkan perusahaan yang berdampak pada pemotongan upah karyawan sebanyak 50%, perusahaan tidak lagi memberikan bonus tahunan dan pesangon, perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik, serta karyawan merasakan ketidakadilan terhadap kebijakan baru yang diterapkan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, yang menjadi variabel penelitian adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Indikator variabel Kepuasan Kerja menurut Spector (Yuwono; Rahadi & Susilowati, 2019:103) yaitu: upah, promosi, supervisi, benefit, *contingent rewards*, *operating procedures*, *coworkers*, *nature of work*, dan *communication*. Sedangkan indikator Kinerja Karyawan menurut Bangun (Islami, *et. al.*, 2021:62-63) yaitu: hasil kerja, kualitas pekerjaan, tepat waktu, absensi, dan kerja tim.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Maryatmi (2021:23) bahwa “Kepuasan kerja sangat penting bagi kehidupan pegawai dan organisasi, sehingga eksistensinya perlu dipelihara dan bahkan ditingkatkan secara terus menerus”. Berikut dapat digambarkan konsep kerangka pemikirannya :



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) mengatakan bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan pengertian tersebut, hipotesis yang menunjukkan dalam penelitian ini adalah

Ha: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa.”

II. METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa yang berjumlah 25 karyawan, sedangkan objek dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode

survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Sugiyono (2018:15) mengatakan bahwa:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa yang berjumlah 25 karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) mengatakan:

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Kemudian teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi meliputi uji normalitas dan linearitas, uji statistik meliputi uji korelasi linier sederhana dan regresi linier sederhana, serta uji hipotesis meliputi uji signifikansi (uji t) dan uji koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian variabel X dan Y, dengan kaidah pengujiannya sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

No.	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1	0,461	0,3961	Valid
2.	X2	0,606		Valid
3.	X3	0,478		Valid
4.	X4	0,742		Valid
5.	X5	0,471		Valid
6.	X6	0,448		Valid
7.	X7	0,547		Valid
8.	X8	0,608		Valid
9.	X9	0,479		Valid
10.	X10	0,479		Valid
11.	X11	0,464		Valid
12.	X12	0,464		Valid
13.	X13	0,578		Valid
14.	X14	0,526		Valid
15.	X15	0,505		Valid
16.	X16	0,475		Valid
17.	X17	0,442		Valid
18.	X18	0,467		Valid
19.	X19	0,469		Valid
20.	X20	0,464		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y1	0,532	0,3961	Valid
2.	Y2	0,611		Valid
3.	Y3	0,696		Valid
4.	Y4	0,600		Valid
5.	Y5	0,437		Valid
6.	Y6	0,439		Valid
7.	Y7	0,437		Valid
8.	Y8	0,617		Valid
9.	Y9	0,615		Valid
10.	Y10	0,728		Valid
11.	Y11	0,653		Valid
12.	Y12	0,703		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil uji validitas nilai r hitung adalah hasil dari korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan

di setiap variabel melalui SPSS versi 25.0. Terlihat dari kedua tabel tersebut masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, yang artinya pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, hal tersebut menunjukkan reliabilitas instrumen.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X)	0,878	0,70	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,859	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,70, yaitu untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,878 dan untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,859. Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan layak dalam penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Nuryadi, *et al.* (2017:79) mengatakan bahwa “Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal”.

Adapun uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan kaidah pengujian:

1. Jika nilai Sig < 0.05 , maka tolak H_0 artinya data tidak berdistribusi normal
2. Jika nilai Sig > 0.05 , maka terima H_0 artinya data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 25.0, maka diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	54,48	45,52
	Std. Deviation	7,332	5,018
Most Extreme Differences	Absolute	,132	,139
	Positive	,132	,139
	Negative	-,117	-,103
Test Statistic		,132	,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji normalitas yang menunjukkan data berdistribusi normal dengan hasil Sig variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,200. Karena nilai Sig $> 0,05$ atau $0,200 > 0,05$. Dengan demikian data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Menurut Norfai (2020:66) mengatakan “Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak”.

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig ≥ 0.05 maka ada hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

2. Jika nilai $\text{Sig} \leq 0.05$ maka tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	588,073	16	36,755	18,188
		Linearity	553,090	1	553,090	273,694
		Deviation from Linearity	34,983	15	2,332	1,154
	Within Groups		16,167	8	2,021	
Total			604,240	24		

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 5. di atas diperoleh hasil nilai Sig sebesar 0,436. Karena dalam kriteria pengujian nilai $\text{Sig} > 0,05$ atau 0,436 $> 0,05$, yang artinya bahwa model regresi linier. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

Uji Korelasi Linier Sederhana

Menurut Rinaldi, *et al.* (2020:87) “Analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Hubungan-hubungan tersebut dinyatakan dengan korelasi”.

Nuryadi, *et al.* (2017:137) mengatakan:

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua buah variabel digunakan ukuran koefisien korelasi (r). Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua buah variabel adalah nol sampai dengan ± 1 . Apabila dua buah variabel mempunyai nilai $r = 0$, berarti antara variabel tersebut tidak ada hubungan. Sedangkan apabila dua buah variabel mempunyai nilai $r = \pm 1$, maka dua buah variabel tersebut mempunyai hubungan yang sempurna.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Linier Sederhana

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,957**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,957**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa besar hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,957. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r, maka korelasi 0,957 berada pada tingkat 0.80 – 1.000, dengan hubungan sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa, hubungan antara variabel X dan variabel Y signifikan dan terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,850	2,281		4,318	,000
Kepuasan Kerja	,655	,042	,957	15,770	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta 9,850 dan nilai kepuasan kerja sebesar 0,655. Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 9,850 + 0,655x$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai angka koefisien regresi sebesar 0,655, angka ini mengandung arti bahwa variabel X (Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan diikuti penilaian sebesar 0,655. Jika nilai variabel X sebesar 1 maka nilai variabel Y meningkat / bertambah. Nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian model regresi bernilai positif atau searah, maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi (Uji t)

Sebelum membuat kesimpulan, terlebih dahulu melakukan pengujian atau tingkat keberartian korelasi hasil perhitungan tersebut. Tingkat keberartian ini ditentukan dengan uji signifikan dan korelasi (uji t).

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 = Variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

H_a = Variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Adapun kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	9,850	2,281		,000
Kepuasan Kerja	,655	,042	,957	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh $t_{hitung} = 15,770$ dan signifikansi 0,000. Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak serta df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data – 2 atau $25 - 2 = 23$ sehingga didapat $t_{tabel} = 2,068$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,770 > 2,068$ dan nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0, maka hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915	,912	1,491

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil data uji koefisien determinasi di atas, terlihat nilai R sebesar 0,957 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,915, artinya kemampuan variabel kepuasan kerja (X) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 91,5%. Ini berarti tingkat korelasi antar variabel adalah tinggi. Sedangkan sisanya sebesar 8,5% ($1 - 0,915$) dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar pembahasan penelitian ini.

Gambaran Kepuasan Kerja

Gambaran kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu mengenai tanggapan responden yang terdiri dari 25 karyawan bagian produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa dengan variabel kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor tertinggi pada indikator *coworkers* dengan skor rata-rata 115,5 dan persentase sebesar 92,4%. Sedangkan skor terendah berada pada indikator *contingent rewards* dengan skor rata-rata yaitu 29 dan persentase sebesar 23,2%. Selanjutnya pada skor kriteria untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1362 yang termasuk dalam kontinum sedang. Selain itu hasil perhitungan bagaimana keadaan kepuasan kerja yang diperoleh responden, didapat persentase sebesar 54,48%. Artinya bahwa kepuasan kerja yang diperoleh responden telah memenuhi sebesar 54,48%.

Gambaran Kinerja Karyawan

Gambaran kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu mengenai tanggapan responden yang terdiri dari 25 karyawan bagian produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa mengenai variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor tertinggi pada indikator kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata 114 dan persentase sebesar 91,2%. Sedangkan skor terendah berada pada indikator tepat waktu dengan skor rata-rata 55,5 dan persentase sebesar 44,4%. Selanjutnya pada skor kriteria untuk variabel kinerja karyawan sebesar 1137 yang termasuk dalam kontinum tinggi. Selain itu hasil perhitungan bagaimana keadaan kinerja karyawan yang diperoleh responden, didapat persentase sebesar 75,8%. Artinya bahwa kinerja karyawan yang diperoleh responden telah memenuhi sebesar 75,8%.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa. Dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang mengindikasikan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 91,5%, sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kemampuan dan keahlian karyawan, pengetahuan karyawan, rancangan kerja, kepribadian karyawan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, komitmen, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Enny W (2019:115) menjelaskan:

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian teori, pengolahan dan analisa data yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja karyawan divisi produksi pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa sesuai dengan hasil tanggapan responden yaitu berada pada kontinum sedang dengan skor 54,48%. Artinya bahwa kepuasan kerja berada pada posisi yang cukup namun harus ditingkatkan lagi, dengan aspek penilaian yang paling tinggi berada pada indikator

coworkers sedangkan pada indikator *contingent rewards* masih rendah.

2. Gambaran kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa, sesuai dengan hasil tanggapan responden yaitu berada pada kontinum tinggi dengan skor 75,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada posisi yang baik, dengan aspek penilaian paling tinggi berada pada indikator kualitas pekerjaan, sedangkan pada indikator tepat waktu masih rendah.
3. Gambaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa, sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,915, yang artinya bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 91,5%, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, sebagai rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa, maka perlu dilakukan upaya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil terendah dari variabel X (kepuasan kerja) dalam penelitian ini adalah terdapat pada indikator *contingent rewards*. Maka perusahaan perlu memperhatikan lagi masalah tersebut agar kepuasan karyawan meningkat sehingga memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan berbagai macam penghargaan kepada karyawan, seperti bonus atau hadiah, kenaikan gaji, pujian dan motivasi dari pemimpin perusahaan, hingga apresiasi dari perusahaan.
2. Berdasarkan hasil terendah dari variabel Y (kinerja karyawan) dalam penelitian ini adalah terdapat pada indikator tepat waktu. Maka seharusnya perusahaan

lebih mendisiplinkan lagi karyawan perihal kesadaran dalam menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin dan memberikan tindakan tegas terhadap pelanggaran tersebut, serta perusahaan perlu meningkatkan lagi kesejahteraan karyawan agar karyawan memiliki motivasi dan semangat lagi dalam memperbaiki kinerjanya sehingga karyawan tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.

V. REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Islami, Nur Annisa, Merry Fridha Tri Palupi dan Mohammad Insan Romadhan. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. Dalam *Jurnal Representamen*, Vol 7 (1), 62-63.
- Norfai. (2020). *Manajemen Data Menggunakan SPSS*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Nuryadi, et al. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Puspitasari, Amelia. (2021). Keseimbangan Kehidupan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X. *Skripsi* pada FPISB UII Yogyakarta.
- Rahadi, Dedi Rianto dan Etty Susilowati. (2019). *Perilaku Organisasi Konsep & Implementasi*. Bogor: PT. Filda Fikrindo.
- Rinaldi, et al. (2020). *Statistika Inferensial Untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.