

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UNIT DAGANG PRATAMA (KECAMATAN STABAT,
SUMATERA UTARA)
*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PRATAMA TRADING UNIT (SUB STABAT, NORTH SUMATRA)***

Andry Pratama Lubis¹. Cut Irna Setiawati²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

andrypratamalubis@student.telkomuniversity.ac.id¹, irnacut@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Industri pengolahan kayu yang ada di Kecamatan Stabat cukup banyak sehingga hal ini mendorong terjadinya persaingan usaha semakin kompetitif. Tiap perusahaan berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam menghasilkan produk kayu yang berkualitas. Guna mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pekerja yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Namun demikian, tidak semua karyawan dapat memberikan kinerjanya secara maksimal bagi kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan pada Unit Dagang Pratama.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan prosedur statistic dari kuantifikasi pengukuran untuk mendapatkan hasil penelitian. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kasual. Skala yang digunakan adalah skala Likert, populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja sebanyak 27 orang sehingga pengambilan sampel dengan sampel jenuh sebanyak 27 responden. Pengumpulan data dengan data primer terdiri dari wawancara, kuesioner dan observasi serta data sekunder. Cara analisa data menggunakan pengujian validitas dan kualitas data, regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa seluruh item kuesioner mempunyai hasil valid karena nilai koefisien terhitung $> r_{tabel}$ (0,361), sedangkan hasil uji realibilitas variabel kepuasan kerja dan kinerja adalah reliable (Cronbach Alpha $> 0,6$). Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa secara normalitas mempunyai distribusi normal dan secara uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Secara parsial disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai koefisien $9,401 > 1,704$ pada sig. $0,000 < 0,05$). Kemampuan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 78%, dan sisanya 22% dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan. Saran yang dapat disampaikan agar pimpinan perusahaan sebaiknya melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan sehingga dapat diketahui kepuasan kerja seperti apa yang diharapkan oleh karyawan agar kedepannya karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Dampak Kepuasan Kerja, Kineja

ABSTRACT

There are quite a lot of wood processing industries in the Sub of Stabat, so this encourages more competitive business competition. Each company strives to do their best in producing quality wood products. In order to achieve these goals, employees who have high performance are needed. However, not all employees can provide maximum performance for the progress of the company. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee performance in doing work at UD Pratama.

The method used in this research is quantitative. Quantitative method is a research method that uses measurement quantification to obtain research results. This type of research is descriptive research and casual research. The scale used is a Likert scale, the study population is 27 employees who work so that the sampling with a saturated sample of 27 respondents. Data collection with primary data consists of interviews, questionnaires and observations as well as secondary data. The data were analyzed by using data validity and quality tests, simple linear regression, classical assumption tests, and hypothesis testing.

The results showed that all questionnaire items had valid results because the coefficient value $r_{count} > r_{table}$ (0.361), while the reliability test results of job satisfaction and performance variables were reliable (Cronbach Alpha > 0.6). The classical assumption test results show that normality has a normal distribution and the heteroscedasticity test shows no heteroscedasticity symptoms. Partially it is concluded that job satisfaction has a positive and significant effect on performance (coefficient value of $9.401 > 1.704$ at sig. $0.000 < 0.05$). Employee performance ability can be explained by job satisfaction of 78%, and the remaining 22% is explained by other variables outside the scope of the research that was not carried out. Suggestions that can be conveyed so that company leaders should communicate two-way with employees so that job satisfaction can be seen as expected by employees so that in the future employees can improve and improve their performance to be even better in the future.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Satisfaction Impact, Performance*

1. Pendahuluan

Industri pengolahan kayu di Indonesia sedang menghadapi tantangan yang cukup signifikan karena ketidakseimbangan antara kebutuhan bahan baku industry dan kemampuan memproduksi kayu secara berkelanjutan. Ketidakseimbangan tersebut adalah karena kebutuhan kayu nasional yang sangat tinggi mencapai 55 juta m³ per tahunnya, sedangkan tingkat produksi kayu nasional hanya dari hutan alam dan hutan tanaman besar yang hanya mencakup 40 juta m³ per tahunnya. Selain berkaitan jumlah, tantangan perusahaan yang berada pada industri ini adalah tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki kedisiplinan dan perhatian yang rendah terhadap lingkungan dan keamanan di sekitar pabrik. Hal ini dikarenakan setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan pasti membutuhkan berbagai macam sumber daya yang harus terpenuhi, antara lain teknologi, bahan baku, alat-alat produksi, potensi pasar, dan manusia.

Kasmir (2016:4) menegaskan bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia, harus diperhatikan kebutuhan, keinginan, dan kepentingan mereka agar dapat bekerja secara efisien dan maksimal. Pengelolaan sumberdaya manusia perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional. Ini berarti harus menerapkan fungsi-fungsi manajemen

yang ada. Sumber daya manusia salah satunya adalah karyawan. Karyawan adalah yang menjadi penentu penunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Mereka mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap mereka terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan signifikan (Sari & Susilo: 2018, 34-35). Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dengan mudah dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang masuk dan keluar diperusahaan tersebut. Semakin sedikit jumlah ketidakhadiran dari karyawan maka hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja sudah cukup mendukung dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada UD Pratama yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku kayu menjadi barang jadi berupa berbagai macam mebel atau perabotan rumah tangga. Karyawan menjadi salah satu aset terpenting bagi kelancaran aktivitas perusahaan sehingga perusahaan akan maju bila didukung oleh karyawan yang dapat memberikan kinerja yang optimal bagi kemajuan usaha di masa mendatang. Namun demikian, dari informasi dan pengamatan yang dilakukan dapat disampaikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang mempunyai kinerja yang relatif rendah sehingga ini mengakibatkan terjadi kerusakan dari pengolahan kayu tersebut. Kondisi ini dapat diketahui dari bulan Januari – Juni 2020 dimana terdapat cukup banyaknya kayu yang cacat ataupun tidak sesuai dengan standar yang berlaku sekitar 30 – 44 unit kayu (20% - 31%) sehingga kayu yang rusak tersebut ada sebagian tidak dapat diolah lagi sehingga menjadi kayu buangan dan sebagian lagi membutuhkan waktu lebih lama untuk diproses agar dapat menjadi produk jadi sesuai yang diinginkan. Adapun penyebab rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja karena terdapat beberapa karyawan yang merasa dirinya tidak mendapatkan tunjangan kesehatan yang layak dari perusahaan seperti BPJS serta rata-rata karyawan mendapatkan gaji yang masih relatif rendah bila dibandingkan dengan UMK yang berlaku. Disamping itu, tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan berlaku masihlah rendah dimana selama tahun 2020 rata-rata persentase ketidakdisiplinan karyawan sekitar 14,8% - 22,2%.

2. Kerangka Teoritis

2.1. Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan untuk meningkatkan produktivitas (Badriyah. 2015:13). Sumber daya manusia atau SDM merupakan kekuatan daya pikir manusia yang harus digali, dibina, dan dikembangkan agar dapat memunculkan potensi-potensi maksimal pada manusia sehingga bisa dimanfaatkan bagi kesejahteraan hidup manusia. SDM itu sendiri adalah potensi manusia yang berupa kemampuan untuk berfikir, berkomunikasi dan bertindak dalam mengerjakan sesuatu. Menurut Sedarmayanti (2016:11) SDM adalah potensi-potensi manusia yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan barang ataupun jasa.

Larasati (2018:1) berpendapat bahwa SDM adalah factor sentral dalam suatu organisasi dengan bentuk ataupun tujuan apapun. Organisasi itu sendiri terbantu dari berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia. Dalam pelaksanaan visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut, diperlukan manusia untuk mengurus dan mengelolanya. Jadi, manusia adalah factor strategis dalam semua kegiatan institusi maupun organisasi. Marjuni (2015:3) menjelaskan bahwa sebuah organisasi akan sangat memerlukan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia-lah yang berperan aktif dalam pengambilan keputusan dan bergeraknya suatu organisasi. Seorang pengambil keputusan yang terbaik didapat dari sumber daya manusia yang

memiliki kemampuan untuk menganalisa suatu permasalahan dalam lingkungan pekerjaan dan jabatannya.

2.2. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018:50) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tingkat seorang karyawan mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka menganggap tingkat kinerja yang tinggi adalah hal yang penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

Kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal, namun respon emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seorang karyawan dapat merasa tidak puas dengan suatu aspek diperusahaannya, namun dengan aspek lainnya, ia merasa puas. (Masram dan Muah, 2017:117).

Kasmir (2018:105) menambahkan bahwa terdapat empat factor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu:

- a. Faktor social berhubungan dengan interaksi social, seperti komunikasi dan kerja sama dengan karyawan maupun atasan-nya.
- b. Factor finansial berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan oleh perusahaan. Biasanya meliputi jumlah gaji, tunjangan, promosi, jaminan kesehatan, jaminan social, dan lain-lain.
- c. Faktor psikologis berkaitan erat dengan kejiwaan karyawan. Biasanya termasuk tingkat kenyamanan, bakat, keterampilan dan sebagainya.
- d. Faktor fisik berhubungan dengan kondisi karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini termasuk didalamnya lingkup pekerjaan, jumlah jam kerja, jam istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan (seperti suhu, ventilasi udara, penerangan), dan sebagainya.

Mangkunegara (2014:120-122) mengemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan)

Locke (1969) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan berbanding lurus dengan apa yang diharapkan dan apa yang didapat oleh karyawan tersebut. Jadi, jika seorang karyawan mendapat lebih besar dari apa yang ia harapkan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut tinggi, dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan tersebut, dan begitu juga sebaliknya.

2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Menurut Adam Smith (1963), *equity theory* adalah teori yang menjelaskan bahwa tingkat kepuasan seseorang bergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu keadaan, dalam hal ini adalah pekerjaan. Seorang karyawan akan merasa puas apabila ia merasa ada keadilan didalam pekerjaannya.

3. *Need Fulfillment Theory* (Teori Pemenuhan Kebutuhan)

Teori pemenuhan kebutuhan ini dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa tingkat kepuasa kerja seorang karyawan berbanding lurus dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut. Tingkat kepuasan karyawan akan tinggi apabila kebutuhannya terpenuhi. Semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut, dan begitu pula sebaliknya.

4. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berlainan, dan bukan merupakan variable yang kontinyu.

- a. *Hygiene Factors (dissatisfier)* atau faktor yang mempengaruhi tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan, meliputi:
 1. Kondisi kerja
 2. Keamanan kerja
 3. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
 4. Teknisi penyelia
 5. Hubungan antar pribadi
 6. Gaji
- b. *Motivational Factors (Satisfier)* atau factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, meliputi:
 1. Kesempatan untuk berkembang
 2. Tanggung jawab
 3. Pengakuan
 4. Pencapaian prestasi
 5. Pekerjaan itu sendiri

2.3.Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:285-286) kinerja adalah suatu hal yang dapat diobservasi atau dimonitor dari karyawan secara actual. Kinerja pada umumnya mencakup perilaku-perilaku yang sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Masram dan Muah (2017:138) juga menambahkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diembankan kepadanya.

Moeheriono dalam Rustono & Akbary (2015:1175-1176) juga berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari usaha seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diembankan kepadanya agar mencapai target sebuah perusahaan dengan tanpa melanggar hukum atau legal, dan juga sesuai dengan etika, norma, dan moral.

Kasmir (2018:189) menjelaskan bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang sedang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Motivasi kerja adalah dorongan external maupun internal seseorang untuk melakukan tanggung jawab yang telah diberikan.
4. Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan.
5. Kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang dengan tanggung jawab tertentu untuk memimpin aktivitas ataupun kegiatan suatu kelompok/organisasi/perusahaan agar mencapai suatu tujuan/target yang telah ditetapkan.
6. Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan mengelola suatu kelompok/organisasi/perusahaan.
7. Loyalitas karyawan untuk menunjukkan dukungan dan kesetiaan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.
8. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang, Bahagia, nyaman seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.
10. Rencana kerja untuk memudahakn karyawan dalam mencapai tujuannya.
11. Lingkungan kerja di sekitar lokasi tempat bekerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis di atas, kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan dijabarkan dibawah ini:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data yang telah diolah)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sujarweni (2015:39) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian dengan kriteria yang mampu menciptakan penemuan yang mampu dicapai atau didapatkan dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik dari kuantifikasi pengukuran. Sementara Indrawati (2015:117) menjelaskan bahwa penelitian kasual merupakan penelitian yang digunakan untuk dapat menjelaskan penyebab adanya suatu permasalahan yang diukur dari eksperimen maupun non eksperimen.

Sugiyono (2015:148) menjelaskan bahwa populasi bukanlah sekedar angka pada objek atau subjek yang diteliti, namun termasuk juga di dalamnya karakteristik dan kebiasaan yang dimiliki oleh subjek maupun objek tersebut. Di dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah sebanyak 27 orang pegawai Unit Dagang Pratama. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini karena populasi hanya sebanyak 27 orang. Sugiyono (2014:85) menerangkan bahwa Teknik sampling jenuh digunakan ketika populasi adalah kurang dari 30 orang, dimana semua populasi tersebut akan dijadikan sampel. Istilah Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 27 orang

karyawan. Pengumpulan data di dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara, kuesionaire, dan juga observasi untuk mendapatkan data yang relevan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Kualitas Data

4.1.1.1. Uji Validitas

Dari hasil pengolahan data dari tabulasi jawaban responden dengan program aplikasi SPSS, dapat disampaikan bahwa semua item kuesioner yang diberikan kepada responden untuk variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y) mempunyai nilai koefisien r hitung $>$ r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan valid.

4.1.1.2. Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel I. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai koefisien</i>	Simpulan
Kepuasan kerja (X)	0,926	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Dari tabel diatas, bisa kita lihat bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 , hal ini berarti variabel penelitian adalah reliabel, artinya bahwa mayoritas responden memberikan jawaban relatif stabil dan konsisten antara satu item kuesioner dengan kuesioner lainnya.

4.1.2. Analisis Deskriptif

Dari 18 item pernyataan untuk kepuasan kerja dan 12 item pernyataan untuk variabel kinerja yang diberikan kepada responden bahwa rata-rata sekitar 61,5% untuk kepuasan kerja dan untuk kinerja rata-rata sekitar 75,80%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja dapat dikatakan cukup baik.

4.1.3. Regresi Linear Sederhana

Berikut ini disajikan hasil pengujian persamaan regresi linear sederhana antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficientsa

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.491	6.429		2.876	.008
Kepuasan kerja (X)	1.165	.124	.883	9.401	.000

a. Dependent Variable : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear sederhana dari hasil pengolahan data statistik sebagai berikut:

$$Y = 18,491 + 1,165X$$

persamaan regresi linear sederhana dapat dijabarkan secara mendetail sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 18,491 dan bernilai positif, artinya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 18,491 dengan asumsi nilai koefisien untuk variabel kepuasan kerja adalah nol.
2. Variabel kepuasan kerja (X) mempunyai nilai koefisien 1,165 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan 1 poin maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,165.

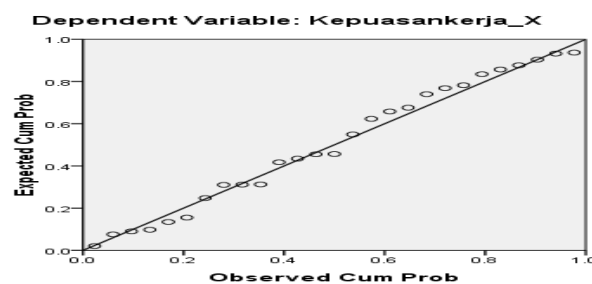
4.1.4. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan heteroskedastisitas sebagai berikut:

4.1.4.1. Uji Normalitas

Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden dengan metode P-Plot sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

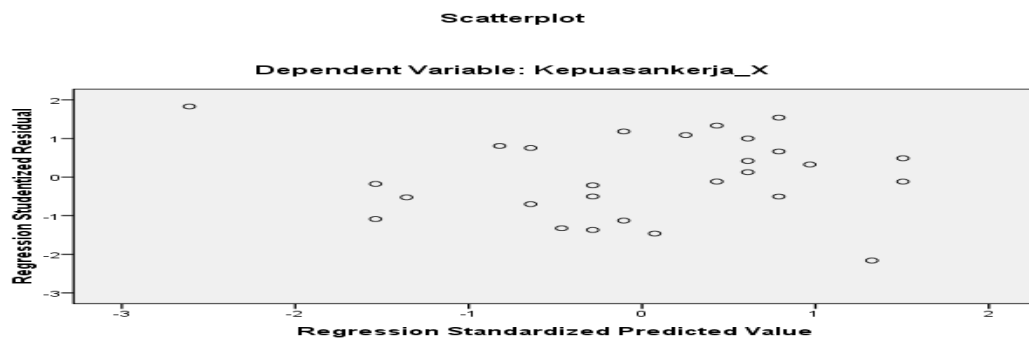


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas metode P-Plot

Bisa kita lihat dari gambar di atas bahwa titik-titik yang ada pada model regresi tersebar secara merata dan merata disepanjang garis diagonal. Hal ini berarti model regresi di atas memenuhi asumsi normalitas atau bisa disebut berdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik dari pengolahan tabulasi jawaban responden disajikan sebagai berikut:



Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik

Dapat kita lihat dari Gambar 3, titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebar secara tidak merata pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas dan teratur. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model di atas.

4.1.5. Uji Hipotesis

4.1.5.1. Uji Parsial (Uji-t)

Kemudian ditayangkan hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

<i>Coefficients^a</i>			
Model	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.876	.008
Kepuasan kerja (X)	.883	9.401	.000

a. Dependent Variable : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} = 9,401$ pada signifikan 0,000. Jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 27 responden sehingga nilai koefisien $t_{tabel} = 1,703$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian, dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilai $9,401 > 1,704$ pada sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dibawah ini dipaparkan hasil pengujian koefisien determinasi untuk menggambarkan kemampuan kepuasan kerja menjelaskan kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square change	F Change
1	.883 _a	.780	.771	3.53214	.780	88.379

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja_X

b. Dependent Variable : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R) sebesar 0,883 , artinya bahwa antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai korelasi yang sangat kuat karena nilai R (0,883) mendekati angka 1. Sementara itu besarnya persentase $Rsquare = 0,780 \times 100 = 78\%$, artinya kemampuan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja di UD Pratama sebesar 78% dan sisanya 22% mampu di presentasikan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan seperti kompensasi, pelatihan, insentif, pengembangan karir dan sebagainya.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut di UD Pratama (nilai koefisien 9,401 > 1,703 pada sig. 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan kepuasan kerja di perusahaan menjadi tolak ukur untuk mengetahui sampai sejauh mana karyawan dalam memberikan kinerjanya kepada perusahaan. Bagi sebagian karyawan yang telah mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan seperti gaji yang memadai, fasilitas yang mendukung dan tunjangan yang mencukupi maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga hasil yang diberikan akan lebih optimal bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang. Disamping itu, karyawan tidak akan menunda pelaksanaan tugasnya dan berusaha untuk meminimalisasi kesalahan dalam pekerjaannya.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada aktivitas perusahaan menunjukkan bahwa pimpinan perlu memberikan perhatian dan kepedulian pada karyawan atas apa yang diharapkan pada umumnya sehingga pimpinan perusahaan dalam mencari solusi atau alternatif lain yang tepat sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hal ini penting dilakukan agar karyawan dapat bersungguh-sungguh dan teliti dalam tiap pelaksanaan tugasnya yang menjadi rutinitasnya sehingga dengan meminimalkan kesalahan atau kelalaian maka perusahaan dapat terhindar dari kerugian penggunaan bahan baku kayu dan target yang ditetapkan diharapkan dapat tercapai dengan optimal sekitar 95% meskipun belum bisa mencapai sampai 100%.

Terdapat relevansi dari hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti dengan penelitian oleh Retno Qanita Alkhalisa (2018) dan Desy Lestari Panjajian (2019). Dari penelitian-penelitian tersebut terdapat korelasi yang sangat signifikan antara kinerja karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Maka dari itu, hasil penelitian ini menunjukkan adanya relevansi dan kesesuaian dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga ini dapat disimpulkan bahwa keberadaan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dari perusahaan menjadi tolak ukur yang kuat sampai sejauh mana karyawan akan memberikan kinerjanya yang optimal bagi kemajuan perusahaan. Semakin besar kepuasan yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari

perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam melakukan tiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya maupun tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Oleh sebab itu, keberadaan kepuasan kerja ini penting untuk dijaga dan diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga pimpinan yang dapat memberikan atau memenuhi kepuasan kerja yang diharapkan karyawan pada umumnya maka pihak perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat dan keuntungan bagi kelangsungan usaha baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam menghadapi era persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka berikut ini dapat disajikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan di UD Pratama masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dengan kurang optimalnya karyawan ketika melakukan tugasnya sehingga target kerja yang ditetapkan selama tahun 2020 masih belum tercapai dan membuat perusahaan mengalami kerugian secara material dari kerusakan bahan baku kayu yang gagal digunakan dalam proses pengerjaannya. Kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya di perusahaan masih belum optimal dimana masih sering terjadi kesalahan atau kelalaian dalam bekerja sehingga banyak produk yang gagal dalam proses pengerjaannya sehingga harus dilakukan pembetulan ulang atau menggunakan bahan baku kayu yang baru untuk membentuk yang baru lagi.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Pratama dimana besarnya persentase kepuasan kerja menjelaskan kinerja karyawan sebesar 78%, dan 22% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

5.2. Saran

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kedepannya pimpinan perusahaan sebaiknya melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan sehingga dapat diketahui kepuasan kerja seperti apa yang diharapkan oleh karyawan pada umumnya. Hal ini dilakukan agar perusahaan dan karyawan dapat dengan baik mencapai tujuan dan kepentingan Bersama.
2. Bagi karyawan yang sering melakukan kesalahan atau kelalaian dalam bekerja sebaiknya diberikan nasehat dan pengarahan yang rutin dan berkesinambungan. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi frekuensi ketidaksesuaian terhadap peristiwa di masa yang akan datang yang mengakibatkan usaha dapat menghindari kerugian secara material dari bahan baku kayu yang rusak atau gagal dikerjakan.

REFERENSI

- [1] Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama). Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [3] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- [4] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [5] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [6] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. United States: Pearson Education.
- [7] Rustono, A., & Akbary, M. (2015). The Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (DAPEN) Telkom. *e-Proceeding of management*, 1175-1176.
- [8] Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33-34.
- [9] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [10] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [11] Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.