

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreativa Surya Pratama Bandung

Ahmad Firmansyah*, Eki Dudi Darmawan

Politeknik Piki Ganesha. Jl. Gatot Subroto No.301, Maleer, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40274

*Correspondence email : ahmadfirman375@gmail.com, ekidudi@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine whether the effect of job satisfaction (x) affects the performance of employees (y) at PT. Kreativa Surya Pratama Bandung subsidiary from Telkom Indonesia for Marketing or Marketing. The population is 237 people. This study uses quantitative methods. By using the reference calculation of the Slovin formula, which is as many as 70 respondents, the calculations in this research use the SPSS application. The data analysis technique in this study used a simple linear regression test. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that job satisfaction has a partially significant effect on employee performance. This result is based on the t-value of 9.170 and the t-table of 1.995 having a sig value of $0.001 < 0.05$. With the acquisition of t-count greater than t-table ($9,170 > 1,995$), the coefficient of determination of the value of adjusted r square shows the results of 0.549 or 54.9%, so from the results of the coefficient value 54.9% is influential while the remaining 45.1% is influenced by other factors.*

Keywords: *Job Satisfaction, Employees Performance*

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalam pekerjaan atau organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam Perusahaan juga SDM sangat di butuhkan untuk memperlancar pekerjaan mereka agar perusahaan maju atau mencapai tujuan nya itu. Untuk mencapai tujuan yang sudah perusahaan tentukan maka sumber daya manusia harus senantiasa diarahkan dan dikembangkan (Handoko 2001). Sehingga di dalam perusahaan SDM yang di pakai adalah cara kerja karyawan apakah pekerjaan yang dilakukan terpakai oleh perusahaan atau tidak. Perusahaan harus memiliki kualitas kinerja yang baik atau perusahaan akan sukses dalam segala kegiatan yang diikuti adalah memiliki organisasi yang teratur. Organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Pengelolaan SDM di dalam perusahaan harus sangat baik sehingga kegiatan di perusahaan berjalan lancar dari pada itu fungsi-fungsi manajemen SDM sangat diperlukan seperti pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengintegrasian dan lain-lain sangat dibutuhkan. Sehingga dari fungsi-fungsi manajemen SDM itu akan menghasilkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi suatu karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Astiti, Suamba, and Artini 2019).

Dalam mencapai tujuan perusahaan, para manajemen harus mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya sehingga tercapai tujuan tersebut. Hal tersebut kinerja merupakan menyempurnakan suatu kegiatan dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil sesuai yang diharapkan. (Qustolani 2017). Oleh karena itu manajemen juga harus memilih mana karyawan yang fokus dengan pekerjaannya ataupun karyawan selaras yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mencapai tujuannya. Hal yang penting juga akan mempengaruhi suatu pekerjaan seperti komunikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan sehingga meningkatkan kepercayaan yang ada dalam perusahaan. Secara sederhananya kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu manajemen atau atasan harus bersosialisasi dengan karyawan agar perusahaan berjalan baik dari sosialisasi tersebut akan menghasilkan organisasi akan teratur sehingga karyawan akan puas dengan hasil yang di capai. Indrasari (2017), menyatakan dalam melakukan pekerjaan apabila seseorang mendapatkan otonomi akan bertindak seperti memberikan variasi terhadap pekerjaan, melakukan sumbangan penting dari keberhasilan organisasi, dan suatu hasil yang dilakukannya untuk pekerjaan sehingga memperoleh umpan baik, pegawaiipun akan merasa puas terhadap kualitasnya. PT. Kreativa Surya Pratama Bandung yang bergerak di bidang Pemasaran untuk produk telekomunikasi dan merupakan anak perusahaan dari PT. Telkom Indonesia. Didalam perusahaan tersebut dalam melakukan pekerjaan harus mempunyai SDM yang mempunyai karakteristik teliti atau kompeten terhadap bidang yang dikerjakan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kinerja yang karyawan yang baik juga akan di perlukan sehingga pekerjaan yang di lakukan akan selalu optimal. berdasarkan latar belakang di atas ini merupakan untuk Menambah wawasan ataupun sumbangan pemikiran informasi kepada pimpinan dan karyawan PT. Kreativa Surya Pratama Bandung.

Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012), mengartikan ungkapan perasaan dalam diri seseorang dalam kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berawal dalam diri seseorang dengan sikap

emosional sehingga menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan 2014). Dengan kata lain dari kedua definisi diatas kepuasan kerja yang baik adalah seseorang yang sangat cocok atau sesuai dengan kemampuannya sehingga dalam melakukan tugas akan selalu sesuai yang diinginkannya. Dalam mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan indikator (Indrasari 2017) yakni Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kesempatan terhadap gaji, Kesempatan promosi, Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Kinerja Karyawan

(Malayu S.P Hasibuan 2006) mengemukakan, kinerja adalah didasarkan pada kemampuan dan pengalaman kerjanya yang diperoleh dari hasil yang dicapai ketika melakukan tugas yang diberikan. Sedangkan, Byars dalam (Indrasari 2017) mengatakan usaha, kemampuan dan persepsi tugas bahwa merupakan hal yang berkaitan dengan kinerja. Maka dari penjelasan diatas bisa diartikan dengan adanya kinerja yang di lakukan oleh karyawan maka perbandingan hasil antara yang dikeluarkan oleh perusahaan atau pengorbanan perusahaan dari segi sumber dayanya dan biaya yang di keluarkan oleh perusahaan selama ini.(Noor, Ruhana, and Rahardjo 2014). Dimensi dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2015), yaitu sebagai berikut Kuantitas kerja (Quantity), Kualitas Kerja (Quality), Tanggung jawab, Kerja Sama, Inisiatif.

Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) Hipotesis yaitu rumusan masalah yang sudah dinyatakan pada bentuk kalimat pertanyaan dalam penelitan, yang merupakan jawaban dari rumusan masalah tetapi jawaban didalam penelitian tersebut masih sementara. Penelitian ini membentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0: kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Metode

Riset disini bisa diartikan agar mengetahui bagaimana cara agar mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, dengan itu penelitian yang digunakan adalah dengan explanatory research ialah riset yang bertujuan untuk menjelaskan tiap-tiap relasi kejadian dengan variable menggunakan uji hipotesis (Susanto 2019). Pendekatan yang di lakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. (Margono 2007) mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan data berupa angka yang di proses untuk menemukan pengetahuan mengenai yang ingin diketahui. Waktu perkiraan penelitian sekitar 2 bulan agar memperoleh data dari perusahaan karena kebutuhan data tersebut untuk memulai dari penelitian ini, Peneliti mengambil data penelitian terhadap PT. Kreativa Surya Pratama Bandung.

Menurut (Sugiyono 2017) Populasi yaitu tempat dimana terdapat obyek dan subyek yang memiliki karakter serta kualitas yang berbeda untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Dari pernyataan itu maka populasi yang ada di PT. Kreativa Surya Pratama Bandung populasi karyawan sebagai marketing ialah berjumlah 237 orang Sedangkan sampel merupakan contoh,yaitu bagian objek penelitian dari seluruh individu. Untuk itu sampel juga bisa didefinisikan Sebagian dari populasi penelitian untuk mewakili semua populasi. Maka dari itu untuk menjadi sampel penelitian ada 237 karyawan yang ada di PT. Kreativa Surya Pratama Bandung dengan pertimbangan sangat matang dari segi waktu, tenaga, dana ataupun pengamatan yang di lakukan oleh peneliti sesuai dengan besar luasnya wilayah penelitian dan seberapa kecil besarnya resiko yang akan diterima oleh peneliti. Metode dalam riset ini menggunakan kusioner, kusioner ialah menebarkan sekumpulan pernyataan atau pertanyaan dengan cara mengumpulkan data dan telah disiapkan untuk setiap karyawan untuk diisi dan dijawab. (Makaluas, Pio, and Sumampouw 2017)

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Indikator Pernyataan	R Hitung	R table 5%(68)	Keterangan
X1	0.545	0,235	Valid
X2	0.610	0,235	Valid
X3	0.614	0,235	Valid
X4	0.598	0,235	Valid
X5	0.613	0,235	Valid
X6	0.709	0,235	Valid
X7	0.609	0,235	Valid
X8	0.664	0,235	Valid
X9	0.727	0,235	Valid
X10	0.696	0,235	Valid
X11	0.727	0,235	Valid
X12	0.711	0,235	Valid
X13	0.704	0,235	Valid
X14	0.755	0,235	Valid
Y1	0.636	0,235	Valid
Y2	0.707	0,235	Valid
Y3	0.683	0,235	Valid
Y4	0.652	0,235	Valid
Y5	0.553	0,235	Valid
Y6	0.484	0,235	Valid
Y7	0.659	0,235	Valid
Y8	0.558	0,235	Valid
Y9	0.563	0,235	Valid
Y10	0.507	0,235	Valid
Y11	0.540	0,235	Valid

Sumber: data olahan

Tabel. 1 menjelaskan bahwa semua instrumen yang di uji validitas mulai variable X sampai variabel Y dari pengamatan r-tabel nilai dari sampel (N)=70 memiliki nilai sebesar 0,235. Maka dari rujukan uji validitas nilai $r_{hitung} >$ dari pada r_{tabel} memiliki kriteria yang lebih dari angka 0,50 sehingga dari itu bisa disimpulkan semua data yang tercatat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

	Cronbach's Alpha	N of Items
Variable X	.924	14
Variable Y	.885	11

Sumber: data olahan

Tabel. 2 menjelaskan bahwa seluruh nilai dari variable X maupun variable Y menghasilkan nilai diatas nilai alpha Cronbach yang memiliki statistic nilai variable x 0,924 dan nilai variable y 0,885. sehingga dapat disimpulkan dari semua instrumen tersebut sudah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan bisa dikatakan reliabel karena memiliki nilai yang melebihi nilai dari koefisien Cronbach alpha sebesar 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.09976915	
Most Extreme Differences	Absolute	.084	
	Positive	.084	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.084	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.255	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.244
		Upper Bound	.266

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan uji normalitas yang digunakan kolmogorv-Smirnov menunjukkan hasil signifikan nilai sebesar 0,200^d sehingga melebihi dari kriteria yang di tentukan yaitu 0,05 dari hasil tersebut uji normalitas dari penelitian ini menunjukkan hasil yang normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4
Koefisien**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.176	2.739		7.366	<.001
	Kepuasan	.457	.050	.741	9.107	<.001

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan uji analisis Regesi linier sederhana mendapatkan hasil signifikan sebagai berikut: $Y = 20,176 + 0,457X$

Sedangkan interpretasi dari koefesien kepuasan kerja (x) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,457 dengan itu, maka variabel x (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel y (kinerja karyawan).

Uji Hipotesis (Uji t)

(Ghozali 2018) mengemukakan uji t digunakan buat memahami tiap-tiap variabel independent yang mempengaruhi terhadap Variabel dependen. Misalnya $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ataupun nilai signifikansi uji $t <$ dari 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa dari individual variabel independent akan mempengaruhi secara signifikan kepada variabel dependen. Rumus untuk pengujian hipotesis uji t yakni:

$$T_{tabel} = t(a/2;n-k-1)$$

Keterangan: t = Tingkat Signifikan; a = 0,05; n = banyaknya Sampel; k = Jumlah Variabel x

Hasil hipotesis perhitungan yang membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} sehingga terdapat pengaruh Variabel X (Bebas) terhadap Variabel Y (Terikat).
- Jika nilai $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} sehingga tidak terdapat pengaruh Variabel X (Bebas) terhadap Variabel Y (Terikat).

Hasil Uji t yang dihitung menggunakan rumus atau formula $t(a/2;n-k-1) = t(0,025;68) = 1.995$

**Tabel 5
Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.176	2.739		7.366	<.001
	Kepuasan	.457	.050	.741	9.107	<.001

Sumber: data olahan

Tabel. 5 t_{hitung} memiliki angka sebesar 9,170 dan memiliki nilai atau angka sig, sebesar 0,001 < dari 0,05. Dengan prolehan yang dimiliki t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} ($9,170 > 1,995$) maka dari itu hubungan variabel x terhadap variabel y terdapat pengaruh. Dari data tersebut dapat menyimpulkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji koefesien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali 2013) Koefisien determinasi (R²) dari intinya ialah pengukuran berapa jauh kinerja model dalam menafsirkan variasi variabel bebas (independent). Nilai koefesien determinasi dikatakan baik jika nilai r square melebihi angka 0,05. Karena nilai ini berada pada rentang angka nol (0) sampai satu (1). Pengertian tersebut berarti jika nilai koefesien mendekati angka nol (0) maka kemampuan data variabel terikat menerangkan data tersebut sangat terbatas, sebaliknya nilai koefesien mendekati angka satu (1) maka keterampilan data variabel bebas meningkatkan eksistensi variabel terikat semakin kuat.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.543	4.130

Sumber: data olahan

Tabel. 6 menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki angka sebesar 54,9%.

Simpulan

Melalui hasil penelitian dan pembahasan yang sudah peneliti dapatkan didalam judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kreativa Surya Pratama Bandung anak perusahaan dari PT. Telkom Indonesia bagian Pemasaran atau Marketing. Dari temuan ini peneliti menyimpulkan maka kepuasan kerja teruji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hasil ini didasarkan pada nilai t_{hitung} sebesar 9,170 dan t_{tabel} sebesar 1,995 memiliki nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Perolehan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,170 > 1,995$). koefisien determinasi nilai *adjusted Rsquare* menunjukkan hasil 0,549 atau 54,9% maka dari hasil nilai koefisien 54,9% berpengaruh sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi dengan factor lainnya.

Daftar Pustaka

- Astiti, Ni Putu Novi Sri, I Ketut Suamba, and Ni Wayan Putu Artini. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisociomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* 3 (1): 1–9.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Makaluas, C., R. Pio, and H. Sumampouw. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 5 (005): 269358.
- Malayu S.P Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor, Nilamsar Nasyadizi, Ika Ruhana, and Kusdi Rahardjo. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (2): 1–20.
- Qustolani, Asep. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 4 .
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, dan Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Buku Seru.
- Susanto, Natalia. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.” *Agora* 7 (1): 6–12.