

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH KHARISMA JAYA

Badrian

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Anugerah Kharisma Jaya ". The population in this study were employees of PT. Anugerah Kharisma Jaya, amounting to 60 employees. Samples were taken using saturated or census sampling techniques, samples in the study amounted to 60 respondents.. Data collection techniques used by giving questionnaires to respondents, the analytical tool used is the Correlation Coefficient, Determination Coefficient, simple linear regression and t test.

The results of the study stated that there was a significant influence between the variable Job Satisfaction on employee performance at PT. Anugerah Kharisma Jaya, this was proven: From the results of the correlation coefficient, it was obtained that $r = 0.807$. This shows that there is a very strong relationship between Job Satisfaction with employee performance. From the calculation of the coefficient of determination obtained R Square value = 0.651 or 65.1%. This value shows that the magnitude of the contribution of the influence of the variable Job Satisfaction (X) to the Employee Performance variable (Y) is 65.1% while the remaining 34.9 is influenced by other variables or factors such as: Discipline, work environment and motivation. From the calculation of the Simple Regression coefficient, the results obtained with the equation $Y = 26.189 + 0.401 X + e$. The meaning of this equation is: Constant (a) of 26,189 means that if Job Satisfaction (X) value is 0, then employee performance (Y) value is 26,189. Regression coefficient (b) Job Satisfaction variable is 0,401; meaning that if the value of Job Satisfaction (X) has increased by 1 unit, employee performance (Y) will increase by 0.401 units. From the results of the t test it can be seen that the t value is 10.398 with a significance value of 0.000. The significance value is smaller than 0.05, it proves the proposed hypothesis, namely: Job Satisfaction significantly influences the Performance of Employees of PT. Anugerah Kharisma Jaya Jakarta.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik

domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Sondang P. Siagian (2000:39) mengemukakan bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Hasibuan (2001:12) mengemukakan bahwa: "Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya". Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah

kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut Handoko (2001) Kepuasan Kerja adalah : "Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya".

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Weckelly dalam As'ad 2004).

Menurut Stephen Robbins (2001) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. Imbalan yang pantas
Adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang

- dirasakan dari pembayarran tersebut.
2. Pekerjaan yang secara mental menantang
Adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
 3. Kondisi yang mendukung
Adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas. lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.
 4. Rekan kerja yang mendukung
Adalah sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.
 5. Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan
Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan.

Dari faktor-faktor kepuasan kerja diatas dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih mengembangkan perusahaanya. Kepuasan Kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat

menunjang sikap karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Sama halnya dengan penempatan pekerjaan yang tepat dengan keahlian yang dimiliki, suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, serta sikap pimpinan yang dapat memotivasi karyawannya. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Organisasi tidak selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya. Hambatan lain dalam penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para manajer tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Dalam penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk – bentuk keputusan kerja lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan maupun produktivitas perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Salah satu pandangan mengenai hubungan kepuasan kerja adalah bahwa pada hakekatnya dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari besarnya volume penjualan. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya volume penjualan adalah kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi, maka kinerja karyawan akan

meningkat yang dapat menunjang perusahaan dalam mencapai keuntungan yang maksimal, sedangkan jika kepuasan karyawan belum terpenuhi, maka kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan yang di targetkan.

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan kerja, secara tidak langsung kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja akan malas bekerja dan cenderung lebih sering absen sehingga tingkat absensi menjadi tinggi, demikian pula sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan kerja menjadi semangat dan kemungkinan mangkir sangatlah kecil sehingga tingkat absensi cenderung menjadi rendah.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Hal tersebut akan menimbulkan harapan bagi perusahaan bahwa karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

B. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kharisma Jaya.

II. LANDASAN TEORI KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kepuasan Kerja.

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Robert Hoppock dalam (Hoy, 2001:303) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai kombinasi kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan orang berkata saya puas dengan pekerjaan saya. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara pandang pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Martoyo (2000:132) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balasyang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa financial maupun nonfinancial"

Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis fisiologis dan lingkungan yang menye-

babkan individu menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tiffin dalam As'ad (2004: 104) mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawannya".

Menurut Stephen Robins (2001) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Imbalan yang pantas
Adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut
3. Kondisi yang mendukung
Adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk
4. memudahkan kenyamanan tugas
5. Rekan kerja yang mendukung

Adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias bersahabat, kompeten dan mendukung.

6. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Adalah kecocokan yang tinggi antara seorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi banyak faktor, menurut Luthan, (1998:126) faktor-faktor yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengendalikan kepuasan kerja adalah :

1. isi pekerjaan (job conten)
2. pembayaran upah (salary and woges)
3. promotion (promosi)
4. pengawasan kerja (job supervision)
5. kelompok kerja (working group), dan
6. kondisi kerja

Hasibuan, Melayu S.P (2001: 203) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak.

Kepuasan Kerja merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan

latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu

mengimplementasikan teori-teori dan knsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

3. Berat ringannya pekerjaan
Berat ringannya pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus memandang karyawan sebagai asset yang berharga dan jangan memperlakukan karyawan sebagai mesin atau alat produksi semua.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja-sama.

5. Peralatan yang menunjang
Perusahaan harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam bekerja.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
Pemimpin merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu

tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara untuk mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan.

Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek kinerja karyawan. Para Peneliti mengenali kepentingan ini karena banyak studi yang dirancang bahwa dampak kepuasan kerja pada produktifitas, kemangkiran dan keluarnya karyawan (Robbins, 2001 : 182) a. Kepuasan dan produktifitas. Pandangan ini mengenai hubungan kepuasan kinerja, seorang karyawan yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. b. Kepuasan dan kemangkiran Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan atas sosial kerjanya maka akan cenderung untuk tidak masuk kerja atau lebih sering mangkir.

c. Kepuasan dan tingkat keluarnya karyawan.

Kepuasan juga dapat dihubungkan dengan sikap negatif seperti keluarnya karyawan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan

kepuasan dapat bereaksi secara negatif.

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001: 34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis. Kinerja kontekstual mengacu pada hasil-hasil dari perilaku

yang dibutuhkan untuk mendukung struktur sosial organisasi serta hanya dapat memberikan dukungan pada sub bagian organisasi jika aspek-aspek yang bersifat teknis dalam organisasi dapat berfungsi dengan baik.

Ratundo & Sackett (2002), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada 3 (tiga) komponen besar dari kinerja, yaitu : kinerja tugas (task performance), kinerja keanggotaan (citizenship performance) dan kinerja kontra produktif (counter productive performance).

Kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan, meliputi perilaku yang menghasilkan barang, jasa, dan pelayanan. Tugas-tugas tersebut adalah tugas-tugas yang diakui formal dan berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kinerja keanggotaan, menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan.

Kinerja keanggotaan memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi dalam bentuk mengusahakan lingkungan sosial dan lingkungan psikologis yang

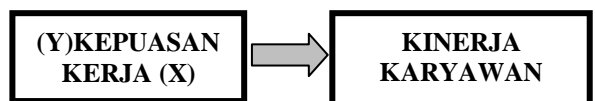
menyenangkan. Kinerja kontra produktif, mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli sebagaimana diuraikan di atas, cukuplah untuk dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk menjelaskan fokus masalah dari penelitian mengenai variabel atau objek penelitian, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Gambar.2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.

Penelitian ini penulis lakukan selama 2 bulan mulai dari bulan Juni 2019 samapi dengan Bulan Juli 2019. sedangkan tempat

penelitian yang penulis lakukan bertempat di PT. Anugerah Kharisma Jaya yang beralamat di Sunrise Garden Complex No. 8-C, Jl. Surya Mandala I, Jakarta Barat Indonesia.

B. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan dasar teoritis yang akan dipakai dalam pembahasan. Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur, tulisan ilmiah, dan penunjang kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan tulisan ini.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan, yaitu penelitian langsung ke PT. Anugerah Kharisma Jaya Lampung dengan cara :

- a. Wawancara, yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak – pihak terkait dalam penelitian ini guna mendapatkan keterangan dan data-data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Pendokumenan, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi, dan lain-lain, yang data tersebut dapat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dan

dapat mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. Anugerah Kharisma Jaya.

- c. Observasi, yaitu dengan mengadakan pencatatan dan pengamatan terhadap data yang akan diteliti.
- d. Daftar angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya, setiap karyawan mendapatkan dua model pernyataan, yang pertama tentang kepuasan kerja karyawan dan yang kedua tentang kinerja karyawan. Dalam penyusunan instrumen seperti kuesioner, indikator yang akan dijadikan sebagai pernyataan dalam kuesioner dikembangkan dari faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner tipe tertutup. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi nilai dengan skala Likert .

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto, (2006) : “Apabila subjeknya kurang dari 100 , lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya penelitian populasi. Selanjutnya jika

subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Data penelitian ini menggunakan populasi untuk semua karyawan pada PT. Anugerah Kharisma Jaya yang berjumlah 60 orang karyawan .

2. Teknik Pengambilan Sampel.

Sampel seperti yang dikemukakan oleh (Suharsimi Arikunto, 1993:117) yaitu sebagian atau wakil populasi yang diteliti, sedangkan menurut (Sugiyono, 1994:57) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sugiyono (2006;78) menjelaskan pengertian sampling jenuh sebagai berikut: Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak

60 orang Karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian.

1. Variable Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas.

a. Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi variable lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan disimbolkan dengan X.

b. Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi variable lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja dan disimbolkan dengan Y.

E. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa statistic yaitu :

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung

koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu :

$$\text{Kd} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

3. Analisa Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (pendidikan dan pelatihan) dan variabel Y (kinerja).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2001:28):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = pendidikan dan pelatihan

a = Konstanta, seandainya X = 0

b = Koefisien regresi atau angka arah koefisien regresi

e = Error estimate

4. Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRESTASI

A. Analisa Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat atau kuat hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y). Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Tabel.4.1.
Nilai Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

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

Dari table 4.1 diatas dapat ditentukan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0.807$ hal ini nunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan . Artinya apabila Kepuasan Kerja Tinggi , maka Kinerja Karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya juga akan meningkat atau sebaliknya.

B. Analisis Koefisien Determinan (R Square)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (kontribusi) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya dapat diketahui dengan menentukan nilai koefisien determinasi (R Square).

Tabel.4.2.
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	0,651	0,645	1,43976

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Dari table 4.2 nilai R Square sebesar 0,651 atau 65,1 %. Nilai ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 65,1 % sedangkan sisanya sebesar 34,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti Disiplin , lingkungan kerja dan Motivasi.

C. Analisis Regresi Sederhana.

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X

(Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Tabel 4.3.
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,189	1,707		15,342	0,000
	Kepuasan Kerja	0,401	0,039	0,807	10,398	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai constanta (a) sebesar 26,189 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,401, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = 26,189 + 0,401 X$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai a = 26,189 artinya jika nilai X = 0 tanpa adanya

Kepuasan Kerja maka besar Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,189. sedangkan koefisien regresi X = 0,401 menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar 1 tingkat akan menyebabkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,401.

D. Pengujian Hipotesis (uji t)

Tabel 4.4
Nilai Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,189	1,707		15,342	0,000
	Kepuasan Kerja	0,401	0,039	0,807	10,398	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 10.398 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.05 hal tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa koefisien Korelasi didapatkan nilai $r = 0.807$ hal ini nunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya apabila Kepuasan Kerja tinggi , maka Kinerja Karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya juga akan meningkat atau sebaliknya.
2. Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat nilai R Square sebesar 0,651 atau 65,1 %. Nilai ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 65,1 % sedangkan sisanya sebesar 34,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti Disiplin, lingkungan kerja dan Motivasi.

3. Dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan persamaan regresi $Y = 26,189 + 0,401 X$.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai $a = 26,189$ artinya jika nilai $X = 0$ tanpa adanya Kepuasan Kerja maka besar Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,189. sedangkan koefisien regresi $X = 0,401$ menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar 1 tingkat akan menyebabkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,401.

4. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 10,398 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.05 hal tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Kharisma Jaya Jakarta.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, ada beberapa saran yang dapat penulis sarankan sebagai berikut :

1. Agar Kepuasan Kerja yang telah didapat di PT. Anugerah Kharisma Jaya untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan Agar kinerja karyawan PT Anugerah Kharisma Jaya mencapai hasil kerja optimal.
2. Perlu adanya evaluasi yang terus menerus dilakukan oleh perusahaan terhadap para karyawan agar Kinerja Karyawan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Asdi Mahasatya. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.
- James A. F, Stoner. 1995. *Pengantar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Al Fansus Sirait. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior (8th edition)*. By The McGrawhill Companies.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2001. *Manajemen Strategik*. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Manullang, M dan Manullang, Marihot AMH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resources Management : Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Alih Bahasa Oleh Drs. Handayana Pujaatmaka Penyunting Drs. Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu, Cetakan Ke Dua Belas. Bumi Aksara. Jakarta.