

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
PADA KARYAWAN PT. UNILAB PERDANA JAKARTA**

**FADLY RACHMAN
8115067544**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

**CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH
PERFORMANCE ON EMPLOYEE PT. UNILAB PERDANA
JAKARTA**

**FADLY RACHMAN
8115067544**



**This Script Paper as One Requirement For Obtaining a Bachelor Degree
Education**

**CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FAKULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2011**

ABSTRAK

FADLY RACHMAN. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Unilab Perdana. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung dari Bulan Januari sampai dengan April 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei melalui pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Unilab Perdana. Teknik pengambilan sampel adalah teknik proposional acak sederhana (*Proportional Random Sampling*) dengan sampel sebanyak 78 karyawan. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Kepuasan Kerja) diukur menggunakan skala likert. Untuk variabel Y (Kinerja) diperoleh dari dokumentasi PT. Unilab Perdana. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 7,79 + 0,772X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors diperoleh $L_{hitung} 0,099 < L_{tabel} 0,1003$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANAVA) diperoleh dari persamaan persamaan regresi $F_{hitung} 62,10 > F_{tabel} 3,98$ yang menyatakan regresi signifikan serta uji linieritas regresi yang menghasilkan $F_{hitung} -0,20 < F_{tabel} 1,71$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan dilakukan dengan rumus *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar 0,671 ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan t_{hitung} sebesar 7,89 dan $t_{tabel} 1,67$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Unilab Perdana. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 45,02%. Hal ini berarti Kinerja pada karyawan ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 45,02%. Maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan.

ABSTRACT

FADLY RACHMAN. *Relationship Between Job Satisfaction with Employee Performance At PT. Unilab Perdana. Script paper, Jakarta : The concentration of Educational Administration Office, Economic Education Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2011.*

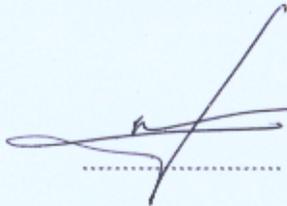
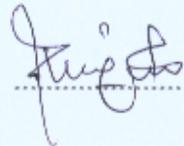
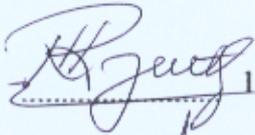
This study aims to determine the closeness of the relationship between job satisfaction with the performance of the employee. The study was conducted over four months from January to April 2011. The research method used is survey method through correlational approach. The study population is an employee of PT. Unilab Perdana. Engineering proportional sampling is simple random technique (Proportional Random Sampling) with a sample size of 78 employees. The instrument used to obtain the data variable X (Job Satisfaction) was measured using a Likert scale. For the variable Y (performance) was obtained from documentation PT. Unilab Perdana. Technique of data analysis began by looking for a simple regression equation and obtained the regression equation $\hat{Y} = 7.79 + 0.772 X$, while the test requirements of normality test error analysis estimates regression of Y on X obtained by test liliefors $L_{count} 0.099 < L_{table} 0.1003$, this means samples come from normally distributed population. Keberartian test and linearity regression using Analysis of Variance table (ANOVA) obtained from the equation of the regression equation $F_{count} 62.10 > 3.98 F_{table}$ stating significant regression and regression linearity test that produces $F_{count} -0.20 < F_{table} 1.71$ indicating that regression model used is linear. Hypothesis testing is done by a relationship of correlation coefficient formula produces r_{xy} Product Moment of 0.671 means the relationship between two variables is strong. Significance test with t_{count} of 7.89 and 1.67 t_{table} . Because $t_{count} > t_{table}$, then based on the results of research that has been stated earlier researchers to conclude that there is a significant relationship between Job Satisfaction with Employee Performance At PT. Unilab Perdana. Test coefficient of determination of 45.02% yield KD. This means the performance of the employee is determined by the job satisfaction of 45.02%. It can be concluded there is a positive and significant relationship between job satisfaction with the performance of the employee.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP : 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP : 19480510 197502 2 001	Ketua		18-06-2011
2. <u>Widya Parimita, S.E, MPA</u> NIP : 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		18-06-2011
3. <u>Maisaroh, S.E, M.Si</u> NIP : 19740923 200801 2 012	Sekretaris		19-06-2011
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, M.M</u> NIP : 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		19-06-2011
5. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP : 19790610 200801 2 028	Pembimbing II		18-06-2011

Tanggal Lulus : 11 Juli 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, April 2011

Fadly Rachman
NIM : 8115067544

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Karya kecil ini kupersembahkan untuk kedua orang
tuaku,*

*(Alm) Ayah dan Mama tersayang, serta adikku tercinta
Karena mereka semua telah sabar dan selalu memberikan
dukungan yang tiada henti dan tidak akan mampu ku
balas dengan apapun ...*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan jalan kemudahan serta kemampuan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya dan umatnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampau jauh dari kata sempurna, namun dengan niat dan tekad serta bimbingan dan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak, pada akhirnya pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan selain ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dra. Nuryetty Zain, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang penuh ketulusan dalam membimbing peneliti.
2. Ati Sumiati, S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun peneliti.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Sapparuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, S.E, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Seluruh Staf Administrasi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
9. Ibu Dian selaku Kepala Personalia PT. Unilab Perdana yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian .
10. Seluruh karyawan PT. Unilab Perdana atas informasi dan bantuannya dengan berpartisipasi aktif dalam memberikan data yang diperlukan peneliti.
11. Kedua Orang Tua, Adik dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan do'a dalam pembuatan skripsi ini.

Akhirnya dengan menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun, agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalam.

Jakarta, Mei 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kinerja	9
2. Kepuasan Kerja	15
B. Kerangka Berpikir	26
C. Perumusan Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	29

B. Waktu dan Tempat Penelitian	29
C. Metode Penelitian	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	30
E. Instrumen Penelitian	
1. Kinerja	
a. Definisi Konseptual	33
b. Definisi Operasional	33
2. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual	33
b. Definisi Operasional	34
c. Kisi-kisi Instrumen	34
d. Validasi Instrumen	36
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	39
2. Uji Persyaratan Analisis	40
3. Uji Hipotesis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Kinerja	45
2. Kepuasan Kerja	47
B. Analisa Data	
1. Persamaan Regresi	49
2. Uji Persyaratan Analisis	50
3. Pengujian Hipotesis	51
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	53
5. Uji Koefisien Determinasi	54
C. Interpretasi Hasil Penelitian	54
D. Keterbatasan Penelitian	56

BAB V	KESIMPULAN	
	A. Kesimpulan	57
	B. Implikasi	58
	C. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN		64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		132

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Tabel Populasi	31
III.2	Tabel Pengambilan Sampel	32
III.3	Tabel Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (X)	35
III.4	Skala Penilaian Kepuasan Kerja	36
III.5	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	42
IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)	46
IV.2	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X)	48
IV.3	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	51
IV.4	Anava Untuk Uji Signifikansi dan Lineritas Persamaan Regresi	52
IV.5	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y	55

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Grafik Histogram Kinerja	47
III.2	Grafik Histogram Kepuasan Kerja	49
III.3	Grafik Persamaan Regresi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Judul	Halaman
1.	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	64
2.	Surat Keterangan Izin Penelitian.....	65
3.	Data Jumlah Karyawan PT. Unilab Perdana	66
4.	Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja (X)	67
5.	Surat Pemberitahuan Pengisian Kuesioner	69
6.	Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja (X)	70
7.	Data Hasil Uji Coba	72
8.	Tabel Perhitungan Validitas Instrumen Hasil Uji Coba	74
9.	Data Perhitungan Kembali Instrumen Uji Coba	75
10.	Data Hasil Perhitungan Uji Kembali Validitas Kepuasan Kerja	77
11.	Tabel Varians Butir	78
12.	Realibilitas Kepuasan Kerja (X)	79
13.	Data Mentah Kepuasan Kerja (X).....	80
14.	Data Mentah Kinerja (Y)	82
15.	Daftar Kepuasan Kerja dengan Kinerja	84
16.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kepuasan Kerja (X)	86
17.	Grafik Histogram Kepuasan Kerja (X)	87
18.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kinerja (Y)	88
19.	Grafik Histogram Kinerja (Y)	89
20.	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	90
21.	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	92
22.	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	93
23.	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	94
24.	Grafik Persamaan Regresi	96
25.	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 7,49 + 0,772 X$	97

26. Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 7,49 + 0,772 X$	99
27. Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X $\hat{Y} = 7,49 + 0,772 X$	100
28. Langkah perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	102
29. Data Berpasangan Variabel X dan Y	103
30. Tabel Perhitungan JK (G)	105
31. Langkah Perhitungan Uji Keberartian Regresi	107
32. Langkah Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	109
33. Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	110
34. Langkah Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	111
35. Langkah Perhitungan Uji Signifikansi	112
36. Langkah Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	113
37. Perhitungan Indikator Dominan Variabel X	114
38. Tabel Penentuan Jumlah Sampel	115
39. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors	116
40. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	117
41. Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z	118
42. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	119
43. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	123
44. Form Penilaian Kinerja PT. Unilab Perdana	124
45. Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Unilab Perdana	126
46. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Unilab Perdana	128
47. Daftar Riwayat Hidup	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis saat ini sering berubah dan sukar untuk ditebak. Seperti persaingan bisnis yang semakin ketat dengan perusahaan pesaing dalam memperebutkan konsumen dan dalam mendapatkan bahan baku yang semakin langka. Itu semua memaksa perusahaan untuk dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Tantangan yang ada dapat menghambat pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah memiliki nilai-nilai kompetensi dan kompetitif yang tinggi unik dan baik, yang tidak dimiliki oleh perusahaan pesaing sehingga dapat memenangi persaingan bisnis.

Dalam upaya memenangi persaingan bisnis, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin bebas dan ketat. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karena sumber daya memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian dan perkembangan suatu perusahaan.

Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia atau karyawan merupakan motor penggerak dalam pencapaian suatu tujuan

perusahaan. Untuk menjawab tantangan dan hambatan yang dimiliki perusahaan, diperlukan karyawan yang produktif, kreatif, dan berdedikasi tinggi pada perusahaan serta memiliki kompetensi yang baik pada perusahaan.

Perusahaan diharapkan mampu memberikan dorongan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena kinerja karyawan merupakan elemen penting yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan diyakini tidak akan menemukan hambatan berarti untuk mencapai hal-hal yang telah dicita-citakan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap kinerja karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan sering dihadapkan pada permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ; tingkat pendidikan, motivasi kerja, prokrastinasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang bervariasi dan menantang dibanding karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Oleh karena itu, kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah cenderung menghindari pekerjaan yang menantang dan sulit. Hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut kurang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya kondisi seperti ini karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah kurang mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pada karyawan tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dan mengarahkan keinginan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan adanya kondisi yang seperti ini karyawan akan terdorong untuk menciptakan suatu kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sebaliknya, dengan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan menghambat karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya kondisi seperti ini tentunya karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik tidak akan terdorong untuk menciptakan suatu kinerja yang baik dan pada akhirnya akan mengakibatkan rendahnya kinerja pada karyawan.

Karyawan yang memiliki prokrastinasi (menunda-nunda pekerjaan) yang rendah akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kondisi seperti ini tentunya dapat berdampak pada peningkatan kinerja pada karyawan.

Tingginya prokrastinasi yang dimiliki karyawan tentunya mengakibatkan terhambatnya penyelesaian suatu pekerjaan. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik tentunya akan terakumulasi dan beban kerja akan semakin banyak. Maksud dari beban kerja yang bertambah adalah berkaitan dengan pekerjaan yang sebelumnya belum terselesaikan akan tetapi pekerjaan yang baru sudah ada. Kondisi ini merupakan cerminan dari kurang efektifnya karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan dampak positif pada meningkatnya kinerja pada karyawan.

Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan nyaman akan mempengaruhi konsentrasi karyawan karena tidak memberikan rasa aman dan nyaman pada saat karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang tidak kondusif dapat tercermin dari ruang kerja yang tidak bersih dan pengap, ruang kerja yang tidak tertata, dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Kondisi seperti ini dapat mengakibatkan karyawan tidak terdorong untuk bekerja dengan baik dan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan pada karyawan tentunya diharapkan mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang terlatih akan mampu mengoperasikan mesin-mesin produksi yang lebih modern serta mampu mengatasi masalah-masalah yang

mungkin terjadi pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Minimnya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan yang minim akan pelatihan memiliki kecenderungan terhadap rendahnya kompetensi serta pengetahuan akan pekerjaan yang dilakukan. Akibatnya dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan tentunya tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang mendapatkan pelatihan. Oleh karena itu kurangnya pelatihan kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berlaku pada diri karyawan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat. Oleh karena itu kemampuan perusahaan dalam mewujudkan harapan yang dimiliki karyawan sangatlah dibutuhkan. Pada akhirnya dengan adanya peningkatan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan diharapkan berdampak pada adanya peningkatan kinerja pada karyawan.

Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal ini salah satunya dapat disebabkan oleh pendapat yang diabaikan. Pendapat yang diabaikan tentunya dapat mengakibatkan karyawan merasa enggan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan perbaikan dalam pelaksanaan

suatu kegiatan pekerjaan. Apabila kondisi seperti ini diabaikan tentunya karyawan yang bersangkutan kurang memperdulikan hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Dan pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

PT. Unilab Perdana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam bidang sampling lingkungan perusahaan. PT. Unilab Perdana adalah salah satu perusahaan swasta yang sudah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN). Oleh karena itu PT. Unilab Perdana sangat mengutamakan pelayanan jasa sampling yang objektif dan aktual bagi perusahaan lain.

Sebagai perusahaan yang sudah terakreditasi secara tidak langsung akan menuntut karyawan untuk menciptakan suatu kinerja yang baik sebagai suatu cerminan dari bukti akreditasi yang sudah ditetapkan oleh KAN. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pada karyawan ditentukan sendiri oleh kondisi dari karyawan tersebut. Salah satunya karyawan yang belum memiliki kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan, sehingga karyawan tidak terdorong untuk menciptakan suatu kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada beberapa waktu lalu, bahwa terdapat kendala mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Bertitik tolak uraian yang sudah dikemukakan sebelumnya, peneliti ingin mengetahui kebenaran kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pada karyawan PT. Unilab Perdana.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat pendidikan
2. Motivasi kerja yang rendah
3. Tingginya prokrastinasi
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
5. Kurangnya pelatihan kerja
6. Kepuasan kerja rendah yang mempengaruhi kinerja pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat guna menambah wawasan berpikir, pengetahuan dan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan atau sebagai referensi penelitian perpustakaan.

3. Karyawan

Sebagai masukan bagi karyawan dalam memahami lebih mendalam bagaimana karyawan harus memahami aspek-aspek sesungguhnya mengenai kepuasan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Perusahaan

Sebagai bahan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan cara meningkatkan kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja

Menurut Ndraha yang dikutip oleh Syarif Makmur, “*performance* dapat diartikan menjadi kinerja atau hasil kerja”¹. Stolovitch and Keeps yang dikutip oleh Rivai, “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan”². Sedangkan Casio yang juga dikutip oleh Rivai mengemukakan, “kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan”³.

Dari beberapa pengertian ya

ng sudah dikemukakan sebelumnya, kinerja merupakan pencapaian hasil selama pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Lidya, “kinerja digambarkan sebagai catatan hasil yang diperoleh atas aktivitas pekerjaan yang telah ditetapkan selama suatu periode waktu tertentu”⁴.

Menurut Prawiro Suntoro yang dikutip oleh Pabundu Tika

¹ Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 198

² Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 14

³ *Ibid*, hal. 15

⁴ Lidya Agustina, *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1 No. 1, Mei 2009, hal. 44

mengemukakan bahwa, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”⁵.

Sedangkan menurut Rivai,

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama⁶.

Dari beberapa pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya, kinerja merupakan catatan hasil kerja yang peroleh karyawan selama melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sutermeister yang dikutip oleh Husnaini Usman, “*we have recognized that employee performance depend on both motivational and ability*”⁷. Dapat diartikan, kinerja pegawai tergantung pada motivasi dan kemampuannya. Senada dengan pendapat sebelumnya menurut Hersey dan Blancard yang dikutip oleh Rivai, “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”⁸.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya maka, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Motivasi merupakan salah satu bentuk sikap karyawan terhadap situasi kerja di perusahaannya. Karyawan yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan

⁵ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 121

⁶ Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *op.cit*, hal 15

⁷ Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 488

⁸ Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *loc.cit*, hal. 15

sikap yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya.

Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga karyawan akan lebih mudah dalam mencapai suatu kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan salah satu unsur perusahaan yang mempunyai peranan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena karyawan merupakan motor penggerak dalam menjalankan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Baik melalui segala kegiatan pekerjaan yang dilakukan atau pemikiran-pemikiran yang disampaikan.

Menurut Dubinsky yang dikutip oleh Indi, “kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkatan sampai sejauh mana para karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerja mereka”⁹.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya maka, kinerja karyawan adalah tingkat sejauh mana karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugas dibandingkan rekan kerjanya, yang salah satunya dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja karyawan.

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya adalah dengan cara melihat hasil dari penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Ricky W. Griffin, “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka”¹⁰.

⁹ Indi Djastuti, *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial, Kejelasan Peran dan Orientasi Belajar*, Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 14 No. 1, Juli 2005, hal. 44

¹⁰ Ricky W. Griffin, *Manajemen Edisi Ketujuh*, Jilid 1, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2002), hal. 429

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengatakan, “penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”¹¹.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah suatu cara formal yang membandingkan hasil evaluasi kinerja karyawan dengan seperangkat standar yang telah ditetapkan dan menyediakan umpan balik bagi karyawan.

Standar kinerja menjelaskan kinerja yang diharapkan dan merupakan bahan perbandingan untuk tujuan yang akan dicapai. Standar kinerja sangat dibutuhkan sebelum melakukan penilaian terhadap pekerjaan. Oleh karena itu standar kinerja yang sudah ditetapkan perlu disosialisasikan kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat memahami kinerja yang diharapkan perusahaan dan mau meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn yang dikutip oleh Rivai, “kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”¹².

Menurut Gomes yang dikutip oleh Sudarti, mengemukakan faktor yang dapat diukur dalam penilaian kinerja yaitu :

- a) *Quantity work* adalah jumlah kerja yang dihasilkan dan berhasil dicapai dalam suatu periode tertentu.
- b) *Quality work* yaitu syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

¹¹ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), hal. 382

¹² Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *op.cit*, hal. 15

- c) *Job knowledge* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) *Dependability* adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- e) *Initiative* adalah semangat untuk melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- f) *Coorporation* adalah kerjasama dengan karyawan lainnya¹³.

Menurut Stephen yang dikutip oleh Sudarti menyatakan bahwa, “adanya seperangkat faktor kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kedalaman pengetahuan, kehadiran, koorperasi dan prakarsa”¹⁴.

Menurut Robert L. Mathis and John. H. Jackson, kinerja karyawan meliputi elemen sebagai berikut :

- a) Kuantitas dari hasil
- b) Kualitas dari hasil
- c) Ketetapan waktu dari hasil
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerjasama¹⁵.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan sementara, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu yang berkaitan dengan kualitas kerja, hasil kerja, pengetahuan, kerjasama, kehadiran, dan inisiatif.

Menurut Hepner yang dikutip oleh Sahlan Asnawi mengemukakan 12 faktor dalam pengukuran kinerja, yaitu : “kesadaran akan tugas, kesehatan, stabilitas mental, ketahanan, kepemimpinan, pengambilan keputusan, *common*

¹³ Sudarti, *Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Kinerja Karyawan Administrasi UNJ*, Econosains, Vol. VII, No. 1, Maret 2009, hal. 85

¹⁴ *Ibid*, hal. 86

¹⁵ Robert L. Mathis, *Op. Cit*, hal. 378

sense (pikiran sehat), disiplin, kualitas kerja, pengetahuan akan tugas, inisiatif, penampilan dan pendapat atasan”¹⁶.

Menurut Sheashore and Tiffin yang dikutip oleh Sahlan Asnawi mengemukakan 12 faktor dalam pengukuran kinerja, yaitu “pengetahuan akan tugas, kecakapan akan berbagai tugas, ketelitian, produktivitas, penyelesaian tugas, penampilan, kerajinan, inisiatif, pendapat, kerjasama, kepribadian dan kesehatan”¹⁷.

Endicott yang dikutip oleh Sahlan Asnawi, mengemukakan 20 faktor pengukuran kinerja, yaitu :

Pengetahuan akan tugas, inisiatif, ketajaman, persepsi, pengambilan keputusan, kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, kesehatan, kesadaran akan tugas, percaya diri, dapat dipercaya, pergaulan/persahabatan, pengawasan terhadap pekerjaan, stabilitas emosi, penyesuaian, kerja sama, kepuasan atasan, kepemimpinan, penampilan, percakapan dan ketergantungan¹⁸.

Menurut Beach,

Penilaian kinerja seseorang dapat didasarkan pada beberapa indikator seperti kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memberikan layanan pada masyarakat, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kejujuran dalam melaksanakan bekerja, kemampuan bekerja sama, pengetahuan dan keterampilan kerja, kemampuan mengambil keputusan”¹⁹.

Menurut Umar yang dikutip oleh Syarif Makmur, “kinerja terdiri dari beberapa unsur, yaitu : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, insiatif,

¹⁶ Sahlan Asnawi, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Jakarta : Pusgrafin, 1999), hal. 150

¹⁷ Sahlan Asnawi, *Ibid*, hal. 150

¹⁸ *Ibid*, hal. 150

¹⁹ Marhaeni Wahyu dan Suhartini, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Sinergi Kajian Bisnis & Manajemen, Edisi Khusus Human On Human Resources*. (Yogyakarta, 2005), hal. 41

kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu”²⁰.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka kinerja adalah pencapaian hasil kerja selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang dapat dilihat dari pengetahuan, kemampuan kerja, keterampilan managerial, tanggung jawab, inisiatif, kejujuran dan disiplin.

2. Kepuasan Kerja

Menurut J. Greenberg, *“job satisfaction as individual’s positive or negative attitudes toward their jobs”*²¹. Dapat diartikan, kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif ataupun negatif individu terhadap pekerjaannya.

Senada dengan pendapat sebelumnya Wood, Wallance, dkk mendefinisikan *“job satisfaction is the degree to which an individual feels positively or negatively about work. It is an emotional response to one’s tasks as well as to the physical and social conditions of the workplace”*²². Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah tingkat dimana seorang individu merasa positif dan negatif tentang pekerjaan. Hal ini adalah respon emosional dengan tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerjanya.

T. Hani Handoko mendefinisikan bahwa,

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

²⁰ Syarif Makmur, *Op.Cit*, hal. 199

²¹ J. Greenberg & Robert A. Baron, *Behavior in Organization*, 8th Edition, (New Jersey : Pearson Education Inc, 2003), hal. 170

²² Wood, Wallance, Zeffane Schermerhom, Hunt, Osborn, *Organizational Behavior*, (New York : John Wiley & Sons Australia, Ltd, 2001), hal. 113

pekerjaannya. Ini nampak dari sifat positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungannya²³.

Dari beberapa pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya, kepuasan kerja merupakan perasaan sikap baik positif maupun negatif yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan yang telah dilakukannya.

Tiffin yang dikutip oleh Moh. As'ad berpendapat bahwa, "kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan"²⁴. Sementara Vroom yang dikutip oleh Munir mengemukakan bahwa, "kepuasan kerja sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya"²⁵. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, "kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka"²⁶.

Dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai orientasi sikap terhadap apa yang telah didapat karyawan selama melakukan pekerjaan. Selain itu perasaan karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya, tentunya merupakan suatu cerminan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi apabila karyawan menunjukkan orientasi sikap yang positif maka itu merupakan suatu bentuk sikap dari pekerjaan yang sesuai serta lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dan sebaliknya.

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002) hal. 193

²⁴ Moh. As'ad. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri Edisi ke-4, (Yogyakarta : Penerbit Liberty, 2002), hal. 104

²⁵ Abullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2008), hal. 22

²⁶ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 1, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2005), hal. 186

Kemudian Kenneth N. Wexley “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya berdasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam”²⁷. Ditambah Schermerhorn dan Osborn yang dikutip oleh Bertina Sjabadhyani menyatakan bahwa, “kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja”²⁸.

Berdasarkan pendapat yang sudah dikemukakan sebelumnya, kepuasan kerja merupakan sikap positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaannya, tidak hanya berasal dari aspek-aspek pekerjaan tetapi juga berasal dari rekan kerja.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara, “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.*”²⁹. Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa,

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya³⁰.

²⁷ Kenneth N. Wexley, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005), hal. 129

²⁸ Bertina Sjabadhyani, *Kualitas SDM dari Perspektif PIO*, (Bogor: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI, 2000), hal. 461

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005) hal. 117

³⁰ Herman Sofyandi. Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 90

Berdasarkan pendapat yang sudah dikemukakan sebelumnya kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, dilihat dari apa yang diharapkan dan apa yang didapatkan karyawan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya terpenuhi dan sebaliknya apabila aspek-aspek tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas.

Menurut Locke yang dikutip oleh Luthans terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja yaitu :

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.
- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan³¹.

Sedangkan Luthans mengemukakan lima dimensi yang merupakan karakteristik dari kepuasan kerja, antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik dan kesempatan untuk belajar.
- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial³².

Menurut Robbins dan Judge,

Kepuasan kerja adalah “perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Karakteristik

³¹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10, (Yogyakarta : Penerbit ANDI, 2005), hal. 243

³² Luthans, *op.cit*, hal. 243

tersebut antara lain sifat pekerjaan, bayaran saat ini, peluang promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja”³³.

Umumnya kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diperoleh karyawan. Karyawan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh oleh karyawan. Sebaliknya, karyawan merasa tidak puas apabila ada perbedaan antara jumlah yang diharapkan dengan apa yang diperoleh karyawan.

Sedangkan Wexley dan Yuki menyatakan, ”sekelompok karakteristik kepuasan kerja meliputi : gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi”³⁴.

Menurut Gilmer yang dikutip oleh Moh. As’ad,

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas³⁵.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya kepuasan kerja melibatkan interaksi antara pekerja dengan rekan kerja yang lain baik itu atasan maupun bawahan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap rekan kerja dalam melakukan kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap rekan kerja dan akan sulit dalam melakukan

³³ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba 4, 2007), hal. 107-108

³⁴ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *op.cit*, hal.129

³⁵ Moh. As’ad, *op.cit*, hal. 114

kerjasama dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, dengan mengenali faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja dapat membantu mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan dan tentram kepada karyawan.

Harold E. Burt yang dikutip oleh Moh. As'ad mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor hubungan antar karyawan :
 - 1) hubungan antara manajer dengan karyawan
 - 2) faktor fisis dan kondisi kerja
 - 3) hubungan sosial di antara karyawan
 - 4) sugesti dari teman sekerja
 - 5) emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individual :
 - 1) sikap orang terhadap pekerjaannya
 - 2) umur orang sewaktu bekerja
 - 3) jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar yang berhubungan dengan :
 - 1) keadaan keluarga karyawan
 - 2) rekreasi
 - 3) pendidikan³⁶

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek yang berkaitan dengan promosi, gaji yang diterima, atasan yang mendukung, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown yang dikutip oleh Moh As'ad, bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, antara lain :

- a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang

³⁶ Moh As'ad, *Ibid*, hal. 112

pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja³⁷.

Dari pendapat yang dikemukakan sebelumnya mengenai aspek-aspek dan faktor penyebab kepuasan kerja antara lain pekerjaan yang dapat mempengaruhi kebutuhan karyawan, gaji yang dirasakan adil dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, hubungan dengan atasan, pengawasan pada pekerjaan yang tepat dan hubungan antar karyawan yang baik serta adanya kesempatan dalam peningkatan karir.

Veithzal Rivai mengemukakan mengenai faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerja yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Organisasi dalam manajemen.
- d. Kesempatan untuk maju.

³⁷ Moh As'ad, *op.cit*, hal. 112-113

- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
- f. Rekan kerja.
- g. Kondisi kerja³⁸.

Nursyirwan, Sanusi dan Purnomosidhi yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan bahwa, “indikator kepuasan kerja adalah rasa aman dalam bekerja dengan kelompok, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kemajuan, dan kesempatan untuk maju”³⁹. Sedangkan Sariati yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan, “elemen-elemen kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan yang menantang, gaji yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan dukungan dari rekan kerja”⁴⁰.

Menurut Luthans, “Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan”⁴¹. Karakteristik pekerjaan pada desain kerja menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, kompleksitas pekerjaan juga berhubungan dengan kepuasan kerja.

Dalam hal gaji Luthans berpendapat bahwa,

Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan⁴².

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Theriault yang dikutip oleh Moenandar, ”kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan

³⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 479

³⁹ Sopiah, *op. cit.*, hal 171

⁴⁰ *Ibid.*, hal. 171

⁴¹ Fred Luthans, *op. cit.*, hal. 244

⁴² *Ibid.* hal. 244

karyawan, dan bagaimana gaji diberikan”⁴³. Perkiraan ini tidaklah salah karena dengan mendapatkan gaji yang tinggi, karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

Pada saat ini perusahaan dalam sistem pengajian sudah mengacu pada keputusan pemerintah dengan sistem UMR (upah minimum regional). Akan tetapi masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan sistem tersebut. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan perasaan yang tidak puas dari karyawan yang bekerja pada perusahaan yang tidak memberikan upah/gaji yang sesuai. Kondisi seperti ini tentunya akan mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Faktor promosi juga merupakan hal penting dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Luthans menambahkan bahwa ”promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan”⁴⁴. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Selain itu, bila kesempatan promosi seseuai dengan pengharapan, maka karyawan akan merasakan puas dan akan merasa dihargai atas kinerja yang sudah dilakukan.

Sedangkan dalam hal pengawasan Luthans berpendapat bahwa, “Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja”⁴⁵. Terdapat dua gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Yang kedua adalah manajer yang memungkinkan orang untuk

⁴³ AS. Moenandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI Press, 2003), hal. 360

⁴⁴ Fred Luthans, *op. cit*, hal. 244

⁴⁵ *Ibid*, hal. 245

berpartisipasi, dimana iklim partisipasi yang diciptakan penyelia memiliki efek yang lebih penting pada kepuasan kerja.

Adapun dalam hal rekan kerja, Luthans mengatakan bahwa

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan⁴⁶.

Faktor lain yang juga tidak kalah pentingnya adalah kondisi pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung akan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan menawarkan tantangan atau tugas yang beragam. Sesuai dengan pendapat Robbins, "pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan"⁴⁷.

Nelson dan Quick menyatakan, "*challenging work valued rewards, supportive coworkers, opportunities for advancement, competent supervision, are dimension of the job that can lead to satisfaction*"⁴⁸. Dapat diartikan pekerjaan yang menantang, penghargaan, rekan kerja yang mendukung, kesempatan untuk maju, pengawasan yang kompeten, adalah dimensi yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson, "kepuasan kerja memiliki dimensi, diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerjasama baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang"⁴⁹.

⁴⁶ *Ibid*, hal. 245

⁴⁷ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*, Edisi ke-8, Jilid 1, (Jakarta : PT. Prenhallindo, 2001), hal. 149

⁴⁸ Debra L. Nelson and James Campbell Quick, *Understanding Organizational Behavior*, 2nd Edition, (Ohio : Thomson South Western), hal. 173

⁴⁹ Sopiah, *op.cit*, hal. 171

Smith, Kendall dan Hullin yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan 5 dimensi sumber kepuasan kerja, antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan untuk promosi
- d. Supervisi
- e. Coworker⁵⁰

Dalam bukunya, Greenberg dan Baron menyebutkan tiga cara yang sangat berguna dalam pengukuran atau penilaian kepuasan kerja :

- a. *Rating scaled and questionnaires*, alat yang sering digunakan untuk menilai kepuasan kerja yang di dalamnya termasuk kuesioner yang lengkap. Salah satu bentuk kuesioner yang populer adalah *Job Descriptive Index (JDI)*. JDI adalah bentuk kuesioner yang membahas mengenai pekerjaan itu, upah, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.
- b. *Critical Incidents Technique*, prosedur dimana karyawan menjabarkan kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan khususnya merasa puas atau tidak.
- c. *Interview*, dengan melakukan wawancara secara pribadi dan langsung mengenai tingkah laku karyawan.⁵¹

Dalam buku *Perilaku Organisasi*, Fred Luthans and R. Kreitner menyatakan, “tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja cukup kuat”⁵². Dipertegas oleh Fred Luthans, menyatakan “terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja”⁵³

Senada dengan pendapat sebelumnya Davis and Newstrom menyatakan bahwa, “kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan”⁵⁴. Sedangkan

⁵⁰ Sopiah, *op.cit*, hal. 171

⁵¹ Jerald Greenberg, Robert A. Baron. *Behavior In Organization*. Seventh Edition. (New Jersey : Prentice Hall, Inc, 2000), hal, 172-174

⁵² Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, hal. 113

⁵³ Fred Luthans, *op .cit*, hal. 246

⁵⁴ Keith Davis, Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi ketujuh, (Jakarta : Erlangga, 1990), hal. 107 (Terjemahan)

Rivai menyatakan bahwa, “kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja”⁵⁵.

Menurut Vroom dan Strauss yang dikutip oleh Efendi menyatakan bahwa, “terdapat signifikansi antara kepuasan kerja dengan kinerja”⁵⁶. Menurut Lopez yang dikutip oleh Untung Widodo menyatakan bahwa, “korelasi antara kepuasan dengan kinerja mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi”⁵⁷.

Menurut Maryani dan Supomo dalam penelitiannya yang dikutip oleh Untung Widodo, “menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”⁵⁸. Sedangkan menurut Guritno dan Waridin yang juga dikutip oleh Untung Widodo, “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”⁵⁹.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap positif karyawan terhadap apa yang telah didapat selama melakukan pekerjaan yang memiliki aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dari pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja.

⁵⁵ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, *op.cit.*, hal. 16

⁵⁶ David Efendi, Sujiono, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individual*, Jurnal Beta, Vol. 2, No. 2, Maret 2004, hal. 72

⁵⁷ Untung Widodo, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)*, Fokus Ekonomi, Vol.1 No.2, Desember 2006, hal. 93

⁵⁸ *Ibid*, hal. 99

⁵⁹ *Ibid*, hal. 99

B. Kerangka Berpikir

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama tidak terlepas dari kontribusi yang diberikan karyawan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Untuk tetap mewujudkan pencapaian suatu tujuan serta meningkatkan daya saing perlu kiranya perusahaan memperhatikan kinerja pada karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan salah satu cerminan dari kinerja yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja pada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik lagi untuk periode yang akan datang.

Seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan tidak terlepas dari keinginannya untuk berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan tentunya memiliki harapan atas kinerja yang telah dilakukan. Oleh karena itu kemampuan perusahaan dalam mewujudkan apa yang diharapkan karyawan sangatlah diperlukan. Salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dibutuhkan untuk mempegaruhi karyawan agar terdorong untuk menciptakan suatu kinerja yang maksimal.

Tanpa adanya kepuasan kerja, dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai atas kinerja yang telah dilakukan. Selain itu timbul suatu kesenjangan antara apa yang diharapkan karyawan dan apa yang didapatkan oleh karyawan.

Hal ini akan mengakibatkan karyawan tidak akan terdorong untuk bekerja dengan baik dan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Pada akhirnya perusahaan akan mengalami kendala dalam pencapaian suatu tujuan yang salah satunya dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja pada karyawan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan serta menciptakan suatu kinerja yang maksimal. Hal ini akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada karyawan. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung tidak memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Sehingga akan mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : "Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan". Semakin tinggi kepuasan kerjanya maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*) antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Unilab Perdana.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Unilab Perdana. Untuk mendapatkan data tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Unilab Perdana menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Unilab Perdana yang beralamat di Jl. Ciledug Raya Kebayoran Lama No. 10, Jakarta Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan, yaitu dimulai pada bulan Januari 2011 sampai dengan April 2011. Penelitian ini dilakukan pada bulan

tersebut dikarenakan merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas serta data sekunder untuk variabel terikat. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (kepuasan kerja) yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel terikat (kinerja) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”⁶⁰. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Unilab yang berjumlah 122 orang karyawan. ”Populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti di dalam rancangan penelitian”⁶¹. Daftar populasi terjangkau karyawan PT. Unilab Perdana dapat dilihat pada tabel III.1 :

⁶⁰ Suharyadi, Purwanto S.K, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi Kedua, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), hal. 7

⁶¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2005), hal. 120

Tabel III. 1
Jumlah Populasi Karyawan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Marketing	7 karyawan
2	Personalia	8 karyawan
3	Finance	3 karyawan
4	Customer Service	4 karyawan
5	Administrasi Lab	6 karyawan
6	Lab. Air	18 karyawan
7	Lab. Udara	13 karyawan
8	Sampling	38 karyawan
9	Tekhnisi	5 karyawan
	Total	102 karyawan

”Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”⁶². Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan. Jumlah sampel karyawan PT. Unilab Perdana dapat dilihat pada tabel III.2 :

⁶² *Ibid*, hal. 7

Tabel III. 2
Jumlah Sampel Karyawan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Marketing	$7 / 102 \times 78 = 5$
2	Personalia	$8 / 102 \times 78 = 6$
3	Finance	$3 / 102 \times 78 = 2$
4	Customer Service	$4 / 102 \times 78 = 3$
5	Administrasi Lab	$6 / 102 \times 78 = 5$
6	Lab. Air	$18 / 102 \times 78 = 14$
7	Lab. Udara	$13 / 102 \times 78 = 10$
8	Sampling	$38 / 102 \times 78 = 29$
9	Tekhnisi	$5 / 102 \times 78 = 4$
	Total	78 karyawan

Tekhnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tekhnik acak proporsional (*proportional random sampling*). Tekhnik ini digunakan karena semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap divisi dapat terwakili.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu kepuasan kerja (variabel X) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan kinerja (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

Indikator yang digunakan untuk kedua variabel dikembangkan menjadi instrumen. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian digugurkan dan tidak digunakan sebagai alat ukur dalam

penelitian. Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang dapat dilihat dari pengetahuan, kemampuan kerja, keterampilan managerial, tanggung jawab, inisiatif, kejujuran dan disiplin.

b. Definisi Operasional

Kinerja pada PT. Unilab Perdana merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai kinerja pada karyawan yang mencerminkan indikator dan sub indikator ; pengetahuan (teori dan praktek), kemampuan kerja (kualitas dan kuantitas kerja), keterampilan managerial (kemampuan merencanakan dan mengatur pekerjaan/mengorganisasi dan kemampuan mengambil keputusan), tanggung jawab, inisiatif, kejujuran, dan disiplin (terhadap peraturan dan kehadiran).

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap positif karyawan terhadap apa yang telah didapat selama melakukan pekerjaan yang

memiliki aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dari pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dinilai dengan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan dari pimpinan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrument Variabel X
Kepuasan kerja

Variabel X	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	1, 11, 21, 25	5*, 15, 18*	1, 10, 17, 21	13
	2. Gaji	6, 13*, 23, 27	7, 20*, 24	5, 19, 23	6, 20
	3. Supervisi	3, 14, 17	9, 26	3, 12, 15	8, 22
	4. Promosi	8, 16, 19	2,12	7, 14, 16,	2,11
	5. Rekan kerja	10, 22, 28*	4	9, 18,	4

* : Pernyataan drop

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan menggunakan skala likert, yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai dengan 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai

dengan 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.4

Tabel III.4
Skala Penilaian Untuk Instrumen
Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

No	Alternatif Jawaban	Item +	Item -
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili indikator dan variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.3.

Validasi instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan adalah $r_{\text{tabel}} = 0,0361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan tersebut valid, dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau drop.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu :

$$r_{it} =$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t ⁶³

Dari hasil perhitungan validitas, dari 28 butir pernyataan yang divalidasi ternyata 23 butir pernyataan memenuhi kriteria valid.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varians butir dan varians skor total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_t^2 = Y_t^2 - (Y_t)^2/n$$

$$S_i^2 = Y_i^2 - Y_i^2/n$$

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), hal. 191

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k-1}{k} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} : Reliabilitas

k : Banyaknya butir pertanyaan yang valid

$\sum s_i^2$: Jumlah varians skor butir

s_t^2 : Varians skor total

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah dengan rumus sebagai berikut :

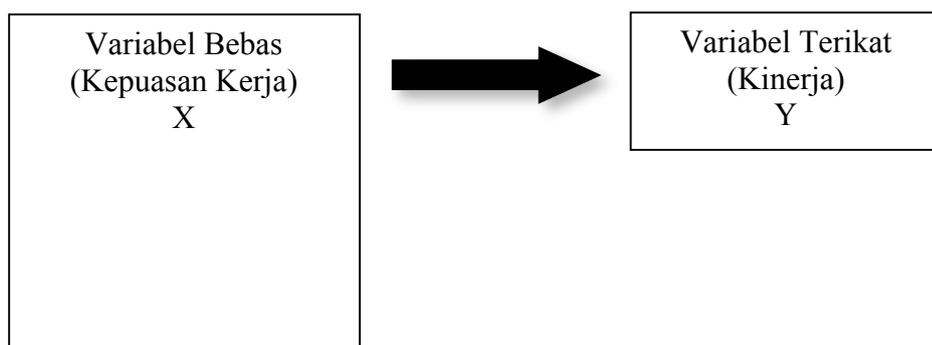
Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

X : Skor yang dimiliki subjek penelitian

n : Banyaknya sampel penelitian

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X kepuasan kerja dan variabel Y kinerja, maka konstelasi hubungan antara variabel X dan Y dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X : Variabel Bebas Kepuasan Kerja

Y : Variabel Terikat Kinerja

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (Y) dapat diprediksi melalui variabel bebas (X) secara individual. Adapun perhitungan persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁶⁴ :

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

Dimana koefisien korelasi a & b dapat dicari dengan rumus berikut⁶⁵ :

$$a = \frac{Y\sum X - X\sum Y}{n\sum X - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - X\sum Y}{n\sum X - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a & b : Koefisien arah regresi linear

X : Nilai variabel bebas sesungguhnya

Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya

$\sum X$: Jumlah skor sebaran X

⁶⁴ Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi Keenam, (Bandung : Tarsito, 2005), hal. 312

⁶⁵ *Ibid*, hal. 315

- ΣX : Jumlah skor sebaran Y
- ΣXY : Jumlah skor X dan Y berpasangan
- ΣX^2 : Jumlah skor X yang dikuadratkan

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah⁶⁶ :

$$L_o = \sum_{i=1}^n \left(\frac{F(Z_i)}{S(Z_i)} - \frac{i}{L} \right)$$

Keterangan :

$F(Z_i)$: Merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$: Merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian :

Jika $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

⁶⁶ *Ibid*, hal. 467

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti dengan kriteria $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan,

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian Linieritas Regresi :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan linier jika H_0 diterima.

H_0 = Regresi linier

H_1 = Regresi tidak linier

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini :

Tabel III.5
Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat	F_{hitung} (F_o)	Ket
Total	N	ΣY^2			
Regresi (a)	1	Y^2N			
Regresi (a/b)	1	ΣXY	$JkbaDkba$	RJKbaRJKs	$F_o > F_t$ maka regresi berarti
Sisa (s)	$n - 2$	$JK(T) - JK(a) - JK(b)$	$JksDks$		
Tuna Cocok (T_c)	$k - 2$		$JkTcdbTc$	RJKTcRJKG	$F_o < F_t$ maka regresi berbentuk linier
Galat (G)	$n - k$		$JkGdbs$		

Keterangan :

$JK (T_c)$ = Jumlah kuadrat (tuna cocok)

$JK (G)$ = Jumlah kuadrat kekeliruan (galat)

$JK (s)$ = Jumlah kuadrat (sisa)

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut⁶⁷ :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot XY - X \cdot Y}{\sqrt{\{n \cdot X^2 - (X)^2\} \{n \cdot Y^2 - (Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

ΣX : Jumlah skor variabel X

ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor variabel X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor variabel Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus⁶⁸:

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \sqrt{n-2}$$

Keterangan :

t_{hitung} : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien *product moment*

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik :

H_0 : $\rho < 0$

⁶⁷ Suharyadi, Purwanto S.K, *Op. Cit*, hal. 159

⁶⁸ *Ibid*, hal. 164

Hi : $\rho > 0$

Kriteria pengujian :

Terima Ho jika $t_{hitung} < t_{tabel}$,

Tolak Ho bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien korelasi signifikansi.

e. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut⁶⁹ :

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

r_{xy}^2 : Koefisien korelasi *product moment*

⁶⁹ *Ibid*, hal. 163

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 78 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja.

1. Kinerja

Data kinerja karyawan (variabel Y) merupakan data sekunder yang diambil dari PT. Unilab Perdana. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel kinerja karyawan berada antara 42 (nilai terendah) sampai dengan 89 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 73,62, varians (S^2) sebesar 102,266 dan simpangan baku (S) sebesar 10,113 (Lampiran 21, Halaman 92).

Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 47, banyaknya kelas interval 7,2436 dibulatkan

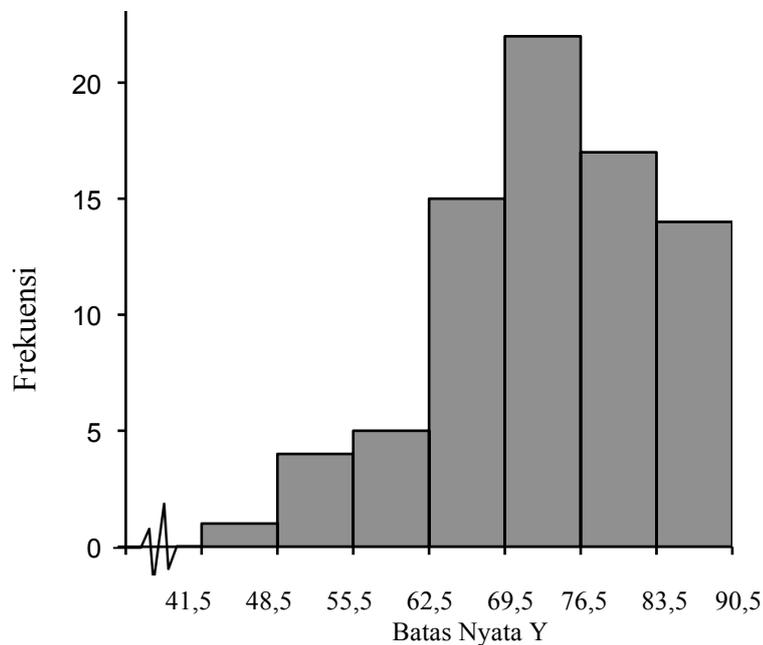
menjadi 7 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } 78$ serta panjang kelas adalah 6,71 dibulatkan menjadi 7 (Lampiran 17, Halaman 87).

Tabel IV.1
Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
42 - 48	41,5	48,5	1	1,3%
49 - 55	48,5	55,5	4	5,1%
56 - 62	55,5	62,5	5	6,4%
63 - 69	62,5	69,5	15	19,2%
70 - 76	69,5	76,5	22	28,2%
77 - 83	76,5	83,5	17	21,8%
84 - 90	83,5	90,5	14	17,9%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 7. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 22 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 70 - 76 sebesar 28,2%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 1 responden berada pada kelas kesatu yaitu pada rentang 42 - 48 sebesar 1,3%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 69,5 – 76,5 sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 41,5 – 48,5.

2. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 23 pernyataan oleh 78 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 63 dan skor tertinggi 109, sehingga skor rata – rata (\bar{X}) sebesar 85,69, varians (S^2) sebesar 77,229 dan simpangan baku (S) sebesar 8,788 (Lampiran 21, Halaman 92).

Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 46, banyaknya kelas interval (K) adalah 7,2463 yang

dibulatkan menjadi 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$).

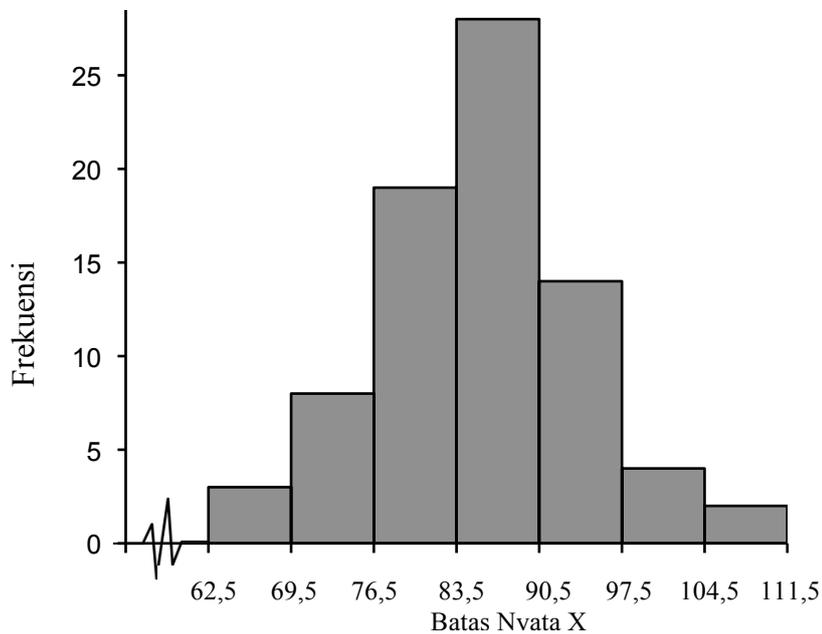
Dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 6,5714 yang dibulatkan menjadi 7. Data selengkapnya dapat dilihat dalam tabel IV. 2 distribusi frekuensi kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja
(Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
63 - 69	62,5	69,5	3	3,8%
70 - 76	69,5	76,5	8	10,3%
77 - 83	76,5	83,5	19	24,4%
84 - 90	83,5	90,5	28	35,9%
91 - 97	90,5	97,5	14	17,9%
98 - 104	97,5	104,5	4	5,1%
105 - 111	104,5	111,5	2	2,6%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 28 terletak pada interval kelas keempat yakni antara 84 - 90 dengan frekuensi relatif sebesar 35,9%. Dan frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas ketujuh yaitu pada rentang 105 – 111 sebesar 2,6%.

Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut :



Gambar IV.2
Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X)

Berdasarkan gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja berada pada kelas keempat dengan batas nyata 83,5 – 90,5. Sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 104,5 – 111,5.

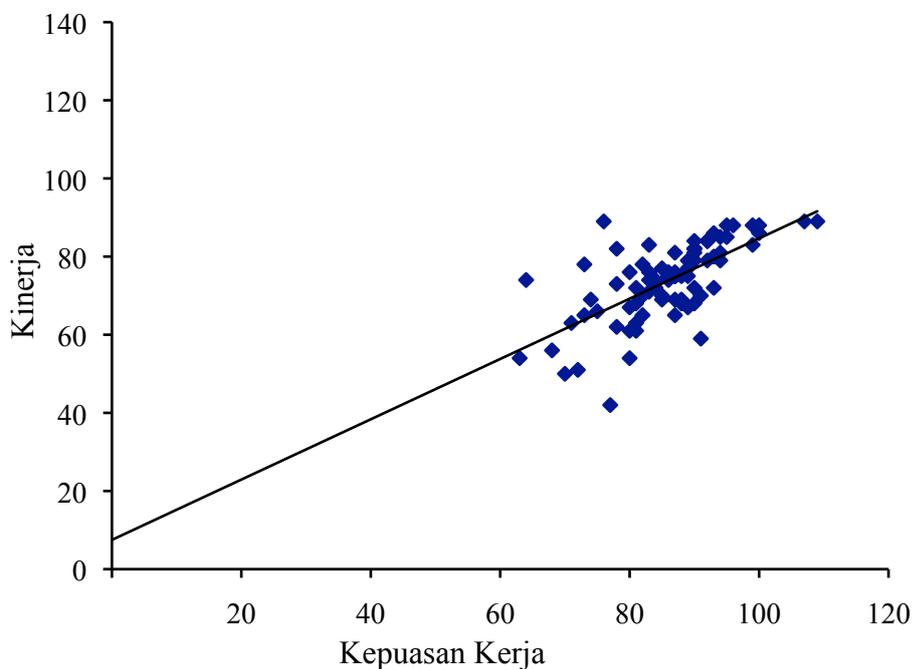
B. Analisi Data

1. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan teknik analisa regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi kepuasan kerja maka

semakin tinggi kinerja pada karyawan, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan rendah.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,772 dan konstanta sebesar 7,49. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) kepuasan kerja dan (Y) kinerja, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 7,49 + 0,772X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja pada karyawan sebesar 0,772 skor pada konstanta 7,49. Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 7,49 + 0,772X$ dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut ini :



Gambar IV.3
Persamaan Garis Regresi

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 78 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors, $L_{hitung} (Lo) = 0,099$ $L_{tabel} (Lt) = 0,1003$, ini menandakan bahwa $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$, berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

n	α	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
78	0,05	0,099	0,1003	Normal

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan rendah. Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan

regresi kepuasan kerja dan kinerja. Hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.4. Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

TABEL IV.4
TABEL ANAVA UNTUK PENGUJIAN
SIGNIFIKANSI DAN LINIERITAS PERSAMAAN REGRESI
 $\hat{Y} = 7,49 + 0,772X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	78	430574,00			
Regresi (a)	1	422699,54			
Regresi (b/a)	1	3540,97	3540,97	62,10	3,98
Sisa	76	4333,49	57,02		
Tuna Cocok	31	-699,27	-22,56		
Galat Kekeliruan	45	5032,76	111,84	-0,20	1,71

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut $(n-2) = 76$ pada $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 62,10$ sedangkan $F_{tabel} = 3,98$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa $F_h = 62,10 > F_t = 3,98$ sehingga regresi berarti.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 31$ dan dk penyebut $(n-k) = 45$ dengan

$\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = -0,20$ sedangkan $F_{tabel} = 1,71$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel IV.4 diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan berarti dan linier. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja pada karyawan sebesar 0,772 skor pada konstanta 7,49.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan kinerja pada karyawan, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

a. Uji Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,671$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 78 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,671 > 0$ (Lampiran 34, hal. 111). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 7,89$ sedangkan $t_{tabel} = 1,67$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (7,89) > t_{tabel} (1,67)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja).

5. Uji Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (kinerja) terhadap variabel X (kepuasan kerja).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 45,02%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 45,02% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh kepuasan kerja dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.5
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
0.671	45,02%	7,89	1,67

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,89 > 1,67$

C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 7,89 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,67. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 7,49 + 0,772X$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 tingkat kepuasan kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,772 pada konstanta 7,49.

Hasil analisis korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,671. Nilai ini memberikan pengertian terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kinerja pada karyawan.

Besarnya variabel kinerja karyawan ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan dapat diketahui dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhana sebesar 0,4502 berdasarkan perhitungan statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 45,02% variasi perubahan kinerja pada karyawan ditentukan atau dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Variabel kepuasan kerja memiliki indikator pekerjaan itu sendiri mempunyai skor rata-rata sebesar 19,5%, gaji mempunyai skor rata-rata sebesar 19,1%,

pengawasan mempunyai skor rata-rata sebesar 20,4%, promosi mempunyai skor rata-rata sebesar 20,4%, dan rekan kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 20,6%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator rekan kerja sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Selain itu masih terdapat banyak kekurangan pada saat penelitian ini dilakukan, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan. Sementara banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.
2. Tingkat kinerja pada karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi kinerja pada karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data dan dalam memperoleh tempat penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang dapat dilihat dari pengetahuan, kemampuan kerja, keterampilan managerial, tanggung jawab, inisiatif, kejujuran dan disiplin.
2. Kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap positif karyawan terhadap apa yang telah didapat selama melakukan pekerjaan yang memiliki aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dari pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Indikator rekan kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 20,6%. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator rekan kerja sangat memegang peranan penting dalam kepuasan kerja karena memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan indikator lainnya.
4. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Unilab Perdana.

5. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 45,02% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan sebesar 45,02% variasi kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Unilab Perdana. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja.

Indikator gaji memiliki skor yang terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu perlu kiranya perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kenaikan gaji atau memberikan insentif kepada karyawan. Salah satu bentuk nyata dalam perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada pegawai yang melakukan pekerjaan melebihi jam kerja. Tentunya sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati oleh pemilik perusahaan serta kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan akan gaji karyawan.

Dengan adanya hal tersebut diharapkan mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kepuasan akan gaji yang diperoleh. Pada akhirnya dengan meningkatnya kepuasan karyawan akan gaji yang diperoleh diharapkan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pada karyawan PT. Unilab Perdana. Meskipun bukan hanya gaji yang menjadi indikator dari kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. PT. Unilab Perdana diharapkan lebih memperhatikan kepuasan terhadap gaji karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pemberian insentif atau tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan bagi karyawan dan lain-lain.
2. Indikator rekan kerja memiliki skor yang tertinggi di PT. Unilab Perdana. Kondisi ini perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan *family gathering* atau kegiatan – kegiatan yang mampu meningkatkan hubungan antar karyawan. Sehingga dengan terjalinnya hubungan baik antar karyawan diharapkan akan berdampak positif pada saat karyawan melakukan pekerjaan. Dan tentunya dimassa yang akan datang dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawan PT. Unilab Perdana.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi*, Vol. 1 No. 1, Mei 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2000.
- As'ad, Moh. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi ke-4*, Yogyakarta : Penerbit Liberty, 2002.
- Asnawi, Sahlan. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Jakarta : Pusgrafin, 1999.
- Davis, Keith dan Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi ketujuh, Jakarta : Erlangga, 1990.
- Djastuti, Indi. *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial, Kejelasan Peran dan Orientasi Belajar*, Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 14 No. 1, Juli 2005.
- Efendi, David dan Sujiono, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individual*, Jurnal Beta, Vol. 2, No. 2, Maret 2004.
- Greenberg, J & A, Baron, Robert. *Behavior in Organization*, 8th Edition, New Jersey : Pearson Education Inc, 2003.
- Greenberg, Jerald dan A, Baron, Robert. *Behavior In Organization*, Seventh Edition, New Jersey : Prentice Hall, Inc, 2000.
- Hani Handoko, T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2002.

- L, Mathis, Robert and H, Jackson, John. *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- L, Nelson, Debra and Campbell Quick, James *Understanding Organizational Behavior*, 2nd Edition, Ohio : Thomson South Western, 2005.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10, Yogyakarta : Penerbit ANDI, 2005.
- M, Ivancevich, John, Konopaske, Robert dan T, Matteson, Michael. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 1, Jakarta : Penerbit Erlangga, 2005.
- Makmur, Syarif. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Moenandar, AS. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI Press, 2003.
- Munir, Abullah. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2008.
- N, Wexley, Kenneth. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta : Rineka Cipta, 2005.
- P, Robbins, Stephen and A, Judge, Timothy *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba 4, 2007.
- _____, Stephen. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*, Edisi ke-8, Jilid 1, Jakarta : PT. Prenhallindo, 2001.
- Pabundu Tika, Mohammad. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005.

- Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah, Lina, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Jakarta : Raja Grafindo, 2005.
- Purwanto S.K, Suharyadi, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi Kedua, Jakarta : Salemba Empat, 2009.
- Rivai, Veithzal dan Mohd. Basri, Ahmad Fawzi. *Performance Appraisal*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sjabadhyani, Bertina. *Kualitas SDM dari Perspektif PIO*, Bogor: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI, 2000.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007.
- Sudarti, *Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Kinerja Karyawan Administrasi UNJ*, Econosains, Vol. VII, No. 1, Maret 2009.
- Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi Keenam, Bandung : Tarsito, 2005.
- Usman, Husnaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009.
- W, Griffin, Ricky. *Manajemen* Edisi Ketujuh, Jilid 1, Jakarta : Penerbit Erlangga, 2002.
- Wahyu, Marhaeni dan Suhartini, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Sinergi Kajian Bisnis & Manajemen, Edisi Khusus Human On Human Resources. Yogyakarta, 2005.

Widodo, Untung. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang), Fokus Ekonomi, Vol.1 No.2, Desember 2006.

Wood, Wallance, Zeffane Schermerhom, Hunt, Osborn, *Organizational Behavior*, (New York : John Wiley & Sons Australia, Ltd, 2001).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fadly Rachman lahir di Jakarta pada tanggal 26 Januari 1988. Anak pertama dari 2 bersaudara dari Bapak Muhammad Ali (Alm) dan Ibu Aliyah. Memulai pendidikan di TK Baiturrahim Jakarta, pada tahun 1993. Kemudian melanjutkan pendidikan di SDN 16 Pagi Klender, pada tahun 2000. Pada tahun 2003 lulus dari SLTPN 27 Duren Sawit. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMAN 54 Rawa Bunga dan lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan studi strata satu (S1) di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Jln. Dermaga Raya RT 014/011 No. 5, Kelurahan Klender Kecamatan Duren Sawit – Jakarta Timur 13470, Telp. (021) 86601161. Pengalaman bekerja di PT. Astra Honda Motor Pegangsaan selama 1,5 tahun sebagai operator produksi di Bagian Die Casting. Pengalaman PKL di Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Timur selama 1 bulan pada Bagian Tata Pemerintahan. Pengalaman PPL di SMKN 50, Cipinang Muara -Jakarta Timur selama 4 bulan.