

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau

Herma Yunita¹, Fitri Yansyah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis Prana Putra, Indonesia
hermayunita@stiebi pranaputra.ac.id¹, fstiebi pranaputra@gmail.com²

Submitted: 19th June 2024 | **Edited:** 25th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 892-902.

ABSTRACT

This study addresses the following questions: 1) what is the level of job satisfaction and employee performance at PT. Bintang Mas Pusaka? 2) How does job satisfaction affect employee performance at PT. Bintang Mas Pusaka? The research aims to: 1) Identify and describe job satisfaction and employee performance at PT. Bintang Mas Pusaka, and 2) Analyze the impact of job satisfaction on employee performance at the company. This is an associative study involving a population of 26 employees, with the entire population sampled using a saturated sampling method. Data for the research were collected through questionnaires, interviews, and observations, encompassing both primary and secondary sources. The research results indicate that job satisfaction has a significant positive impact on employee performance at PT. Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. This is evidenced by a t-test value of 11.894, which is substantially higher than the t-table value of 1.706, with a significance level of 0.000, which is less than α 0.05. This suggests that job satisfaction consistently and significantly influences the improvement of employee performance. Furthermore, the analysis reveals that the R Square value is 0.849 or 84.9%, indicating that nearly 85% of the variation in employee performance at the company can be explained by job satisfaction. Meanwhile, the remaining 15.1% of performance variation is influenced by factors not examined in this study. In other words, job satisfaction is a primary predictor contributing to employee performance, although other variables also play an important role.

Keywords: Employee Performance, Competence, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi sebagai penggerak potensial dalam seluruh operasional organisasi yang cukup signifikan. Setiap bisnis harus memperhatikan keterampilan dan kebahagiaan serta kepuasan yang ditawarkan kepada karyawannya untuk menjaga, memelihara, dan mempertahankan tingkat kinerja (Afriyeni., & Kurnia 2022). Manajemen serta pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan. Biasanya, manajer perusahaan mengharapkan stafnya bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Perusahaan memahami bahwa sumber daya manusia merupakan sumber

daya yang paling penting bagi perkembangan usaha bahkan pembangunan nasional, sehingga kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan harus selalu ditingkatkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuannya. (Londok, Areros, and Asaloei 2019)

Selain Sumber Daya Manusia (SDM), Kinerja merupakan komponen terpenting dalam sebuah bisnis, ini adalah masalah rumit yang harus menjadi pusat perhatian organisasi mana pun, kinerja karyawan tentunya mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil, tidak diragukan lagi, setiap bisnis bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena ini adalah cara untuk mencapai tujuan perusahaan, sebuah perusahaan dapat menjadi lebih canggih dan kompetitif dalam lingkungan yang tidak dapat diprediksi dengan meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian, kualitas kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam upaya memberikan peningkatan kinerja karyawan sebagai tantangan manajemen yang ketat untuk mencapai target dan keberlanjutan bisnis. (Gunawan and N.M.Suci 2022)

Kinerja karyawan merupakan hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan dapat dipertanggungjawabkan. (Londok et al. 2019) Setiap perusahaan mungkin terkena dampak kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur berapa banyak pekerja yang berkontribusi positif terhadap organisasi. Apabila perusahaan dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan yang baik dapat tercapai. (Gunawan and N.M.Suci 2022)

Fenomena yg di dapat penulis saat observasi adalah diawali dengan wawancara beberapa karyawan. Wawancara tersebut menghasilkan kesimpulan, meski perusahaan ini (PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau) masuk kategori baru, namun keberhasilan perusahaan dalam bidang jasa konstruksi bisa dikategori berhasil. Dilihat dari setiap pendistribusian barang yang tersebar di hampir seluruh wilayah Lubuklinggau, Musirawas dan Musirawas Utara. Namun dari hasil wawancara penulis pun menemukan fakta dilapangan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan mengenai gaji dan juga system promosi yang dilakukan pada perusahaan. Keluhan yang peneliti dapatkan salah satunya mengenai kesempatan yang rendah untuk naik jabatan. Seperti yang diketahui bahwa

untuk mendapatkan kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya kepuasan kerja itu sendiri. Untuk itu peneliti melakukan observasi awal mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Mas Pusaka dengan mengambil sebanyak 10 orang karyawan untuk mengisi kuesioner.

Berdasarkan sebaran kuisisioner untuk menemukan jawaban atas kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Mas Pusaka menunjukkan 50% karyawan mengatakan setuju, 28,7% karyawan mengatakan ragu-ragu dan 21,7% mengatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bintang Mas Pusaka sudah cukup tinggi, akan tetapi masih terdapat karyawan yang merasa kepuasan kerja karyawan kurang dilihat jawaban dari responden mengatakan ragu-ragu pada pernyataan yang sudah disediakan.

Kepuasan kerja memiliki pengertian sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian terhadap beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan secara umum (Londok et al. 2019). Sedangkan menurut Robin dalam jurnal Rustan (2018) kepuasan kerja merupakan pandangan terhadap pekerjaan yang terkait dengan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dan kecenderungan pekerja untuk tetap berada di organisasi. Oleh karena itu, pekerja yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mendukung maksud dan tujuan perusahaan, dan kecil kemungkinannya untuk berhenti. (Hidayatulloh and Moko SE., MM 2019)

Peneliti terdahulu yang pernah meneliti tentang permasalahan ini adalah Ribkha Novellin Londok (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado, di mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan arah yang positif, yang berarti pengaruh antara variabel X dan Y juga positif. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzan Rustan (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar, yang mana hasil penelitiannya menyebutkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya dalam menangani faktor kepuasan kerja di perusahaan ini sudah terlaksana dengan baik.

Hal ini dapat dilakukan dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi dengan insentif yang melebihi gaji pokok mereka, dan mendorong anggota staf untuk menyuarakan pendapat mereka sehingga mereka merasa dihargai.

Penelitian ini difokuskan di PT. Bintang Mas Pusaka Cabang Lubuklinggau. Perusahaan ini bergerak pada bidang perusahaan bergerak dibidang distribusi makanan, yang memiliki 5 cabang seperti di P. Balai, Prabumulih, Jambi, baturaja dan Palembang. PT. Bintang Mas Pusaka ini sendiri berpusat di Kota Palembang. Perusahaan ini merupakan salah satu distributor *food* dalam kemasan yang sudah berdiri selama 29 tahun, dan mempunyai 7 Cabang/Depo yang terbagi di Palembang, Baturaja, Muara Bungo, Jambi, LubukLinggau, Prabumulih, Pangkalan Balai. Produk distribusikan antara lain Frisian Flag, CocaCola, Mayora, Unilever, Dua kelinci, GreenField, Balaraja, Salim invormas, Indofood sukses makmur, Nestle Pure life, Nestle Es cream, Taro, dan lainnya. Adapun konsen dari penelitian ini adalah PT Bintang Mas Pusaka Cabang lubuklinggau yang berlokasi Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II no 51 rt 7 belakang Priyo Mart Lubuklinggau.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun kompensasi yang diterima, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan hasil yang terbaik (Sutrisno, 2018). Kepuasan ini dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat stres, yang pada gilirannya mendorong produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas mungkin mengalami penurunan motivasi, merasa kurang terlibat, atau bahkan mengalami burnout (Waluyo, 2020). Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingginya tingkat perputaran karyawan. Dalam jangka panjang, ketidakpuasan yang berkepanjangan dapat merugikan organisasi karena menghambat pencapaian tujuan dan menambah biaya untuk rekrutmen serta pelatihan karyawan baru (Rustan, 2018).

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk secara aktif mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ini termasuk menyediakan peluang pengembangan karier, memastikan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan membangun hubungan kerja yang positif (Robbins & Coulter 2018). Dengan melakukan ini, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan subjek yang diteliti dan sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Djarwanto dalam Hafni (2022: 34-36). Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang- orang, institusi-institusi, benda-benda. Adapun sampel, menurut Sugiyono (2021:182), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021:144). Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 27 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Data Primer, Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ialah yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial (Sugiyono, 2021 : 176). Pada penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Dan data sekunder, data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen (Sugiyono, 2021 :178) . Data sekunder dalam penelitian ini meliputi : dokumen yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti. Data sekunder yang dimaksud adalah data yang didapat berupa file dokumen yang ada.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa observasi (pengamatan), interview (wawancara), dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Penulis mempersiapkan daftar pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam

penelitian. Kuesioner yang diberikan berisi pernyataan-pernyataan tertulis berbentuk pernyataan tertutup.

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif, yang dilakukan dengan cara menyajikan tabel, grafik atau angka yang tersedia, kemudian diuraikan atau ditafsirkan. Data yang disumberkan dari jawaban responden terhadap kusioner. Jenis kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden memberikan pilihannya dengan tanda *checklist* (✓) ataupun tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert

HASIL PENELITIAN

Uji Keabsahan Data

Pengujian validitas dilakukan di PT. Bintang Mas Pusaka Cabang Lubuklinggau dengan responden sebanyak 20 responden. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable. Berikut uraian hasil olah data:

1. Uji Validitas

- a. Hasil olah data diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja terdapat 10 buah pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukan nilai Pearson Corelation diatas 0,444 dengan signifikan table $<0,05$. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semua item variabel. indepeden (Kepuasan Kerja) berkoredasi positif atau memenuhi syarat valid.
- b. Hasil olah data diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan terdapat 10 buah pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukan nilai Pearson Corelation diatas 0,444 dengan signifikan table $<0,05$. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semua item variabel. indepeden (Kinerja Karyawan) berkoredasi positif atau memenuhi syarat valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil olah data diketahui bahwa hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas Kepuasan Kerja (X) 0, 902, Kinerja Karyawan (Y) 0, 883. Berdasarkan

nilai koefisien reliabilitas diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian

Distribusi Pengembalian Kuesioner

Tabel 1. Distribusi Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dibagikan	27	100%
Kuesioner yang tidak kembali/cacat	1	3,70%
Total kuesioner yang Kembali	26	96,30%

Sumber: Data penelitian, 2024

Hasil sebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel sebanyak 27 responden di PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. Penelitian ini secara langsung memberikan atau menitipkan kuesioner kepada 27 responden. Total kuesioner yang diolah jadi bahan penelitian sebesar 26 atau 92,30% dari keseluruhan responden.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,123 > 0,05$ yang artinya model regresi berdistribusi normal. Begitu pula hasil uji regresi menggambarkan bahwa titik-titik yang ada tergambar menyebar dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga bisa disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar $0,561 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y)

Uji Regresi

Tabel 2. Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.766	2.564		4.588	.000
	Kepuasan Kerja	.756	.064	.925	11.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2024

Dari tabel di atas hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa $a = 11,766$ dan $b_1 = 0,756$ Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sebagai berikut: **$Y = 11,766 + 0,756X$**

Uraian dari persamaan tersebut adalah:

$a = 11,766$ adalah bilangan konstanta artinya variabel bebas (*Kepuasan Kerja*) berpengaruh terhadap Kinerja Kerja $11,766$.

$b = 0,756$ adalah besarnya koefisien regresi variabel X (*Kepuasan Kerja*), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X (*Kepuasan Kerja*) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Kerja) sebesar $0,756$. Jika variabel *Kepuasan Kerja* ada kecenderungan meningkat maka Kinerja Kerja akan meningkat dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.849	1.84457	1.738

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R Square dalam model regresi adalah $0,849$ atau $84,9\%$. Ini berarti bahwa $84,9\%$ dari variasi dalam kinerja karyawan di PT Bintang Mas Pusaka dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. R Square, atau koefisien determinasi, mengukur seberapa baik variabel independen (dalam hal ini, kepuasan kerja) menjelaskan variasi dalam variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai R Square yang tinggi seperti ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat efektif dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam konteks teori, R Square mencerminkan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam teori motivasi kerja, seperti teori Herzberg tentang faktor motivasi dan faktor hygiene, kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Faktor motivasi, seperti pengakuan dan pencapaian, berkontribusi pada kepuasan kerja yang tinggi dan, sebagai akibatnya, meningkatkan kinerja.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.588	.000
Kepuasan Kerja	11.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $11,894$ jauh lebih besar daripada nilai t-tabel yang sebesar $1,706$ dengan taraf signifikansi 5% dan sampel $n=26$.

Berdasarkan kriteria penilaian yang digunakan, di mana H_0 ditolak dan H_a diterima jika t -hitung lebih besar dari t -tabel, hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sesuai dengan hasil analisis yang menunjukkan t -hitung yang jauh lebih tinggi daripada t -tabel. Temuan ini menyarankan bahwa perusahaan sebaiknya fokus pada upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dalam organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka yang ditunjukan dengan hasil t -hitung sebesar 11,894 dengan signifikansi 0,000. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. Dengan demikian, semakin baik Kepuasan Kerja Karyawan maka kinerja Karyawan Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau akan semakin meningkat, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dan tentu saja akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan atau kompetensi dan tidak memiliki kepuasan dibidang pekerjaannya maka akan memberikan hasil kerja yang kurang baik, yang pada akhirnya akan menunjukan kinerja yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ribkha Novellin Londok (2018) di dalam jurnal nya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado, di mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan arah yang positif, yang berarti pengaruh antara variabel X dan Y juga positif..

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika Kepuasan

Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung penelitian Jefa Raja Halim Siregar (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Jambi sebesar 37,9%. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dinas perhubungan kota Jambi adalah sebesar 33,6% dengan nilai r . Kuatnya hubungan berdampak pada kuatnya pengaruh antara kedua variabel yang dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0,579.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis memperkuat kesimpulan ini, di mana nilai t -hitung sebesar 11,894 jauh melebihi nilai t -tabel sebesar 1,706 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diterima, sementara hipotesis nol (H_o) yang menyatakan tidak adanya pengaruh ditolak. Ini mengindikasikan bahwa data mendukung adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk mendorong kinerja yang lebih baik di PT. Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. Perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan karier, agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyeni., & Kurnia, N. F. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT.PLN (Persero) Indarung. *Business and Economic Analysis Journal* 2(1):51–60.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke-5*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Enny, Mahmudah Widyaningrum. (2020). *Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional*. Surabaya: CV. REVKA PRIMA MEDIA
- Gunawan, R., and N. M. Suci. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali Fiber. *Jurnal Manajemen* 8(2):455–61.
- Hafni, Syafrida S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : KBM Indonesia
- Hartini, dkk. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatulloh, Hamal Amri, and Dr. Wahdiyat Moko SE., MM. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada CV. Anugerah Tani Makmur Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 7(2):9.
- Ilham, Muhammad. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Railink Cabang Medan*. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Londok, Ribkha Novelin, William Agustinus Areros, and Sandra Asaloei. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1):122. doi: 10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127.
- Novia, Ruth Silaen, Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Robbins, P Stephen dan Coulter Mary. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Rustan, Ahmad Fauzan. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar*. 8(1):7.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif dan Studi Kasus*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia
- Waluyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya : Kresna Bina Insan Prina
- Zahriyah, Aminatus, dkk. (2022). *EKONOMETRIKA Teknik dan Aplikasi dengan SPS*. Jember: Mandala Pers