

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYO DIES KARAWANG

Nika Yulianisa¹, Puji Isyanto², Dini Yani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: mn20.nikayulianisa@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Article History

Received : 17-06-2023

Revised : 26-06-2023

Accepted : 03-07-2023

Kata Kunci: Kepuasan Kerja;
Kepuasan Kerja Karyawan;
Loyalitas Karyawan

Keywords: Employee Job
Satisfaction; Employee Loyalty;
Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial maupun simultan, dan untuk mengetahui variabel peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh jumlah populasinya hanya 37 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuesioner kepada karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Kuesioner di buat menggunakan fasilitas di *google form* (formulir). Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kepuasan. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Kepuasan biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang sudah terpenuhi, tujuan yang sudah dicapai, atau karena adanya perasaan puas yang diperoleh. Setiap individu mempunyai kepuasan sendiri yang mungkin berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan sehingga dapat mendorong kepuasan kerja karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

ABSTRACT

This study aims to determine the increase in employee satisfaction partially or simultaneously, and to determine the variable increase in job satisfaction of employees. This research was conducted in a manufacturing company. The sampling technique used the census method or saturated sample with a population of only 37 employees. The data collection method used was giving questionnaires to employees according to the research conducted. The questionnaire was created using the facilities on the Google

form (form). This study was analyzed using the Quantitative Method with the help of SPSS software. The results of the study show that an increase in employee job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. One of the factors that influence employee loyalty is satisfaction. Everyone in carrying out a certain action must be driven by certain motives. Satisfaction usually arises because of needs that have been met, goals that have been achieved, or because of the feeling of satisfaction that is obtained. Each individual has his own satisfaction which may vary. This study aims to simultaneously analyze the effect of job satisfaction on employee performance and to analyze employee job satisfaction variables. The results of this study can contribute to increasing satisfaction so that it can encourage employee job satisfaction in working to get even better performance results. The results of this study are also expected to be used as input for the development and development of human resources.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi mencerminkan kinerja dari karyawannya. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khatib et al., 2020). Hampir semua organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana et al., 2019). Organisasi yang baik tercermin dari kinerja yang baik pula dari karyawannya. Tempat kerja dan proses manajemen yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (El-Zeiny, 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021).

Tetapi pada kenyataannya, banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021). Apa yang sudah dikerjakan karyawan merupakan hal yang biasa, sehingga mereka merasa tidak perlu memberikan apresiasi. Padahal, persepsi karyawan tentang perbedaan beban kerja yang diterima dari sesama karyawan dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja (Inegbedion et al., 2020). Hal-hal yang memacu karyawan agar memberikan kinerja yang baik kurang mendapat perhatian. Akibatnya kepedulian atau perhatian apakah karyawan memiliki

kepuasan kerja yang rendah atau tinggi juga kurang. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akibatnya berpengaruh pula terhadap kinerjanya. (Inegbedion et al., 2020)

Pada organisasi publik dengan jumlah karyawan yang memiliki keahlian sesuai bidangnya sangatlah terbatas. Namun demikian, mereka tetap dituntut untuk memberikan kinerja yang baik). Sehingga sangat penting untuk mengetahui hal-hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja juga meningkat. Banyak hal lainnya yang dapat dipakai sebagai alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Seema et al., 2021). Oleh karena itu pada penelitian ini menyajikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, dari dimensi kualitas maupun kuantitasnya dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Kajian dari Buku

Tabel 1. Kajian dari Buku

No	Sumber (Nama dan Tahun)	Definisi
1.	Edy Sutrisno (2019) ¹	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
2.	Prayogo (2019) ²	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.
3.	Handoko (2019) ³	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kajian Kegunaan

1. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mewujudkan perasaan apa yang diharapkan karyawan dan perusahaan. Sehingga timbul kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan.

¹ Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja

² Prayogo (2019) Kepuasan Kerja

³ Handoko (2019) Kepuasan Kerja

Kajian Alat Ukur (dimensi/indikator)

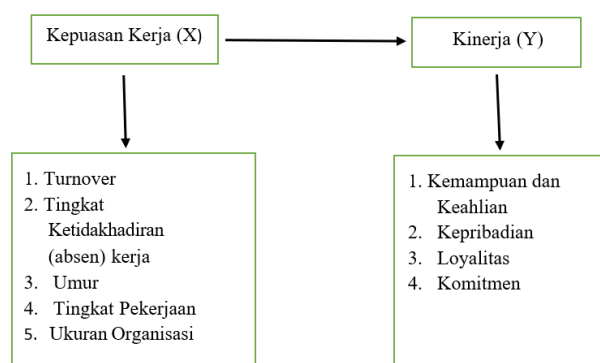
a. Dimensi

- 1) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji, sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- 4) Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
- 6) Kondisi kerja, jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

b. Indikator

- 1) Kesesuaian pekerjaan.
- 2) Menyenangi pekerjaan.
- 3) Mencintai pekerjaan
- 4) Disiplin kerja.
- 5) Prestasi kerja.
- 6) Kepuasan akan pekerjaan.
- 7) Gaji.
- 8) Lingkungan Kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Keterangan:

X : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja

X \longrightarrow Y : Kepuasan kerja memberi pengaruh kepada kinerja

Dari gambar kerangka pemikiran di atas, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pada PT. Toyo Dies Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan April 2023 dan dilaksanakan pada PT. Toyo Dies Karawang. Seluruh karyawan pada PT. Toyo Dies Karawang dijadikan responden. Data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Setiap pertanyaan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Pada analisis kualitatif data hasil observasi dan kuesioner, dideskripsikan secara naratif. Pada analisis kuantitatif dilakukan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi dan koefisien determinasi.

Waktu penelitian pada bulan April 2023. Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Toyo Dies Karawang, sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyo Dies Karawang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Toyo Dies Karawang.

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Ferguson mendefinisikan sampel adalah “beberapa bagian kecil atau cuplikan yang ditarik oleh populasi. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Toyo Dies Karawang. Pertimbangan tersebut antara lain:

1. Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan PT. Toyo Dies Karawang.
2. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dikarenakan pada tahun pertama kerja adalah dianggap sebagai masa percobaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Non-Probability Sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis juga. Disini peneliti mengharapkan responden menjawab dengan kebenaran. Peneliti menggunakan skala likert (1 – 4), dimana ukuran skalanya adalah: 1) Tidak setuju, 2) Kurang setuju, 3) Setuju, 4) Sangat setuju. Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Skala ini juga memudahkan peneliti untuk mempelajari bagaimana respons dari tiap – tiap responden. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang sedang dibahas.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, karena masalah dalam penelitian ini sudah jelas yaitu mengukur kinerja karyawan yang dipengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil Pengukuran menggunakan kuesioner dengan skala likert maka nilai yang didapatkan masih berbentuk data ordinal, maka data ordinal harus diubah menjadi data interval, agar dapat dianalisis hubungannya. Transformasi dari ordinal ke interval dengan metode MSI (*Methods of Successive interval*). Yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan/Profil Responden

PT. Toyo Dies Indonesia adalah sebuah perusahaan penanaman modal asing yang beroperasi di Indonesia perusahaan ini didirikan pada tahun 1997 dan berlokasi di kawasan industri Syrya Cipta, Karawang. Fokus Utama perusahaan adalah pembuatan Dies Machinery dan Fabrikasi.

Sebagai anak usaha dari Hamada Steel Dies Shop yang berbasis di Jepang, PT. Toyo Dies Indonesia mewarisi pengalaman dan keahlian dari perusahaan induknya dalam industri pembuatan dies. Dies Machinery adalah alat yang digunakan untuk memotong atau membentuk material seperti logam, plastik, atau kertas. PT. Toyo Dies Indonesia bertujuan untuk menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi yang sesuai dengan standar internasional.

Perusahaan ini terus berinovasi dalam teknologi dan proses produksi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan PT. Toyo Dies Indonesia memiliki tim yang terampil dan berpengalaman dalam merancang, memproduksi, dan memasang Dies Machinery. Selain itu, perusahaan juga memiliki fasilitas fabrikasi yang dilengkapi dengan peralatan modern dan teknologi terkini.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, karena masalah dalam penelitian ini sudah jelas yaitu mengukur kinerja karyawan yang dipengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil Pengukuran menggunakan kuesioner dengan skala likert maka nilai yang didapatkan masih berbentuk data ordinal, maka data ordinal harus dirubah menjadi data interval, agar dapat dianalisis hubungannya. Transformasi dari ordinal ke interval dengan metode MSI (Methods of Successive interval). Yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Penelitian dilakukan di perusahaan, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 19 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuesioner (Tabel 1). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi *software* komputer yaitu SPSS 22.00, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan skala Likert. Analisis data yang dilakukan regresi linear sederhana, uji T, dan koefisien determinasi. Berikut adalah hasil rentang skala interval yang digunakan (Tabel 1).

Tabel 1. Skor Hasil Jawaban

Bobot Nilai	Jawaban Responden
4	Sangat setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Pada perusahaan data-data yang diperoleh mengenai karakteristik responden Meliputi email, nama, usia, jenis kelamin, serta distribusi jawaban para responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh penulis.

Tabel 2. Menunjukkan Karakteristik Koresponden

Umur	Frekuensi	Persentase
<20	20	47,2%
20-25 Tahun	17	52,8%
Jumlah	37	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	5	16,2%
Perempuan	32	83,8%
	37	100%

Sumber: Pengisian Data Dilakukan Oleh Karyawan

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari 37 responden yang memiliki presentasi terbesar adalah responden yang berusia 20 tahun sebanyak 20 orang (47,2%) , sisanya yaitu berusia 20- 25 tahun sebanyak 17 orang 52,8%. 37 responden yang memiliki persentase terbesar adalah responden yang jenis kelaminnya perempuan sebanyak 32 orang (83,8%) dan sisanya laki- laki sebanyak 5 orang (16,2%).

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Kemampuan kerja sebesar 87,5. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier terlihat sangat baik dan bersifat positif yang dapat membangun semangat kerja karyawan dalam bekerja, dimana pernyataan pertama “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai kemampuan saya” memiliki nilai terbesar yaitu sebesar 87,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik, Berdasarkan teori Hasibuan kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Yang baik dalam bekerja untuk meningkatkan karier dan kinerjanya. Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator Kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Kebijakan perusahaan sesuai keterampilan yaitu sebesar 72,5. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terlihat sangat baik dan bersifat positif yang dapat membangun semangat kerja karyawan dalam bekerja, dimana pernyataan kedelapan Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai keterampilan saya” yaitu sebesar 72,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik, berdasarkan teori Robbins & Judge yang mengemukakan bahwa keterampilan sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai. Menurut hasil penelitian pada karyawan perusahaan mengalami hal yang positif sesuai dengan indikator yang telah diteliti sehingga karyawannya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Uji validitas dan reliabilitas

Metode uji validitas dengan SPSS versi 20.00 menggunakan *Korelasi Products Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja

	Pernyataan r tabel	Hasil r hitung	Keterangan
1	0,308	< 0,887	Valid
2	0,308	< 0,854	Valid
3	0,308	< 0,854	Valid

4	0,308	<	0,895	Valid
5	0,308	<	0,856	Valid
6	0,308	<	0,704	Valid
7	0,308	<	0,762	Valid
8	0,308	<	0,805	Valid
9	0,308	<	0,846	Valid
10	0,308	<	0,907	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari hasil tabel 3 ternyata semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja yaitu 1 sampai dengan 10 adalah valid, yang berarti bahwa semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja dipakai semua.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan sebuah kuesioner. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0,832 yang berarti termasuk reliabilitas tinggi.

Hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan angka Cronbach's Alpha 0,953 yang berarti reliabilitas sempurna. Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan nomor	Cronbach's alpha	Kategori	Hasil	Keterangan
1	0,945	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
2	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
3	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
4	0,945	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
5	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
6	0,955	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
7	0,951	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
8	0,949	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
9	0,947	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel
10	0,944	>0,90	Reliabilitas sempurna	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel kepuasan kerja yaitu 1 sampai 10 memiliki reliabilitas sempurna.

No.	Indikator	Pertanyaan	TS	KS	S	ST	Total Skor
1.	Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai kemampuan saya.		1	32	3	110
2.	Kepuasan kerja terhadap atasan.	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat dari karyawannya.		1	24	11	118
3.	Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri.	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.		2	25	9	113
4.	Kepuasan kerja terhadap gaji.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.		1	24	11	118
5.	Kepuasan kerja terhadap rekan kerja.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.			22	14	122
6.	Komunikasi dan penyelesaian masalah pekerjaan.	Komunikasi antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.		2	23	11	115
7.	Kenyamanan bekerja.	Kenyamanan bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.		2	25	9	115
8.	Kebijakan perusahaan terhadap keterampilan.	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai keterampilan saya.		1	27	8	115
9.	Kepuasan terhadap jaminan perusahaan.	Adanya jaminan akan masa tua dari perusahaan.	1		17	17	119
Total Skor							1045

Sumber: Pengisian data dilakukan oleh karyawan

Dari tabel di atas mengenai rekapitulasi mengenai variabel pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Toyo Dies Karawang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1045. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 4 \times 37 = 1332$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 37 = 47$$

$$\frac{\text{Score Tertinggi} - \text{Score Terendah}}{\text{Score}} = \frac{1332 - 47}{4} = \frac{1285}{4} = 321,25$$

Data yang tercantum di atas merupakan data yang diperoleh dengan melakukan survei terhadap beberapa responden dalam kategori umum melalui google form mulai dari tanggal 08-09 April 2023. Berdasarkan data tersebut, diperoleh total keseluruhan persentase sebesar 25% dari total keseluruhan responden sebanyak 37 orang sebagai sampel pada semua indikator kinerja pegawai.

$$\text{Presentase} = \frac{321,25 (\text{Jumlah Score})}{1285 (\text{Total Score})} \times 100\% - 25\%$$

Mengenai pemahaman akan makna kinerja pegawai dikalangan ini juga lebih merujuk kepada sikap yang diberikan seseorang atau sekelompok orang sebagai usahanya dalam upaya menjaga keutuhan serta pertahanan kinerja tersebut, dengan pemahaman pada umumnya, dengan landasan kinerja pegawai yang begitu tinggi.

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Toyo Dies Karawang berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan sudah baik, hal ini dibuktikan dengan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial maupun simultan, dan untuk mengetahui variabel peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh jumlah populasinya hanya 37 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuesioner kepada karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Kuesioner di buat menggunakan fasilitas di *google form* (formulir).

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kepuasan. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Kepuasan biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang sudah terpenuhi, tujuan yang sudah dicapai, atau karena adanya perasaan puas yang diperoleh. Setiap individu mempunyai kepuasan sendiri yang mungkin berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020a). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020b). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Khatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. bin A., & Mohamed, R. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6(10), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667)
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>