

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PD BPR BANK DAERAH GUNUNGGKIDUL**

**THE EFFECT OF WORK'S SATISFACTION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT
PD BPR BANK DAERAH GUNUNGGKIDUL AREA Bagus**

Wahyu Setyawibowo¹, Anita Silvianita , S.E., M.S.M.²

¹Mahasiswa Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

baguswahyusetya@gmail.com, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Penelitian ini mengkaji hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) dari teori Sutrisno dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dari teori Benardin pada organisasi perusahaan perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kepuasan kerja, seberapa tinggi kinerja karyawan, dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Gunungkidul. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah analisis nilai jenjang, analisis deskriptif dan regresi.

Hasil analisis nilai jenjang menunjukkan bahwa PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan menunjukkan hasil analisis nilai jenjang kinerja karyawan dengan rata-rata persentase pencapaian sebesar 77.8%, dan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 80.5%. Kesimpulan peneliti ini adalah bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja mencapai 14.5% dan sisanya sebesar 85.5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja, kinerja karyawan, sumber daya manusia

Abstract

This study examines the relationship between two variables, namely the independent variable or independent variable is the job satisfaction (X) of the theory Sutrisno and the dependent variable or the dependent variable is employee performance (Y) on the theory Benardin at banking organizations company. This study aims to determine how strong the effect of job satisfaction, how high the performance of employees, and how much influence job satisfaction on employee performance in PD BPR Banks Regional Gunungkidul. This type of research used in this research is a quantitative research method used is the analysis of the value ladder, descriptive analysis and regression.

The analysis of the level indicates that the PD BPR Bank Regional Gunungkidul have job satisfaction high by showing the analysis of the level of performance of employees with an average percentage of achievement of 77.8%, and PD BPR Bank Regional Gunungkidul has a high performance with an average value of percentage amounted to 80.5%. The researchers' conclusion is that job satisfaction on employee performance PD BPR Bank Regional Gunungkidul has a positive and significant relationship. Contributions of job satisfaction on performance reached 14.5% and the remaining 85.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: job satisfaction, employee performance, human resources

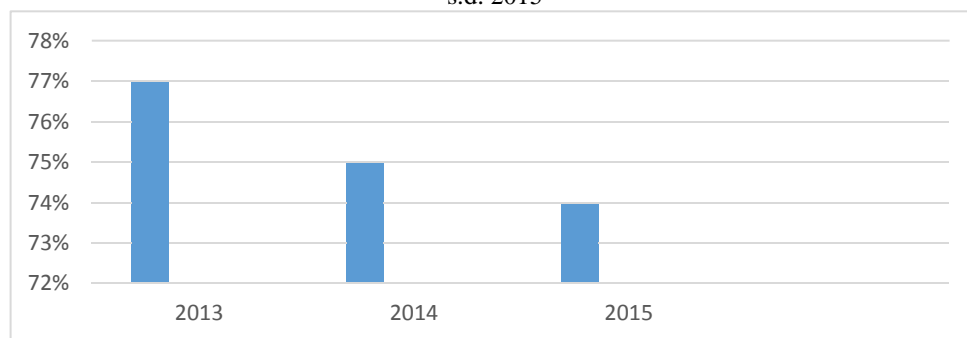
1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

PD BPR Bank Daerah Gunungkidul merupakan salah satu perusahaan perbankan yang memperoleh predikat BPR terbaik pada tahun 2015 di Regional wilayah DIY. Pada *value* yang ada pada PD BPR Bank Daerah Gunungkidul mengakui bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga sehingga mereka berusaha untuk menjaga kualitas hidup karyawan mereka. Menurut Khan *et. al.* (2012:2697) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset vital untuk perkembangan sebuah organisasi. SDM adalah sumber daya yang membuat sumber lainnya dapat digunakan dan mendapatkan hasil terbaik untuk organisasinya. Akan tetapi, mendapatkan SDM yang baik memerlukan langkah yang besar pada organisasi dan manajemen tersebut. Singh dan Jain (2013:106) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan. Jika karyawan dalam suatu organisasi merasa bahagia, mereka akan melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Lalu, Khan *et. al.* (2012:2697) juga menyatakan bahwa semakin besar tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi *return* yang didapatkan bagi organisasi. Seperti yang dikatakan Robbins dan Judge (2009:113) ketika produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Keith Davis (Mangkunegara, 2007:117) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, absensi, umur, pekerjaan dan ukuran organisasi. Berikut ini merupakan grafik tingkat kehadiran karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul pada Tahun 2013 s.d. 2015:

Gambar 1.1

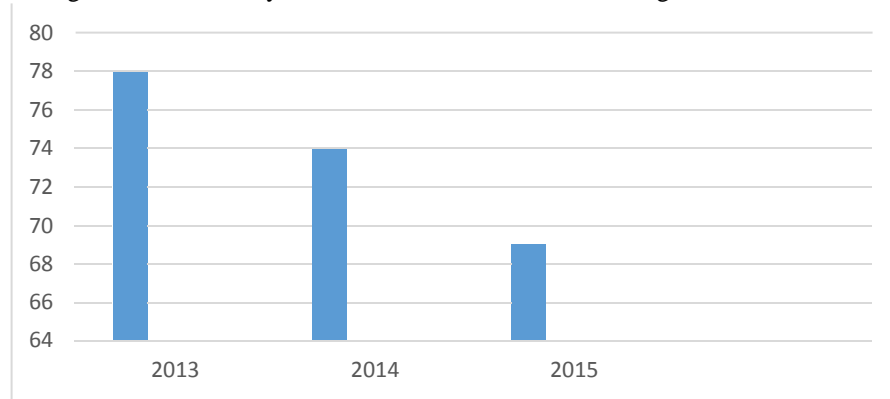
Grafik Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul Tahun 2013 s.d. 2015



Sumber: Data Internal PD BPR Bank Daerah Gunungkidul

Gambar 1.1 di atas menunjukkan persentase tingkat kehadiran karyawan sepanjang tahun 2013 s.d. 2015 pada PD BPR Bank Daerah Gunungkidul. Berdasarkan Gambar 1.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan menurun pada setiap tahunnya. Selain itu, persentase kehadiran karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul juga masih dibawah persentase yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu sebesar 90%. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:118) bahwa pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Selain absensi, *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi juga termasuk ke dalam salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, berikut adalah data *turnover* karyawan yang akan disajikan dalam Gambar 1.2 berikut:

Gambar 1.2
Grafik Tingkat *Turnover* Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul Tahun 2013 s.d. 2015



Sumber: Data Internal PD BPR Bank Daerah Gunungkidul

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan yang keluar/berhenti dari PD BPR Bank Daerah Gunungkidul sepanjang tahun 2013 s.d. 2015. Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul terus mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi.

Menurut Rashidoor (Ali dan Farooqi, 2014:24) kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya (pelatihan, produksi atau pelayanan).

Sementara itu menurut Fadli *et. al.* (2012:683) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai dari perilaku yang nyata sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul periode tahun 2013 s.d. 2015:

Tabel 1.1
Rekap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kabepa Chakra Tahun 2013 s.d. 2015

| TAHUN | PENILAIAN KINERJA | | | | JUMLAH KARYAWAN |
|-------|-------------------|----|----|---|-----------------|
| | A | B | C | D | |
| 2013 | 13 | 37 | 24 | 4 | 78 |
| 2014 | 12 | 31 | 27 | 4 | 74 |
| 2015 | 10 | 30 | 25 | 4 | 69 |

Sumber: Data Internal PD BPR Bank Daerah Gunungkidul

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan rekap data penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, dari Tabel 1.1 juga terlihat bahwa nilai kinerja karyawan fluktuatif. Namun, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul menurun, hal ini ditandai dengan menurunnya jumlah karyawan dengan kriteria nilai B, dan meningkatnya jumlah nilai karyawan dengan kriteria nilai C. Javed *et. al.* Mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ali dan Farooqi (2014:26) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Cahyani dan Yuniawan (2010:20) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Namun, menurut Fadli *et. al.* (2012:702) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hanya berpengaruh sebesar 20,3%, dimana sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK DAERAH GUNUNGKIDUL”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dengan melakukan penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.
2. Mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.

2. Dasar Teori / Material dan Metodologi / Perancangan

2.1 Dasar teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2009:78) menyatakan bahwa terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa 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.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi dan Tidak Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:86) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.1.3 Pengukur Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah (2008:175) terdapat beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

- a. Menggunakan Skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description index*) Cara ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Skala ini digunakan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan yang telah ditetapkan sebagai responden mengenai pekerjaan. Jawaban yang diberikan oleh karyawan tersebut berupa jawaban ya, tidak, atau ragu-ragu.
- b. Menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) Pengukuran ini dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Pada pengukuran ini responden diharuskan memberikan tanggapan berupa jawaban sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas.
- c. Berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah. Pengukuran ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Pada pengukuran ini responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (Sudarmanto, 2014:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sementara itu Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (*job requirement*).

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2010:234) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Pengetahuan atau Keterampilan
Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.
- b. Lingkungan
Masalah yang mempengaruhi kepuasan karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan, dan lain-lain.
- c. Sumber Daya
Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
- d. Motivasi
Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.

2.1.2.3 Pengukur Kinerja Karyawan

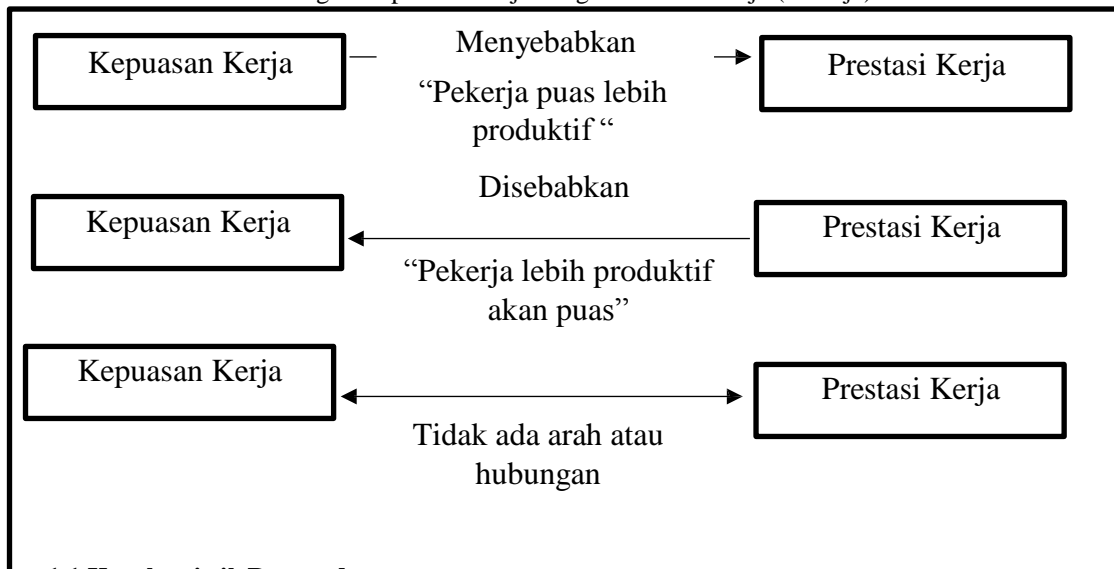
Menurut Bernardin (Sudarmanto, 2014:12) menyatakan terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsifungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.1.2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Gibson (Wibowo, 2014:170) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.2
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja (Kinerja)



1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki, yaitu sebanyak 56% (39 orang) dan responden perempuan sebanyak 44% (30 orang). Berdasarkan usia didominasi oleh rentang usia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 47.8% (33 orang). Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana, yaitu sebanyak 55% (38 orang). Berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan dengan rentang kerja 1-5 tahun, yaitu sebanyak 46.3% (32 orang). Lalu terakhir karakteristik responden berdasarkan posisi kepegawaian didominasi oleh posisi staff Teller, yaitu sebanyak 24.6% (17 orang).

1.2 Hasil Analisis Nilai Jenjang

Berdasarkan hasil analisis nilai jenjang yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh persentase rata-rata nilai kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Persentase Hasil Analisis Nilai Jenjang

| Variabel | Nilai rata-rata (%) | Kesimpulan (kategori) |
|--------------------|---------------------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja (X) | 77.80% | Tinggi |
| Kinerja (Y) | 80.50% | Tinggi |

1.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov pada Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yaitu 0.126 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan SPSS:

Tabel 3.2

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 69 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,51678983 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,142 |
| | Positive | ,142 |
| | Negative | -,062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,176 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,126 |

a. Test distribution is Normal.

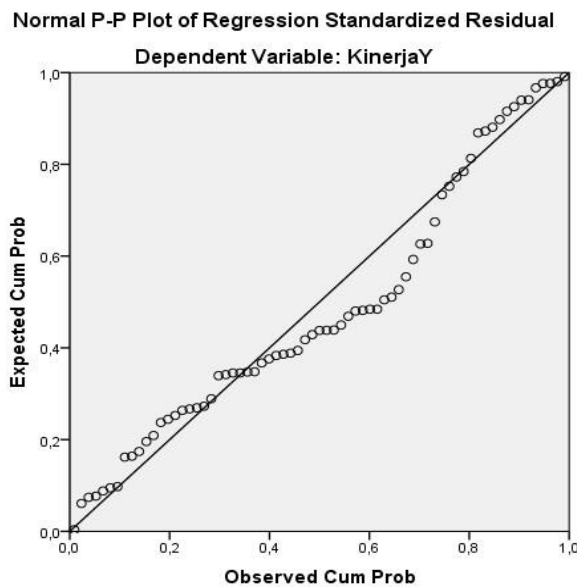
b. Calculated from data.

Sumber: data yang telah diolah oleh peneliti

3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data yang telah diolah oleh peneliti

Gambar 3.3 merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas, persamaan regresi yang baik terbebas dari uji heteroskedastisitas, dapat dilihat dari hasilnya, jika hasil uji data menunjukkan heteroskedastisitas maka *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang. Sedangkan, jika titik-titiknya tidak teratur seperti pada Gambar 3.3, maka menunjukkan bahwa data yang teruji terbebas dari heteroskedastisitas.

1.4 Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.3

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,522 | ,430 | | 3,538 | ,001 |
| | KepuasanX | ,466 | ,139 | ,380 | 3,367 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang telah diolah oleh peneliti

Tabel 3.3 di atas merupakan hasil uji regresi linier sederhana, kemudian didapat model persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX \longrightarrow Y = 1.522 + 0.466X$$

Persamaan tersebut berarti bahwa nilai kinerja sebesar 1.522 ketika kepuasan tidak ada, dan setiap peningkatan kepuasan sebesar satu, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,466 atau 46.6%.

1.5 Pengujian Hipotesis

1.5.1 Uji t

Tabel 3.4

Hasil Uji t

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,522 | ,430 | | 3,538 | ,001 |
| | KepuasanX | ,466 | ,139 | ,380 | 3,367 | ,001 |

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber: data yang telah diolah oleh peneliti

Sehingga dapat dilihat nilai t hitung > t tabel (3.367 > 1.667) maka H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.

Sementara itu, hasil uji signifikansi pada penelitian ini diperoleh sebesar 0.001, sehingga besarnya signifikansi < 0.005, dapat ditarik kesimpulan bahwa regresi linier sederhana dikatakan layak karena nilai signifikansi < 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul. Berarti apabila kepuasan kerja semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin tinggi.

1.5.2 Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 3.5

Nilai R Square

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,380 ^a | ,145 | ,132 | ,52063 |

a. Predictors: (Constant), KepuasanX

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber: data yang telah diolah oleh peneliti

Tabel 3.5 di atas menunjukkan nilai $r^2 = 0,145$ atau sebesar 14.5%, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 14.5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 85.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Kesimpulan

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki kepuasan kerja karyawan yang kuat, seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata kepuasan kerja sebesar 77.8% yang berada pada kategori tinggi. Artinya, rata-rata karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul telah merasa puas baik dalam aspek psikologi, sosial, fisik dan finansial mereka dalam bekerja.
2. PD BPR Bank Daerah Gunungkidul memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi, seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata tingkat kinerja karyawan sebesar 80.5%. Artinya, rata-rata karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul telah memiliki kinerja yang tinggi dengan menjalankan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan koefisien determinasi (r^2), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 14.5% terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul dan sisanya yaitu sebesar 85.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Saran

4.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Setelah terlaksananya penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa saran terkait, saran tersebut diantaranya:

- a. Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul kurang menikmati bekerja secara individual, mereka lebih senang bekerja secara tim dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka sebaiknya perusahaan membentuk tim kerja dalam pelaksanaan tugas yang mereka berikan kepada karyawannya untuk memaksimalkan hasil kerjanya.
- b. Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul kurang menikmati adanya persaingan sehat dengan rekan kerjanya dalam bekerja. Sebaiknya, perusahaan memberikan *reward* dan *punishment* agar karyawannya lebih terpacu untuk bersaing secara sehat, sehingga dapat lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai prestasi kerja yang ditargetkan.

- c. Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul kurang puas dengan gaji dan bonus yang mereka terima. Sebaiknya perusahaan dapat mendiskusikan hal terkait dengan para karyawannya agar mencapai kesepakatan bersama antara perusahaan dengan para karyawannya.

4.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Teori terkait kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat beragam, sebaiknya apabila akan melakukan penelitian dengan tema serupa, maka gunakanlah teori lain agar penelitian lebih beragam.
- b. Gunakan variabel lain untuk mengukur kinerja, sehingga dapat mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dan variabel manakah yang memiliki pengaruh tertinggi.

Daftar Pustaka:

- Ali, Sobia, dan Yasir Aftab Farooqi. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 5, No. 8, 23-30.
- Cahyani, Nur dan Ahyar Yuniawan. (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17, No. 1, 10-23.
- Fadli, Uus Md., et. al. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol 09, No. 2, 678-704.
- Javed et. al. (2014). Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, Vol. 4, No. 2, 120-140.
- Khan et. al. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior (13th Edition)*. London: Pearson Prentice Hall.
- Singh, Jitendra Kumar dan Mini Jain. (2013). *A Study of Employee Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance*. *Journal of Indian Research*, Vol. 1, No. 4, 105-111.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.