

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja sebagai respon karyawan berupa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan kesesuaian antara balas jasa yang diberikan organisasi dengan keinginan karyawan. Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau ia jalankan apabila yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya bekerja. Akhirnya dapat dikemukakan bahwa karyawan akan merasa puas bekerja ditempat kerjanya, apabila tersedia fasilitas yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan mereka sebagai manusia, dan bukan sekedar sebagai alat produksi saja. Untuk itu dilakukan analisis mengenai Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Bumi Sidayu..

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), kesempatan promosi (X_3), pengawasan (X_4), kelompok kerja (X_5), dan kondisi kerja (X_6) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu 65 karyawan bagian produksi untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = -0,879 + 0,282 X_1 + 0,372 X_2 + 0,076 X_3 + 0,150 X_4 + 0,057 X_5 + 0,273 X_6$$

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan atau supervisi, dan kondisi kerja secara sendiri – sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kesempatan atau peluang promosi dan rekan atau kelompok kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau peluang promosi, pengawasan atau supervisi, rekan atau kelompok kerja, dan kondisi kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian juga menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja, Pengaruh Simultan, Pengaruh Parsial.