

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MY REPUBLIC JAKARTA

Bayu Purnama Putra^{1,*}, Azizah Mursyidah², Abrori³ Nugroho Adiputra⁴Zompi⁵

¹ IKBIS Annisa, Bogor

² IAI Sahid, Bogor,

^{3 4 5} IKBIS Annisa, Bogor

Azizahmursyidah9@gmail.com / Azizah.mursyidah@inais.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.56406/jkim.v12i01.655>

ABSTRACT

PT My Republic Jakarta faces significant challenges related to employee retention. The high employee turnover rate is a major concern, indicating potential problems with job satisfaction and performance. Furthermore, the company has also received customer complaints regarding service quality, which are potentially related to employee performance. This research aims to measure the level of job satisfaction and employee performance at PT My Republic Jakarta and to analyze the influence of job satisfaction on employee performance. A quantitative approach was used by collecting primary data through questionnaires distributed to 100 respondents. Secondary data were obtained from company documentation, journals, and other sources. The research results show that job satisfaction has a significant positive effect on employee performance (regression coefficient = 0.303; $p < 0.05$). While the level of job satisfaction varies among employees, overall, job satisfaction has a positive influence on employee performance.

Keyword: Satisfaction, Performance, My Republic

ABSTRAK

PT My Republic Jakarta menghadapi tantangan signifikan terkait dengan retensi karyawan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi menjadi perhatian utama, yang mengindikasikan potensi masalah kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, perusahaan juga menerima keluhan pelanggan terkait dengan kualitas layanan, yang berpotensi berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT My Republic Jakarta serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, jurnal, dan sumber lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,303; $p < 0,05$). Tingkat kepuasan kerja bervariasi di antara karyawan, namun secara umum kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT My Republic Jakarta

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif di berbagai aspek agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM berkorelasi langsung dengan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan dengan SDM berkualitas memiliki kemampuan lebih tinggi dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan berkualitas tidak hanya berperan sebagai aset, tetapi juga berpotensi membangun ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas. Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci dalam membangun loyalitas karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang tinggi, serta berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Robbins & Judge (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang mendorong peningkatan moral dan produktivitas. Karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas SDM perusahaan. Griffin & Moorhead (2020) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain kompensasi, kesempatan promosi, lingkungan kerja (fisik dan non-fisik), serta karakteristik pekerjaan.

Kompensasi seringkali dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima karyawan, baik berupa finansial maupun non-finansial, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Griffin & Moorhead, 2020). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja terbukti dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan secara signifikan. Kompensasi meliputi pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Karakteristik pekerjaan turut memengaruhi kepuasan kerja, terutama terkait kesesuaian dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja akan membangun kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk mencapai kinerja optimal. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memperoleh kepercayaan dari karyawannya, yang pada akhirnya akan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang meningkat akan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan penelitian Agarwal dan Raghavan (2022), Alshammari, A. S., & Salamah, A. M. (2023), Bani-Melhem, S. A., & Al-Hawamdeh, S. (2022), Demir, M. K., & Demirbas, A. (2022) keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi hubungan antara kepuasan dan kinerja.

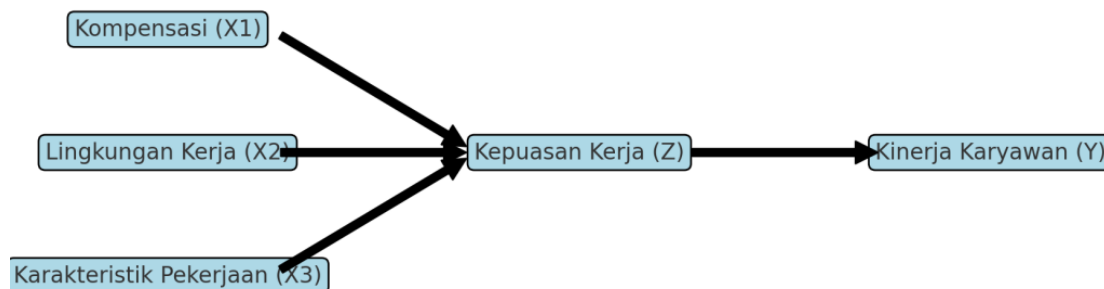
Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT My Republic Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan merupakan elemen penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan dan dianalisis dalam bentuk numerik untuk menghasilkan kesimpulan yang terukur. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengolahan data numerik, mulai dari proses pengumpulan, interpretasi, hingga penyajian hasil peneliti

Penelitian ini menggunakan variabel independen, yaitu kepuasan kerja, yang terdiri dari beberapa indikator seperti kompensasi, promosi, dan kondisi kerja. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja, inisiatif, serta kemampuan kerja sama. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di perusahaan, menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan yang diajukan. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan adalah sah dan konsisten, mengikuti standar yang diuraikan oleh Hair *et al.* (2019), yang menekankan pentingnya pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode ini dipilih untuk mengukur apakah perubahan dalam variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sebagaimana disarankan oleh Field (2018) dalam analisis statistik dasar. Berikut ini gambar kerangka berpikir dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, dengan 61 orang (61%) laki-laki dan 39 orang (39%) perempuan. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, terutama dalam divisi yang mungkin memiliki lebih banyak karyawan laki-laki. Usia responden bervariasi, dengan 2 orang (2%) berusia di bawah 20 tahun, 14 orang (14%) berusia 21 hingga 25 tahun, 17 orang (17%) berusia 26 hingga 30 tahun, 25 orang (25%) berusia 31 hingga 35 tahun, dan mayoritas responden, sebanyak 42 orang (40%), berusia di atas 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah individu yang lebih dewasa.

Dalam hal tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan perguruan tinggi. Sebanyak 24 orang (24%) memiliki pendidikan setingkat SMP, 12 orang (12%) lulusan SMA, 9 orang (9%) lulusan D3, dan mayoritas, yaitu 55 orang (55%), adalah lulusan S1/S2. Distribusi responden berdasarkan divisi kerja menunjukkan bahwa mayoritas

responden berasal dari divisi Sales, dengan 39 orang (39%). Divisi lainnya meliputi divisi keuangan dengan 3 orang (3%), divisi Leader Sales (ASM) dengan 24 orang (24%), divisi Administrasi dengan 9 orang (9%), divisi pengawasan dengan 7 orang (7%), divisi personalia dengan 6 orang (6%), dan divisi BSM(Branch Sales Manager) dengan 12 orang (12%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. **Uji Validitas:** Pengujian validitas kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sampel uji validitas terdiri dari 100 responden. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai signifikansi korelasi $< 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai signifikansi yang dihasilkan berkisar antara 0,000 hingga 0,048.
2. **Uji Reliabilitas:** Reliabilitas kuesioner diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, yang menunjukkan konsistensi hasil jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan. Berikut ini tabel hasil uji reliabilitas:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,636	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,654	Reliabel

Analisis Regresi

Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:
 $Y = 29,268 + 0,303X_1$

1. **Y** mewakili kinerja karyawan (variabel terikat).
2. **X₁** mewakili kepuasan kerja (variabel bebas).
3. Konstanta (a) sebesar 29,268 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X₁) tidak memiliki pengaruh, maka kinerja karyawan (Y) masih akan bernilai sebesar 29,268.
4. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (B₁) adalah 0,303, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,303. Tanda positif pada koefisien menunjukkan hubungan searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dari persamaan regresi dan analisis statistik yang dihasilkan, terlihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 29,268 menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pengaruh dari kepuasan kerja, karyawan tetap menunjukkan kinerja yang relatif baik. Namun, ketika kepuasan kerja meningkat, terjadi peningkatan langsung dalam kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa variabel ini memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan.

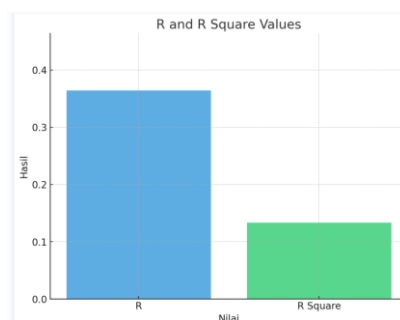
Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa setiap peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,303 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja mereka akan meningkat secara signifikan. Hal ini senada dengan penelitian Demir dan Demirbas (2022) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan . Oleh karena itu, perusahaan di Turki harus berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka guna meningkatkan kinerja mereka.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R yang diperoleh sebesar 0,364 menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan tergolong lemah. Nilai R² sebesar 0,133 menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya menjelaskan sekitar 13,3% dari variasi dalam kinerja karyawan, sementara 86,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada banyak faktor eksternal lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Nilai	Hasil
R	0,364
R Square	0,133

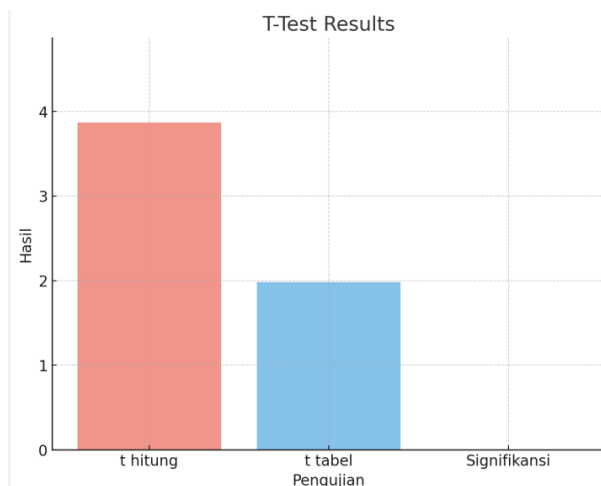


Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,870 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,303 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berdampak positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji T - My Republic

	Pengujian	Hasil
1	t hitung	3.87
2	t tabel	1.984
3	Signifikansi	0.0



Tingkat Kepuasan Kerja

Hasil dari kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam aspek-aspek tertentu.

Tingkat Kinerja Karyawan

Rata-rata kinerja karyawan juga berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup produktif, meskipun masih bisa ditingkatkan dengan langkah-langkah yang lebih strategis.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang sangat kecil ($<0,05$), yaitu 0,000. Ini berarti peningkatan kepuasan kerja secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

- Pentingnya Evaluasi Berkala:** Pemimpin perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kepuasan kerja secara berkala, sehingga dapat mengetahui dan memanfaatkan data ini, untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, terutama yang berkaitan dengan kepuasan karyawan.
- Peningkatan Semangat dan Pelatihan:** Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan yang lebih terarah untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka dan menjadi lebih produktif. Pelatihan yang efektif dapat memberikan karyawan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.
- Pendekatan Manajerial yang Lebih Baik:** Manajemen perusahaan harus lebih proaktif dalam berkomunikasi dengan karyawan dan memberikan perhatian lebih terhadap standar kerja. Dengan mendekati diri kepada karyawan, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk kinerja yang lebih baik.
- Pemeliharaan dan Pengembangan Program Pelatihan:** Program pelatihan yang telah diterapkan sebaiknya dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini efektif dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Pelatihan juga memberikan peluang bagi karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan mereka secara berkesinambungan.

Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat banyak faktor lain yang juga perlu diperhatikan. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, dukungan manajerial, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut studi oleh Robbins dan Judge (2021), peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kepuasan kerja tetapi juga pada elemen-elemen yang memperkuat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Senada dengan penelitian Chen, Y., & Yang, Y. (2023) yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *job crafting* dan *work meaningfulness*. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran *job crafting* dan *work meaningfulness* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup pengembangan SDM, peningkatan budaya kerja, dan manajemen yang lebih inklusif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Evaluasi rutin dan pengembangan program pelatihan akan membantu perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan tetap pada tingkat yang optimal.

REFERENSI

- Garwal, U. A., & Raghavan, V. (2022). Job satisfaction and job performance: A meta-analytic investigation of the moderating effects of organizational justice and work-life balance. *Journal of Business and Psychology*, 37(3), 547-572.
- Alshammari, A. S., & Salamah, A. M. (2023). The impact of job satisfaction on employee performance: A moderated mediation model of organizational commitment and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 145-168.
- Bani-Melhem, S. A., & Al-Hawamdeh, S. (2022). The relationship between job satisfaction and employee performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 1-24.
- Chen, Y., & Yang, Y. (2023). The impact of job satisfaction on employee performance: A moderated mediation model of job crafting and work meaningfulness. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 1-21.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Demir, M. K., & Demirbas, A. (2022). The relationship between job satisfaction and employee performance: A meta-analysis of studies conducted in Turkey. *Journal of Business Research*, 149, 1118-1131.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.