

## **15 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Agrinusa Persada Mulia**

Nurwijayanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus  
Email: [nurwijayanti\\_feb@unmus.ac.id](mailto:nurwijayanti_feb@unmus.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan pada PT. Agrinusa Persada Mulia dengan subjek 35 orang sebagai sampel. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson dengan aplikasi SPSS 23 for windows. Hasil penelitian membuktikan ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi sebesar (r) sebesar 0,773 dengan sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) hal-hal yang menimbulkan kepuasan yang tinggi pada karyawan sampai saat ini berupa promosi dan gaji, pekerjaan itu sendiri perlu di pertahankan. Namun hubungan rekan kerja perlu diperhatikan secara berkala agar hal ini tidak mudah merusak suasana kerja karyawan karena jika dibiarkan dapat berimbas pada suasana kerja dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and employee performance. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study are employees at PT. Agrinusa Persada Mulia with 35 subjects as samples. As for the analysis tool used is the Pearson product moment correlation with SPSS 23 for Windows applications. The results of the study prove there is a positive and significant relationship between job satisfaction with employee performance, where the correlation coefficient of (r) of 0.773 with sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) things that cause high satisfaction to employees to date in the form of promotions and salaries, the work itself needs to be maintained. However, colleague relations need to be considered regularly so that this does not easily damage the work atmosphere of employees because if left unchecked it can affect the work atmosphere within the company.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Performance.

## **Pendahuluan**

Manusia merupakan aset yang memiliki andil terbesar dalam menyukseskan tujuan perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk membuat sumber daya manusia yang dimilikinya lebih berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, sasaran dan target (Robbins. P. Stephen 2006). Segala langkah dilakukan perusahaan agar karyawan lebih berkompeten dalam kinerjanya, yaitu dengan cara memberi motivasi, pelatihan, gaji yang cukup dan promosi. Dengan begitu perusahaan berusaha membuat karyawan merasa puas akan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan. Suatu pekerjaan atau tugas dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila karyawan berada dalam kondisi yang baik. Dari kinerja yang rendah atau tinggi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, hal ini disebabkan dengan adanya beberapa aspek, seperti kualitas, kuantitas, kemampuan dan komunikasi dilingkungan kerja.

Salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang apik dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi. Jika karyawan merasakan kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan lebih akan tinggi hasil produktifitas kerjanya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung efektif dibandingkan dengan mempunyai karyawan yang tidak puas (Robbins. P. Stephen dan Judge 2007).

PT. Agrinusa Persada Mulia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, dan mulai mengembangkan bisnisnya di wilayah Bupul pada tahun 2012. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan yang masih banyak masalah yaitu kepuasan kerja dengan kinerja karyawan hal ini dapat dilihat pada daftar nilai akhir pekerja yang menurun drastis. Menurut Bapak Gazali Arief yang merupakan pimpinan PT. Agrinusa Persada Mulia memaparkan bahwa penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan terdapat pada hasil kerja yang dimana mutu, kuantitas pekerjaan yang karyawan hasilkan mengalami kemerosotan, serta tingkat kedisiplinannya mereka juga menurun dalam hal ini masih banyak karyawan yang

datang ke kantor terlambat, masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan bahkan tidak mengirim surat izin. Menurut salah satu pekerja mengatakan bahwa tidak semua karyawan merasa puas dengan gaji dan kesejahteraan yang telah di berikan oleh perusahaan. Gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari karyawan PT. Agrinusa. Selain gaji ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu karyawan merasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan mereka setiap harinya. Karyawan ingin merasakan sesuatu atas pekerjaan yang baru serta mendapatkan pengetahuan yang baru.

Berdasarkan pemamaparn diatas maka muncul rumusan masalah sebagai berikut. “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Agrinusa Persada Mulia?”. Tujuan penelitian ini : Utuk menjawab masalah tersebut peneliti terkesan mengangakat judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Agrinusa Persada Mulia”.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh seorang karyawan atas kontribusi yang perusahaan kasih kepada karyawan. Banyak aspek yang dapat menyebabpak seorang karyawan merasa puas, diantaranya yakni faktor individu, faktor social, faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor luar. Kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan dan tugas.

Teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator Frederick Herzberg. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta

mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya (Hasibuan Melayu S.P 2008).

Ada dua macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja (Edi Sutrisno 2014). Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sifat 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. Selanjutnya dari berbagai pendapat yang dihipunkannya Sutrisno menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi faktor kerja yaitu:

#### 1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

#### 2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

#### 3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, pelengkap kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

#### 4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Kepuasan adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, terdapat tiga dimensi yang terima secara umum yang terdapat pada kepuasan kerja (Fred Luthans 2006). Pertama kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Selanjutnya Luthans mengatakan pula selama bertahun-tahun,

lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji.

Sejumlah upah 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 di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah dibentuk sebelumnya (Emron dkk 2016). Kinerja dinyatakan apik dan sukses jika target dapat dicapai dengan apaik. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikaor suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja ada beberapa aspek yaitukualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif kehadiran, sikap. Kerja sama dan tanggung jawab. Kemudian ada tiga faktor yang berengaruh terhadap kinerja yakni faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan selama periode tertentu yang merupakan bagian tujuan perusahaan (Suhendi H. Anggara S. 2010).

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari setiap organisasi atau perusahaan, karena tanpa peran manusia, segala sesuatu yang ada tidak akan bisa di jalankan atau di operasikan. oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus bisa memanfaatkan potensi yang

ada dan memaksimalkan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang sudah di rencanakan oleh perusahaan. Dengan memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai yang memberi keuntungan kepada perusahaan itu sendiri.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Badan Pusat Statistik 2019). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau criteria (Robbins. P. Stephen 2006). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan mengatakan kinerja disebabkan oleh banyak faktor dan mereka memberikan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi, yaitu : kompetensi, teknologi/mesin, metode/system (Emron dkk 2016).

Tipe criteria performansi yang mengukur performansi kerja karyawan berdasarkan diskripsi perilaku yang spesifik yakni: Quantity of work, Quality of work, job knowledge, creativeness and corporation dimensi-dimensi criteria tersebut dijelaskan sebagai berikut (Gomes Faustino Cardoso 2003):

1. Quantity of work merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang disepakati.
2. Quality of work merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job Knowledge adalah pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. Creativeness yakni keaslian ide-ide yang dimunculkan untuk menyelesaikan persoalan yang terjadi.
5. Cooperation merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesame rekan kerja).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Fred

Luthans 2006). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Basri A. F. M. dan Rivai 2005). Kemudian disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi

Faktor-faktor penentu kinerja(A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2011):

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

**Kerangka Pikir**

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini berupa Hubungan, Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari variabel kepuasan kerja peneliti menggunakan empat dimensi yakni, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi dan rekan kerja. Sedangkan variabel kinerja menggunakan lima dimensi yakni, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas dan kerja sama.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan analisis *korelasi product moment* dari *pearson* dengan dibantu aplikasi SPSS 23. Adapun jumlah sampel yang pada penelitian ini yakni 35 responden. Pengambilan sampel dengan menggunakan *random sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Variabel yang digunakan ada penelitian ini adalah kinerja dimana merupakan variabel tergantung sedangkan variabel bebasnya adalah kepuasan kerja. Data diperoleh melalui metode skala kepuasan dan data dokumentasi kinerja yang di dapat dari perusahaan. Metode analisa yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan dengan kinerja adalah dengan analisis *product momen dari pearson*.



## Hasil Penelitian

### Uji validitas

Tabel. I Uji Validitas

Varibel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	P1	0,785	0,3338	Valid
	P2	0,707	0,3338	Valid
	P3	0,478	0,3338	Valid
	P 4	0,502	0,3338	Valid
	P 5	0,488	0,3338	Valid
	P 6	0,444	0,3338	Valid
	P 7	0,459	0,3338	Valid
	P 8	0,763	0,3338	Valid
	P 9	0,743	0,3338	Valid
	P 10	0,760	0,3338	Valid
	P 11	0,834	0,3338	Valid
	P 12	0,835	0,3338	Valid
	P 13	0,863	0,3338	Valid
	P 14	0,870	0,3338	Valid
	P 15	0,849	0,3338	Valid
Kinerja	P 1	0,952	0,3338	Valid
	P 2	0,690	0,3338	Valid
	P 3	0,965	0,3338	Valid
	P 4	0,965	0,3338	Valid
	P 5	1,000	0,3338	Valid
	P 6	0,690	0,3338	Valid
	P 7	0,952	0,3338	Valid
	P 8	0,690	0,3338	Valid
	P 9	0,952	0,3338	Valid
	P 10	0,690	0,3338	Valid
	P 11	0,965	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS 23

Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini membuktikan bahwa semua indikator dalam pretest semuanya valid. Yakni masing-masing nilai r hitung > r tabel dimana standar r tabel adalah 0,3338. Maka pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

## Uji Reliabelitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kepuasan Kerja	0,775
2	Kinerja Karyawan	0,789

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Dari data diatas membuktikan bahwa variabel memiliki nilai reliabilitas sedang, yakni lebih besar dari 0,6. Dengan hal ini, kedua variabel tersebut dapat digunakan pada penelitian.

## Uji Determinasi

Berdasarkan perhitungan dapat dilihat tabel 3 korelasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Agrinusa Persada Mulia adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Korelasi antara kepuasan dengan kinerja

		Correlations	
		Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan dengan r hitung 0,773 dan  $p=0.000$ , ( $p<0,05$ ) maka  $0.000<0.05$  sehingadapat dikatakan bahwa ada hubungan secara positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Keudian r tabel untuk taraf signifikan 5% sebesar 0,2746. Karena r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) maka dapat dikatakan terdapat korelasi dengan kategori korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

## Uji Determinasi

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.586	8.71673

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4 membuktikan bahwa nilai determinasi (R Square) sebesar 0,598 hal ini berate bahwa 59% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di angkat oleh penelitian ini.

## Pembahasan

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan yaaitu: ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja pada PT. Agrinusa Persada Mulia sangat berpengaruh dengan kinerja, dimana karyawan yang merasa dirinya puas dia akan lebih berkontribusi terhadap perusahaan, karyawan akan bekerja sungguh-sungguh, karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, mencintai perusahaanya serta akan tetap tinggal oada perusahaan tersebut, dengan hal demikian kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan ekerja, kinerja akan semakin meningkat dan apik karna adanya kepuasan dari yang dirasakan oleh karyawan terhadap apa yang perusahaan berikan. Pada penelitian ini kinerja meningkat karena disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, teutama yaitu promosi dan gaji. Karyawan merasa puas dengan adanya gaji dan promosi yang diberikan oleh perusahaan, dengan adanya promosi, karyawan menjadi termotivasi dan semangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dan tentunya hal ini menjadi dampak yang apik dalam

peningkatan kerja perusahaan. Dengan adanya gaji yang sesuai karyawan merasa puas, sehingga karyawan memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan. Karyawan akan tetap tinggal dan mempertahankan pekerjaannya pada perusahaan tersebut.

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri perlu di pertahankan. Hal ini perusahaan sudah sesuai dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dari masing-masing karyawan. Jika perusahaan memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Sedangkan dimensi rekan kerja harus betul-betul diperhatikan dan ditingkatkan, hal ini karena karyawan merasa kurang puas terhadap kondisi lingkungan rekan kerja yang kurang harmonis. Kondisi rekan kerja yang tidak begitu baik menjadi faktor penghambat mutu kualitas kinerja, ini dikarenakan karyawan menjadi tidak merasa nyaman ketika bekerja atau berada di kantor sehingga mereka tidak bisa bekerja dengan baik dan hasil kualitas kerja juga pasti akan buruk.

Penelitian ini di support oleh peneliti terdahulu dengan judul hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Hanil Indonesia bahwa terdapat hubungan antar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kategori korelasi sedang (Septiani Baroroh Achmat Dwityanto 2013).

## **Kesimpulan**

Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai sig korelasi kepuasan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,000. Ini artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis yang di dapat pada penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Agrinusa Persada Mulia, diperoleh data bahwa indikator yang menjadi prioritas utama dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah gaji dan promosi. Dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja tergolong sedang yaitu sebesar 0,773 ini artinya ada hubungan yang sedang antara kepuasan yang dimiliki karyawan dengan kinerja mereka terhadap perusahaan.

### **Saran**

Bagi pihak PT. Agrinusa Persada Mulya agar selalu memperhatikan menghargai dan meningkatkan pelayanan yang baik terhadap karyawan serta selalu dapat memberikan kemudahan dan fasilitas sebagai upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang menimbulkan kepuasan yang tinggi pada karyawan sampai saat ini berupa promosi dan gaji, pekerjaan itu sendiri perlu di pertahankan. Namun hubungan rekan kerja perlu diperhatikan secara berkala agar hal ini tidak mudah merusak suasana kerja karyawan karena jika dibiarkan dapat berimbas pada suasana kerja dalam perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Data Produk Domestic Bruto*. Merauke.
- Basri A. F. M. dan Rivai. 2005. *Performance Apraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edi Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak KE 6. Jakarta: Prenada Media Group.
- Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Gomes Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins. P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. P. Stephen dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiani Baroroh Achmat Dwityanto. 2013. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia." *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*.
- Suhendi H. Anggara S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.