

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS

Iwan Kurnia Wijaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
iwan_kurnia93@yahoo.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

Kata Kunci-Kepuasan kerja, kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpolat agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal (Hamid, 2014, p. 28). Menurut Rivai (dalam Hamid, 2014, p. 30), sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat: menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013, p. 732).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, p. 67) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005, p. 165). 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 (Rivai & Basri, 2005, p. 50).

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016, p. 33)

yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013, p. 699) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006, p. 159). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008, p. 107).

Menurut Wirawan (2013, p. 698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. CV Bukit Sanomas adalah bisnis keluarga yang berdiri sejak tahun 2000 yang bergerak pada bidang mebel. Seperti halnya hasil temuan awal pada wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Maret 2017 dengan Soe Hoko (54 tahun) selaku *owner* CV Bukit Sanomas, mengatakan kurang maksimalnya kinerja beberapa karyawan dan sampai menerima komplain dari pelanggan karena hasil kerjanya yang kurang memuaskan dan cenderung terlambat menyelesaikannya. Tanggal 22 Juni 2017 di Solo, saya melakukan *interview* di CV Bukit Sanomas. Saya melakukan *interview* untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja. Saya melakukan *interview* terhadap salah satu karyawan yang mengatakan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang telah ditentukan.

Hasil survei awal dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja diindikasikan menjadi penyebab kinerja yang kurang maksimal pada karyawan di CV Bukit Sanomas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Javed, Balouch dan Hassan (2014) yang meneliti karyawan di Bahawalpur menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Demikian halnya dengan Syauta, Eka, Margono, Solimun. (2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

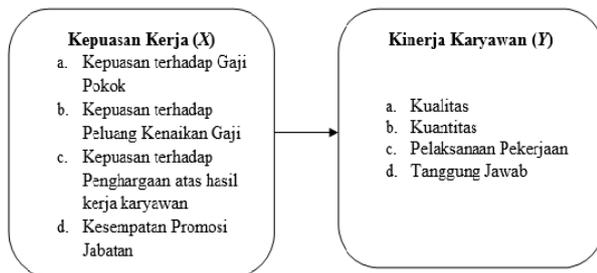
Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017, p. 202).

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2016) serta Febriyana (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H₁: Ada Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

Sumber: Javed, Balouch dan Hassan 2014; Mangkunegara 2013

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menurut analisis datanya termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan menganalisis data yang berbentuk angka dan data-data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka (Sugiyono, 2014, p. 7).

Gambaran Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014, p. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bukit Sanomas yang merupakan karyawan tetap yaitu sebanyak 88 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014, p. 81). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan batasan penelitian menggunakan *Purposive Sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan bagian produksi.

Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2014, p. 142). Angket dibagikan secara langsung atau bertatap muka dengan karyawan CV Bukit Sanomas yang memenuhi persyaratan dan mudah dijumpai. Secara rinci metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Angket dibagikan kepada responden sebagai data primer penelitian ini. Angket kepuasan kerja diberikan kepada karyawan tetap CV Bukit Sanomas, sedangkan angket kinerja karyawan diberikan kepada pimpinan CV Bukit Sanomas.
2. Responden mengisi angket sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
3. Angket yang telah diisi dikumpulkan kembali, digunakan sebagai acuan dasar untuk pengolahan data dan analisis selanjutnya.

Cara pengumpulan data ini dipilih dengan harapan antara peneliti atau pihak yang berkepentingan, melalui jawaban responden mampu memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuisioner. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan (*p-value* < 0,05) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara *item* dengan total skor mempunyai nilai signifikan < 0,05, maka menunjukkan indikator tersebut *valid* untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak *valid* jika signifikan > 0,05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi ada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014, p. 179). Sugiyono juga menjelaskan bahwa *item* yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan *item* tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap syarat memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2013, p. 12).

Uji reliabilitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat memberikan informasi yang tetap apabila digunakan secara berulang. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas akan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 60% maka pertanyaan indikator dikatakan reliabel (Ghozali, 2013, p. 26).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode untuk mengenali pola sejumlah data, merangkum informasi yang terdapat dalam data tersebut, dan menyajikan informasi dalam bentuk yang

diinginkan (Kuncoro, 2009, p. 21). Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data secara deskriptif yang menggambarkan karakteristik responden serta jawaban-jawaban responden sehingga mampu digunakan sebagai kesimpulan dari hasil kuisioner yang sudah disebarakan selama penelitian ini.

Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori, dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori. Distribusi frekuensi adalah susunan data dalam bentuk tunggal atau kelompok menurut kelas-kelas tertentu dalam sebuah daftar (Arikunto, 2013, p. 41).

Distribusi Mean

Dalam distribusi nilai terdapat sebuah ukuran tendensi sentral adalah distribusi nilai mean atau yang disebut dengan nilai rata-rata (Arikunto, 2013, p. 284). dengan demikian gambaran jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas *mean*, dengan cara dibuat *interval class*, sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan

Crosstab

Menurut Ghazali (2013), analisis tabulasi silang adalah metode analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel penelitian. Tabulasi silang akan dilakukan antara karakteristik responden dengan variabel penelitian yang ada dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus analisis regresi sederhana yang digunakan adalah

$$Y = a + bX \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan, *b* : Koefisien Regresi, *X* : Variabel Kepuasan Kerja, *a* : Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *t*. Menurut Kuncoro uji *t* pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009, p. 218).

1. Menentukan *H₀* dan *H₁*

H₀: $\beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H₁: $\beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikansi < sebesar 0,05

3. Menentukan daerah keputusan:

- a. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka *H₀* ditolak dan *H₁* diterima, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka *H₀* diterima dan *H₁* ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Nilai Koefisien	thitung	Sig.
Constant	10,832	4,271	0,000
Kepuasan Kerja(X1)	0,672	7,945	0,000

Sumber: Data Diolah

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana untuk yang terbangun berdasarkan pada nilai koefisien setiap variabel penelitian di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,832 + 0,672X \quad (2)$$

Persamaan tersebut, bisa dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif artinya bahwa setiap variabel bebas penelitian memiliki pengaruh searah, ketika variabel bebas mengalami kenaikan maka variabel terikat mengalami kenaikan, demikian halnya ketika variabel bebas mengalami penurunan maka variabel terikat juga mengalami penurunan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 2.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	R Square	F	Sig.F
0,686	0,471	63,120	0,000

Sumber: Data diolah

Koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan secara keseluruhan diantara variabel bebas penelitian dan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,686 artinya bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas. Nilai hubungan maksimal adalah satu sehingga nilai sebesar 0,686 mendekati nilai satu sehingga bisa dinyatakan hubungan tersebut adalah cukup kuat. Jika nilainya adalah satu berarti hubungan tersebut sempurna. Koefisien determinasi (*R Square*) menjelaskan besaran pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 0,47 berarti sebesar 47% variasi kenaikan atau penurunan kinerja mampu dijelaskan oleh variasi perubahan pada kepuasan kerja. Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dinyatakan sebesar 53% (100% -47%).

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	10,832	2,536		4,271	0,000
Kepuasan Kerja (X)	0,672	0,085	0,686	7,945	0,000

Sumber: Lampiran 10

Dari tabel di atas dalam uji *t* dapat diketahui bahwa:

H₁: Kepuasan kerja (*X*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*) yang dapat dilihat dari nilai *t* hitung 7, 945 yang lebih besar daripada nilai *t* tabel yaitu 1,996 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Pembahasan

Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Javed, Balouch dan Hassan (2014) dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini diukur

berdasarkan gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator penghargaan yang diberikan pemimpin atas prestasi yang dicapai menjadi indikator terbesar yang dalam faktor kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV Bukit Sanomas memiliki motivasi yang besar dalam bekerja karena apresiasi yang diberikan pimpinan atas kinerja mereka sangat baik. Karyawan pun menjadi puas atas apresiasi tersebut.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator terbesar dalam faktor kinerja karyawan adalah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan hasil kerja karyawan jarang memperoleh komplain. Dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang jelas dan baik di CV Bukit Sanomas ini maka karyawan pun bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan membuat kinerja karyawan menjadi maksimal. Dengan kinerja karyawan yang maksimal itu, maka hasil kerja karyawan jarang menerima komplain. Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat Ali Idris dan Kalalinggi (2013) tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas adalah terbukti. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat Utama dan Stiven (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra, Bagia, Yulianthini (2016) yang menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Menurut kesimpulan yang telah diuraikan di atas, saran dan masukan yang dapat diberikan pada CV Bukit Sanomas adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengelola CV Bukit Sanomas
 - a. Diharapkan pimpinan CV Bukit Sanomas dapat memberikan apresiasi bagi karyawan dalam hal memberikan kenaikan gaji pokok para karyawan karena dengan melihat hasil penelitian dimana karyawan merasa tidak puas atas gaji pokok yang diterima. Maka dengan menaikkan gaji pokok para karyawan CV Bukit Sanomas diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat bekerja dengan maksimal.
 - b. Diharapkan agar pimpinan CV Bukit Sanomas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bonus tambahan kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi dari pimpinan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
 - c. Diharapkan pimpinan CV Bukit Sanomas membuat sebuah *gathering* karyawan dan dilakukan secara rutin tanpa harus memandang jabatan, karena dapat menumbuhkan rasa solidaritas dan kenyamanan bekerja

antar karyawan. Karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dll.

DAFTAR REFERENSI

- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management reaserch*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R., (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda. *e-Journal Administrative Reform*, 2013, 1(2), 418–430.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kabepe Chakra 2015. *e-Proceeding of Management*, 2(3), 2954–2961.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen, dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions, *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Saputra, A., T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8
- Setiawan, I., A., & Ghozali, I. (2006). *Akuntansi keperilakuan konsep dan kajian empiris perilaku akuntan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutama, C., D., & Stiven, F. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen jasa*, 2(2), 139–153.
- Syauta, J. H., Eka A. T., Margono S. & Solimun. (2012). The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (Study af Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69–76
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

