

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JATENG CABANG BREBES**

**Azizah Indriyani**

Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes

Email: azizahindriyani@gmail.com

### **Abstrak**

*Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan salah satu usaha yang dilaksanakan ialah melalui cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu beberapa faktor yang mendukung kepuasan kerja harus diperhatikan agar memenuhi kinerja positif dalam sebuah organisasi. Bank Jateng Cabang Brebes telah berupaya membuat kepuasan kerja untuk karyawannya. Tetapi faktanya terdapat beberapa kebutuhan-kebutuhan karyawan yang belum mampu terpenuhi oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut permasalahan yang ada maka peneliti membuat hipotesis bahwasannya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Brebes Bandar. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis permasalahan berdasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia terlebih mengenai teori pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya disandingkan dengan data dari hasil kuesioner yang telah disebarkan untuk karyawan Bank Jateng Cabang Brebes. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka Sig.F hitung sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai R square sebesar 0,379. Besarnya koefisien korelasi yaitu 0,615 atau 61,5%. Hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut  $Y = 18.665 + 0.498X$  berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Brebes. Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan untuk faktor kepuasan kerja bahwa persentase tertinggi karyawan yang bisa disebut kelompok yang merasa kurang puas karena Lingkungan kerja, kapabilitas pemimpin ketika membuat sebuah kebijakan, serta peluang untuk mengembangkan potensi sedangkan persentase tertinggi karyawan yang dapat diklasifikasikan kinerja rendah yaitu: lemahnya menemukan inovasi ketika melakukan tugas, berulangnya membuat kesalahan ketika menyelesaikan pekerjaan, serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.*

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Inovasi*

## **Pendahuluan**

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi memberikan efek yang sangat besar bagi beberapa industry khususnya industry jual beli, manufaktur dan jasa. Persaingan yang terjadi baik local maupun non local dan internasional yang semakin berat membuat beberapa perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan sendiri baik itu keunggulan produk, jasa, biaya serta sumber daya manusia guna bertahan dan mencapai sukses. Sebuah organisasi atau perusahaan mampu mencapai tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang sangat berperan penting untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Sondang P. Siagian (2000:39) mengatakan bahwasannya manusia sangat tidak mungkin disamakan dengan alat produksi lainnya, tetapi harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Hasibuan (2001:12) mengatakan “Manusia selalu memberi peran pada setiap aktifitas organisasi baik sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi, oleh karenanya manusia adalah aset yang harus dinaikan efisiensi dan produktivitasnya”.

Berdasarkan data yang diperoleh sebelumnya, bahwasanya perusahaan mengalami inflasi dan kesenjangan antara realitas yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Bisa Nampak dari rendahnya target capai yang dibuat oleh Bank Jateng Cabang Brebes yakni hanya mencapai rata-rata hanya sebesar 87,81%.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah : “Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Jateng Cabang Brebes.

## **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuesioner. Yang menjadi responden sebanyak 60 karyawan, dengan jenis sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Sugiyono mengungkapkan “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang landasannya pada filsafat positivisme, fungsinya untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang terjadi secara umum

ialah dengan random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data memiliki sifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengujian Hipotesis

Terdapat pengaruh pada kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil hitung terdapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 atau 61,5% menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Besarnya pengaruh sebesar 0,379 atau 37,9% dan sisanya merupakan pengaruh variabel bebas lain yang dianggap tetap atau yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

### 2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif ini dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi ke dalam tabel yang kemudian diinterpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian pada kuisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan pada Bank Jateng Cabang Brebes

**Tabel 1.**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Pernyataan**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Kategori				
		SP (%)	P (%)	KP (%)	TP (%)	STP (%)
1	Balas Jasa (kompensasi)	15	55	30		
2	Jabatan yang dijalankan	11,7	58,3	30		
3	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda	15	58,3	23,3	3,3	
4	Kesempatan untuk mengembangkan diri	11,7	53,3	31,7	1,7	1,7
5	Lingkungan kerja	16,7	33,3	38,3	10	1,7
6	Sarana dan prasarana memadai	10	68,3	16,7	5	
7	Kerjasama dengan teman kerja	15	58,3	23,3	3,3	
8	Batas waktu pekerjaan	10	61,7	28,3		
9	Kemampuan Pimpinan	11,7	50	38,3		
10	Sikap pemimpin	18,3	50	20	6,7	5

Berikut ini disajikan tabel-tabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui pernyataan karyawan terhadap balas jasa (kompensasi) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
**Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap balas jasa yang Pernyataan 1**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Puas	18	30.0
	Puas	33	55.0
	Sangat Puas	9	15.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah 2017

Dari Tabel 2 di atas bisa disimpulkan bahwa 18 atau 30% responden kurang puas terhadap balas jasa yang di terima, 33 atau 55% responden menyatakan puas, 9 atau 15% responden menyatakan sangat puas, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa lebih dari sebagian responden atau sebanyak 55% menyatakan puas atas balas jasa yang diterima dari perusahaan Bank Jateng Cabang Brebes.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai jabatan yang dijalankan sekarang di perusahaan dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**Pernyataan karyawan mengenai jabatan yang dijalankan sekarang di Perusahaan Pernyataan 2**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Puas	18	30.0
	Puas	35	58.3
	Sangat Puas	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber: Data diolah 2017

Dari Tabel 3 di atas perihal jabatan yang dijalani saat ini di perusahaan bisa disimpulkan bahwa 18 atau 30% responden mengungkapkan kurang puas pada jabatan yang dijalani sekarang di perusahaan, 35 atau 58,3% responden menyatakan puas, 7 atau 11,7% responden menyatakan sangat puas, serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan pada jawaban responden terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap jabatan yang mereka jalankan. Untuk mengetahuinya pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Pernyataan Karyawan mengenai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda Pernyataan 3**

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Puas	2	3.3
	Kurang Puas	14	23.3
	Puas	35	58.3
	Sangat Puas	9	15.0
	Total	60	100.0

Sumber: Data diolah 2017

Dari Tabel 4 di atas mengenai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda bisa disimpulkan bahwa 2 atau 3,3% responden menyatakan tidak puas terhadap peluang yang diberikan untuk menjalani pekerjaan yang berbeda-beda, 14 atau 23.3% responden menyatakan kurang puas, 35 atau 58,3 % responden menyatakan puas, 9 atau 15% responden menyatakan sangat puas dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan jawaban para responden tersebut tampak bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar merasa puas dengan adanya kesempatan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda di perusahaan.

Untuk mengetahuinya jawaban responden perihal kepuasan pada peluang untuk mengembangkan potensi di dalam perusahaan bisa dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5.**  
**Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan Pernyataan 4**

		Jumlah	Persentase
Valid	Sangat Tidak Puas	1	1.7
	Tidak Puas	1	1.7
	Kurang Puas	19	31.7
	Puas	32	53.3
	Sangat Puas	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber: Data diolah 2017

Dari Tabel 5 di atas mengenai kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan dapat dilihat bahwa 1 atau 1,7% responden mengatakan sangat tidak puas terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan, 1 atau 1,7 % responden menyatakan tidak puas, 19 atau 31,7 % responden mengatakan kurang puas, 32 atau 53,3 % responden mengatakan puas dan 7 atau 11,7% responden yang mengatakan sangat puas. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar karyawan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap peluang untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan. Tetapi, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa sangat tidak puas dan tidak puas karena tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan tersebut. Untuk mengetahui jawabannya mengenai kepuasan terhadap lingkungan tempat karyawan bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.**  
**Pernyataan karyawan mengenai lingkungan tempat karyawan bekerja Pernyataan 5**

		Jumlah	Persentase
Valid	Sangat Tidak Puas	1	1.7
	Tidak Puas	6	10.0
	Kurang Puas	23	38.3
	Puas	20	33.3
	Sangat Puas	10	16.7
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 6 di atas dapat terlihat bahwa 1 atau 1,7% responden mengatakan sangat tidak puas pada lingkungan kerja, 6 atau 10% responden mengatakan tidak puas, 23 atau 38,3 % responden mengatakan kurang puas, 20 atau 33,3% responden mengatakan puas dan 10 atau 16,7% responden yang mengatakan sangat puas.

Berdasarkan jawaban responden tersebut bisa dilihat bahwasannya karyawan mengungkapkan kurang puas dengan lingkungan bekerja. Suasana dan lingkungan yang kondusif di perusahaan belum tercipta antar karyawan Bank Jateng Cabang Brebes. Maka dari itu perusahaan diharapkan agar memperhatikan karyawannya supaya rasa ketidaknyamanan tidak terlalu terasa dalam lingkungan perusahaan mereka serta membuat kondisi yang *fun* dalam perusahaan.

Untuk mengetahui jawaban karyawan mengenai kepuasan terhadap sarana dan prasarana yang cukup guna lancarnya proses pekerjaan bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan Pernyataan 6**

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Puas	3	5.0
	Kurang Puas	10	16.7
	Puas	41	68.3
	Sangat Puas	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 7 di atas perihal metode untuk menciptakan kepuasan karyawan terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan bisa disimpulkan bahwa 3 atau 5% responden mengatakan tidak puas terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan, 10 atau 16,7% responden mengatakan kurang puas, 41 atau 68,3 % responden menyatakan puas, 6 atau 10% responden menyatakan sangat puas dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan mereka. Namun masih ada karyawan yang merasa tidak puas, hal ini mungkin masih belum terpenuhinya sarana dan prasarana di bagian pekerjaan tertentu. Oleh karena itu perusahaan harus lebih tanggap lagi dengan divisi pekerjaan yang perlu di berikan sarana dan prasarana agar dapat memperlancar pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap Kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8.**  
**Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan Pernyataan 7**

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Puas	2	3.3
	Kurang Puas	14	23.3
	Puas	35	58.3
	Sangat Puas	9	15.0
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 8 di atas mengenai kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa 2 atau 3,3% responden menyatakan tidak puas, 14 atau 23,3% responden menyatakan kurang puas, 35 atau 58,3 % responden menyatakan puas, 9 atau 15% responden menyatakan sangat puas dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, masih ada karyawan yang merasa belum puas terhadap kerjasama yang dijalin dengan rekan

kerjanya, perlu adanya komunikasi yang efektif antara karyawan agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9.**  
**Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas Pernyataan 8**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Puas	17	28.3
	Puas	37	61.7
	Sangat Puas	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 9 di atas mengenai batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat bahwa 17 atau 28,3% responden menyatakan kurang puas, 37 atau 61,7% responden menyatakan puas, 6 atau 10 % responden menyatakan sangat puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar merasa puas terhadap batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas. Batas waktu yang diberikan perusahaan harus lebih disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan dapat menyelesaikannya dengan baik.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10.**  
**Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan Pernyataan 9**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Puas	23	38.3
	Puas	30	50.0
	Sangat Puas	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 10 di atas mengenai kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan dapat dilihat bahwa 23 atau 38,3% responden menyatakan kurang puas, 30 atau 50% responden menyatakan puas, 7 atau 11,7% responden menyatakan sangat puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari sebagian



karyawan menyatakan puas terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan. Namun masih banyak juga karyawan yang merasa kurang puas terhadap keputusan-keputusan yang diambil atasan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam membuat keputusan sehingga terjadi keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap sikap pemimpin dalam menangani karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11.**  
**Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap sikap pemimpin dalam menangani karyawan Pernyataan 10**

		Jumlah	Persentase
Valid	Sangat Tidak Puas	3	5.0
	Tidak Puas	4	6.7
	Kurang Puas	12	20.0
	Puas	30	50.0
	Sangat Puas	11	18.3
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 11 di atas mengenai sikap pemimpin dalam menangani karyawan dapat dilihat bahwa 3 atau 5% responden menyatakan sangat tidak puas, 4 atau 6,7% responden menyatakan tidak puas, 12 atau 20% responden menyatakan kurang puas, 30 atau 50% menyatakan puas dan 11 atau 18.3% menyatakan sangat puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap sikap pemimpin dalam menangani karyawan. Namun, ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan sikap pimpinannya. Oleh karena itu, pimpinan seharusnya dapat lebih menjaga komunikasi baik dengan karyawan agar dapat lebih mudah menyampaikan pesan dan perintahnya kepada karyawan.

Sepuluh pernyataan mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang signifikan. Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Bank Jateng Cabang Brebes cukup mampu membuat kepuasan kerja pada karyawan. Beberapa hal menjadi dasar terciptanya keadaan ini adalah Balas jasa yang diterima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan, penempatan jabatan yang dijalani saat ini, kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda, peluang untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan, kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, deadline waktu yang diberikan ketika menjejakan tugas, serta

kapabilitas atasan dalam mengambil keputusan, dan sikap pemimpin dalam menyikapi karyawan.

Daftar rekapitulasi pernyataan karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan bahwa persentase tertinggi karyawan yang bisa digolongkan merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri.

**Tabel 12.**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Kategori				
		SP (%)	P (%)	KP (%)	TP (%)	STP (%)
1	Kualitas kerja yang dihasilkan sudah baik	13,3	66,7	20		
2	Pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	11,7	55	33,3		
3	Paham mengenai pekerjaan yang dilakukan	16,7	60	23,3		
4	Bertanggungjawab terhadap pekerjaan	11,7	60	26,7	1,7	
5	Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas	16,7	51,7	31,7		
6	Kurang bisa memanfaatkan waktu kerja	13,3	66,7	20		
7	Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	13,3	53,3	30	3,3	
8	Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	10	61,7	28,3		
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan	13,3	56,7	30		
10	Hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja	10	58,3	31,7		

Berikut ini disajikan tabel-tabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Brebes. Untuk mengetahui kualitas kerja yang dihasilkan sudah baik dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13.**  
**Kualitas kerja yang karyawan hasilkan sudah baik Pernyataan 1**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	12	20.0
	Setuju	40	66.7
	Sangat Setuju	8	13.3
Total		60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 13 di atas mengenai kualitas kerja yang karyawan yang dihasilkan dapat dilihat bahwa 12 atau 20% responden menyatakan kurang setuju, 40 atau 66,72% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar sudah menghasilkan kualitas kerja yang baik. Hal tersebut dapat berdampak baik bagi perusahaan, namun karyawan harus tetap terus meningkatkan kualitas kerja mereka untuk memajukan perusahaan Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai pekerjaan telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14.**  
**Pengakuan karyawan mengenai pekerjaan telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki Pernyataan 2**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	20	33.3
	Setuju	33	55.0
	Sangat Setuju	7	11.7
Total		60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 14 di atas pengakuan karyawan mengenai pekerjaan telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki dapat dilihat bahwa 20 atau 33,3% responden menyatakan kurang setuju, 33 atau 55 % responden menyatakan Setuju, 7 atau 11,7% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar merasa pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai paham dan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15.**  
**Pengakuan karyawan mengenai paham dan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan Pernyataan 3**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	14	23.3
	Setuju	36	60.0
	Sangat Setuju	10	16.7
Total		60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 15 di atas Pengakuan karyawan paham dan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat bahwa 14 atau 23,3% responden menyatakan kurang setuju yang artinya kurang paham, 36 atau 60% responden menyatakan setuju yang artinya telah paham dan mengerti, 10 atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju yang artinya sangat paham. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar paham dan mengerti dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga tidak terlalu diberikan penjelasan terus-menerus oleh perusahaan. Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16.**  
**Pengakuan karyawan mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan Pernyataan 4**

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Setuju	1	1.7
	Kurang Setuju	16	26.7
	Setuju	36	60.0
	Sangat Setuju	7	11.7
Total		60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 16 di atas pengakuan karyawan mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan dari perusahaan dapat dilihat bahwa 1 atau 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 16 atau 26,7% responden menyatakan kurang setuju, 36 atau 60% menyatakan setuju, 7 atau 11,7% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17.**  
**Pengakuan karyawan mengenai kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas Pernyataan 5**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	19	31.7
	Setuju	31	51.7
	Sangat Setuju	10	16.7
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 17 di atas pengakuan karyawan mengenai kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa 19 atau 31,7% responden menyatakan kurang setuju, 31 atau 51,7% responden menyatakan setuju, 10 atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa karyawan belum melakukan inovasi dalam pekerjaannya yang dapat memberikan sesuatu yang baru bagi perusahaan. Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai kurang bisa memanfaatkan waktu kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 18.**  
**Pengakuan karyawan mengenai kurang bisa memanfaatkan waktu kerja Pernyataan 6**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	12	20.0
	Setuju	40	66.7
	Sangat Setuju	8	13.3
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 18 di atas pengakuan karyawan mengenai kurang bisa memanfaatkan waktu kerja dapat dilihat bahwa 12 atau 20% responden menyatakan kurang setuju, 40 atau 66,7% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan masih belum bisa memanfaatkan waktu kerja mereka. Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 19.**  
**Pengakuan karyawan mengenai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan Pernyataan 7**

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Setuju	2	3.3
	Kurang Setuju	18	30.0
	Setuju	32	53.3
	Sangat Setuju	8	13.3

Total	60	100.0
-------	----	-------

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 19 di atas pengakuan karyawan mengenai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa 2 atau 3,3% responden menyatakan tidak setuju, 18 atau 30% responden menyatakan kurang setuju, 32 atau 53,3% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini harus lebih diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya sehingga tidak sering melakukan kesalahan, serta melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil yang diharapkan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 20.**  
**Pengakuan karyawan mengenai pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan Pernyataan 8**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	17	28.3
	Setuju	37	61.7
	Sangat Setuju	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 20 di atas pengakuan karyawan mengenai pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dapat dilihat bahwa 17 atau 28,3% responden menyatakan kurang setuju, 37 atau 61,7% responden menyatakan setuju, 6 atau 10% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Tetapi terdapat juga karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, tugas manajemen perusahaan memberikan motivasi dan berkomunikasi tentang kesulitan apa yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan. Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 21.**  
**Pengakuan karyawan mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan Pernyataan 9**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	18	30.0
	Setuju	34	56.7
	Sangat Setuju	8	13.3
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 21 di atas pengakuan karyawan mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dapat dilihat bahwa 18 atau 30% responden menyatakan kurang setuju, 34 atau 56,7% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa hasil pekerjaan telah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 22.**  
**Pengakuan karyawan mengenai hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja Pernyataan 10**

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	19	31.7
	Setuju	35	58.3
	Sangat Setuju	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber Data diolah 2017

Dari Tabel 22 diatas pengakuan karyawan mengenai hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja dapat dilihat bahwa 19 atau 31,7% responden menyatakan setuju, 35 atau 58,3% responden menyatakan setuju, 6 atau 10% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa hasil pekerjaan memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja. Daftar rekapitulasi pernyataan karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan bahwa persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan kinerja rendah yaitu : Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada Bank Jateng Cabang Brebes. Hal ini didasarkan pada:

1. Berdasarkan Pengujian yang dilakukan dengan melihat angka Sig.f hitung pada tabel Anova SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.F hitung sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Brebes .
2. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 atau 61,5% yang menyatakan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah kuat pada karyawan Bank Jateng Cabang Brebes .
3. Berdasarkan analisis kualitatif antara lain diketahui bahwa: persentase tertinggi karyawan yang merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri, dan persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan kinerja rendah yaitu: Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.



## BLIBIOGRAFI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Asdi Mahasatya. Jakarta.
- As,ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Fajrina. 2006. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung. Unila. Bandar Lampung*
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.
- James A. F, Stoner. 1995. *Pengantar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Al Fansus Sirait. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior ( 8th edition)*. By The McGrawhill Companies.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2001. *Manajemen Strategik*. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Manullang, M dan Manullang, Marihot AMH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo. 2000. Jurnal Kepuasan Kerja. <http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kepuasan/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB
- Mondy ,R. Wayne dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resources Management: Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Mufid, Ahmad. 2007. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN VII) Lampung. Unila. Bandar Lampung*.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Alih Bahasa Oleh Drs. Handayana Pujaatmaka. Penyunting Drs.Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.

## Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

- Robert Hoppock. 2001. Jurnal Kepuasan Kerja. <http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu, Cetakan Ke Dua Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. Jurnal Kinerja Karyawan. <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> . Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 19.30 WIB
- Setiati, A. Dian. 2002. Jurnal Kinerja Karyawan <http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB