



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*TerakreditasiA*

*SKBAN –PTNO:3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PADA PT. VADCO PROSPER MEGA**

Diajukan untuk Sidang Jenjang Sarjana  
Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh:

Carlo Pusparandi

2015320139

BANDUNG

2021

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**



**Tanda Persetujuan Skripsi**

Nama : Carlo Pusparandi  
NPM : 2015320139  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Vadco Prosper Mega

Menyetujui untuk diajukan pada  
Ujian Sidang Jenjang Sarjana

Bandung, 2021

Pembimbing,

Marihhot Tua Efendi Hariandja, Drs.,M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

7 Juli 2021

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Carlo Pusparandi

Nomor Pokok : 2015320139

Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Vadco Prosper Mega

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip maupun ditulis sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 08 Maret 2021



Carlo Pusparandi



## ABSTRAK

Nama : Carlo Pusparandi  
NPM : 2015320139  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadco Prosper Mega

---

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Tahun 2017 PT Vadco Prosper Mega mengembangkan bisnis usahanya di bidang pengolahan makanan yang memproduksi biscuit. Kinerja diukur untuk mengetahui sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga manajemen bisa bertindak cepat untuk mengambil keputusan. Kondisi kinerja karyawan PT. Vadco Prosper Mega pada Tahun 2019 mengalami penurunan. Kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. Vadco Prosper Mega disinyalir sebagai akibat dari kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadco Prosper Mega”

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun, sumber data dalam penelitian ini berupa data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Vadco Prosopes Mega. Metode statistika yang digunakan untuk mengolah data adalah regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega cukup puas dan tingkat kinerja kerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega berada pada kategori cukup baik. Selanjutnya, secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari indikator upah/gaji, rekan kerja, pemimpin, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega sebesar 61,5%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

Name : Carlo Pusparandi  
NPM 2015320139  
Title : *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT.Vadco Prosper Mega*

---

*Humans are the most important resource in a company, without the human aspect it is difficult for the company to develop the mission and goals that have been set. In 2017 PT Vadco Prosper Mega developed its business in the field of food processing which produces biscuits. Performance is measured to determine the extent to which objectives are realized so that management can act quickly to make decisions. Performance conditions of employees of PT. Vadco Prosper Mega in 2019 experienced a decline. Less than optimal performance of employees at PT. Vadco Prosper Mega was allegedly a result of employee job satisfaction. Therefore, the authors are interested in conducting research with the title "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Vadco Prosper Mega"*

*The research method used in the preparation of the thesis is a descriptive method with a quantitative approach. Meanwhile, the data source in this study is primary data obtained through questionnaires distributed to employees of PT Vadco Prosopes Mega. The statistical method used to process data is simple regression.*

*The results showed that the level of job satisfaction of employees at PT. Vadco Prosper Mega is quite satisfied and the level of work performance of employees at PT. Vadco Prosper Mega is in the pretty good category. Furthermore, overall employee job satisfaction which consists of indicators of wages / salaries, co-workers, leaders, the job itself, promotion opportunities, and work environment affect the work of employees at PT. Vadco Prosper Mega at 61.5%.*

*Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadco Prosper Mega.” dengan baik.

Penulis menyadari segala kekurangan dan keterbatasan pengetahuan, pemikiran dan analisa dalam penyusunan penelitian ini yang masih jauh dari sempurna. Walaupun demikian, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Terwujudnya penelitian ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memotivasi dan membimbing penulis, yaitu berupa doa, tenaga, ide,serta pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dan membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan
2. Papa, Mama, dan kakak tercinta atas segala dukungannya. Terima kasih untuk doa, semangat, dan nasihatnya setiap hari.
3. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Katolik Parahyangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak pengetahuan, pengalaman dan inspirasi selama penulis melakukan studi.
4. Seluruh teman-teman Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Katolik Parahyangan angkatan 2015 atas kebersamaannya selama ini.
5. Kepada Natly Margareta yang selalu menemani,membantu serta memberikan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Universitas Khatolik Parahyangan Bandung.
6. Kepada Glenn, Varian, Nessa, William serta Babas yang selalu menemani penulis di saat penulis membutuhkan inspirasi di malam hari.

Penulis sangat berharap kepada pihak-pihak yang berkenan untuk memberikan kritik dan saran atas penelitian ini agar dapat diperbaiki menjadi lebih baik dari hasil penelitian yang ada sekarang ini.

Bandung, 08 Maret 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlo Pusparandi', written in a cursive style.

Carlo Pusparandi



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>Bab I PENDAHULUAN</b> .....	ix
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran .....	4
1.5.1 Hipotesis .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Kepuasan Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	12
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.3 Kinerja .....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja .....	17
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.3.4 Pencapaian Hasil Kinerja Menurut Pelaku .....	20
2.3.5 Dimensi Kinerja Karyawan .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	23
3.1 Metode dan Jenis Penelitian .....	23
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.2.1 Data Primer .....	24

3.2.2 Data Sekunder.....	24
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	25
3.5 Pengukuran Variabel.....	26
3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	26
3.6.1 Uji Validitas.....	27
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	27
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
4.1 Sejarah Singkat PT Vadco Prospes Mega.....	28
4.2 Visi dan Misi PT Vadco Prospes Mega.....	28
4.3 Budaya Kerja PT Vadco Prospes Mega.....	29
4.4 Divisi Usaha PT Vadco Prospes Mega.....	30
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
5.1 Analisis Variabel X (Kepuasan Kerja).....	31
5.3.1 Analisis Kepuasan Kerja pada Indikator Upah/Gaji.....	32
5.1.1 Analisis Kepuasan Kerja pada Indikator Rekan Kerja.....	36
5.1.2 Analisis Kepuasan kerja pada Indikator Kepemimpinan.....	39
5.1.3 Analisis Kepuasan kerja pada Indikator Pekerjaan itu sendiri....	41
5.1.4 Analisis Kepuasan kerja pada Indikator Kesempatan Promosi ..	45
5.1.5 Analisis Kepuasan kerja pada Indikator Lingkungan Kerja.....	46
5.2 Analisis Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	53
5.2.1 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Kuantitas.....	53
5.2.2 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Kualitas.....	54
5.2.3 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Pengetahuan.....	56
5.2.4 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Keaslian Gagasan...	57
5.2.5 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Kesiediaan untuk.....	59
Bekerjasama.....	59
5.2.6 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Kesadaran dan	60
Kepercayaan.....	60
5.2.7 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Memiliki Inisiatif ...	61
5.2.8 Analisis Kinerja Karyawan pada Indikator Kualitas Kepribadian.....	63

<b>5.3 Analisa Kuantitatif Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....</b>	<b>66</b>
Karyawan di PT. Vadco Prosper Mega .....	66
5.3.1 Model Regresi Sederhana .....	66
5.3.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	67
5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	68

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	64
6.2 Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA .....**

66

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Standar Nilai Kerja Karyawan .....	2
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Karyawan PT. Vadco Prosper Mega.....	3
Tabel 3.1 Operasional Variabel Independen .....	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel Dependen .....	24
Tabel 5.1 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.....	31
Tabel 5.2 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya menerima gaji yang adil sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.....	32
Tabel 5.3 Persepsi Karyawan terhadap Indikator Upah/Gaji .....	33
Tabel 5.4 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya .....	34
Tabel 5.5 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.....	35
Tabel 5.6 Persepsi Karyawan terhadap Indikator Rekan Kerja .....	36
Tabel 5.7 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang dengan atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik.....	37
Tabel 5.8 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang dengan pekerjaan	

yang menarik dan menantang .....	39
Tabel 5.9 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja saya .....	40
Tabel 5.10 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.....	41
Tabel 5.11 Persepsi Karyawan terhadap Indikator Pekerjaan itu sendiri .....	42
Tabel 5.12 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) .....	43
Tabel 5.13 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan perusahaan sudah melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.....	44
Tabel 5.14 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.....	45
Tabel 5.15 Persepsi Karyawan terhadap Indikator Lingkungan Kerja .....	46
Tabel 5.16 Tanggapan Keseluruhan Responden Mengenai Kepuasan kerja .....	47
Tabel 5.17 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan beban atau jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	49
Tabel 5.18 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan cukup baik, karena sesuai dengan penilaian dan harapan yang ditetapkan oleh perusahaan .....	50
Tabel 5.19 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Pengetahuan atau informasi mengenai cara dan aturan dalam bekerja sudah karyawan kuasai .....	51
Tabel 5.20 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya .....	53

Tabel 5.21 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Sebuah pekerjaan yang diberikan senantiasa dirasakan lebih mudah dan cepat diselesaikan ketika para karyawan saling bekerja sama dalam melakukan pekerjaannya.....	54
Tabel 5.22 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Kesadaran yang dimiliki oleh karyawan cukup disiplin, terlihat dengan tingkat kehadiran dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan yang cukup baik .....	56
Tabel 5.23 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Semangat yang diperlihatkan para karyawan cukup tinggi, dilihat dari kinerja yang baik dan ketepatan dalam pengerjaan pekerjaan yang cukup baik .....	57
Tabel 5.24 Persepsi Karyawan terhadap Pertanyaan Para karyawan dinilai cukup ramah dan memiliki kepribadian yang baik, dilihat dari tutur kata yang santun dan bersikap dengan baik pula.....	58
Tabel 5.25 Tanggapan Keseluruhan Responden Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Vadco Prosper Mega.....	59
Tabel 5.26 Regresi sederhana .....	61
Tabel 5.27 ANOVA .....	62
Tabel 5.28 Koefisien Korelasi .....	63
Tabel 5.29 Koefisien Determinasi .....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Logo PT Vadco Prospek Mega.....	27
--	----

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.2. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perlengkapan yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Era globalisasi seperti sekarang dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi berkembang pesat kebutuhan akan layanan kesehatan juga harus berubah. Semua aspek termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Semua itu, hanya bisa didapat dengan kinerja yang terampil. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi mereka yang paling bawah sampai level yang paling atas. Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengawasan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu, diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat terwujud. Perusahaan dapat maju ataupun hancur di akibat oleh kualitas hasil kerja dan perilaku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Banyaknya tenaga kerja dalam perusahaan, maka perusahaan berlomba-lomba memberdayakan pusat karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Seiring dengan perkembangannya dan melihat potensi bisnis, pada tahun 2017

PT Vadco Prosper Mega mengembangkan bisnis usahanya di bidang pengolahan makanan yang memproduksi biskuit. Produk pertama yang diproduksi adalah biskuit MP Asi. MP Asi merupakan makanan bergizi yang diberikan di samping ASI kepada bayi berusia 6 bulan ke atas atau berdasarkan indikasi medik, sampai anak berusia 24 bulan untuk mencapai kecukupan gizi. Tujuan divisi biskuit adalah memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melalui pemenuhan gizi balita dan memberikan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitarnya.

Kinerja diukur untuk mengetahui sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga manajemen bisa bertindak cepat untuk mengambil keputusan. Manfaat pengukuran kinerja dapat dirasakan secara jangka panjang karena lingkaran bisnis berubah secara dinamis. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, simpul-simpul penyebab rendahnya kinerja dapat diketahui sehingga bisa segera diperbaiki, baik karena kelambatan maupun penyimpangan yang terjadi.

**Tabel 1.1 Standar Nilai Kerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Katagori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

**Sumber : Buku Pedoman Kerja Karyawan PT. Vadco Prosper Mega**

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1.1 pada buku pedoman kerja PT. Vadco Prosper Mega diatas standar nilai kerja yang diterapkan sesuai dengan peraturan pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. PT. Vadco Prosper Mega dalam membuat aturan perusahaan selalu berpedoman kepada peraturan pemerintah. Penilaian prestasi kerja karyawan PT. Vadco Prosper Mega yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja PT. Vadco Prosper Mega selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi. Penyesuaian kompensasi, keputusan promosi, mutasi, dan demosi karyawan. Selain itu dengan penilaian prestasi kerja juga akan memberikan manfaat dalam menentukan kompetensi karyawan pada saat rekrutmen.



**Tabel 1.2 Capaian Kinerja Karyawan PT. Vadco Prosper Mega**

	2018			2019		
	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor
<b>A. PERILAKU KERJA</b>	(%)	Capaian	(%)	(%)	Capaian	(%)
1. Kedisiplinan	10	80	<b>8,0</b>	10	75	<b>7,5</b>
2. Tanggung Jawab	10	80	<b>8,0</b>	10	70	<b>7,0</b>
3. Kerjasama	10	80	<b>8,0</b>	10	75	<b>7,5</b>
4. Kepemimpinan	10	85	<b>8,5</b>	10	80	<b>8,0</b>
<b>B. HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	85	<b>17</b>	20	70	<b>14</b>
2. Kuantitas Kerja	20	75	<b>15</b>	20	70	<b>14</b>
3. Keterampilan Kerja	20	80	<b>17</b>	20	75	<b>15</b>
<b>Jumlah</b>		<b>81,5</b>			<b>73</b>	

**Sumber : PT. Vadco Prosper Mega**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Vadco Prosper Mega pada Tahun 2019 mengalami penurunan, kurangnya inisiatif dan kreativitas dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan berprestasi karyawan masih rendah. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Tercapainya tujuan PT. Vadco Prosper Mega tidak hanya tergantung pada modal, fasilitas, peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai sesuai dengan target waktu.

Kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. Vadco Prosper Mega disinyalir sebagai akibat dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan Pt Vadco banyak merasa lelah , bosan karna dianggap pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton .dari hasil wawancara didapat bahwa pada tahun 2018 , skor kinerja lebih baik disebabkan oleh adanya prekrutan baru yang berakibat banyaknya karyawan baru pula . oleh dari itu karyawan baru belum merasa pekerjaan monoton,dan menjadi bosan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis akan meneliti mengenai hal

tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

## **Karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega
2. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar memberikan manfaat :

1. Kegunaan Akademik  
Sebagai masukan dan informasi bagi para peneliti dan pembaca dalam hal pengembangan penelitian yang akan datang, serta diharapkan sebagai penambah pengetahuan baik bagi jurusan dan konsentrasi sumber daya manusia.
2. Kegunaan Praktis  
Memperkaya penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega, sekaligus dapat memberikan sumbangsih pemikiran pada pihak-pihak yang terkait.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk

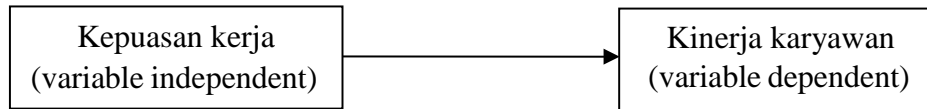
melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Robbins (2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2012). Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2017) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari Maliani (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Mutia Arda (2017) bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Any Mardiani (2015) bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dikatakan oleh penulis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori di atas, maka diperoleh kerangka pikir sebagai berikut :



### **1.5.1 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadco Prosper Mega.