

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN
PT. TRISNA NAGA ASIH**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Raden Arista Putri Nuraisha Suharto
2012120263**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018**

**ANALYSIS THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB
SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF FIELD
EMPLOYEES IN PT. TRISNA NAGA ASIH**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By

Raden Arista Putri Nuraisha Suharto

2012120263

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN LAPANGAN
PT. TRISNA NAGA ASIH**

Oleh:

Raden Arista Putri Nuraisa Suharto
2012120263

Bandung, Juli 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing Skripsi,

(Sapta Dikardana, Ph.D.)

Ko-pembimbing Skripsi,

(Annisaa Novieningtyas, S.E., MSM.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Raden Arista Putri Nuraisha Suharto
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 08 Februari 1994
NPM : 2012120263
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Lapangan PT. Trisna Naga Asih

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Sapta Dwikardana, Ph.D. dan Annisaa Novieningtyas, S.E., MSM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 27 Juli 2018

Pembuat pernyataan :



(Raden Arista Putri N.S)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “**Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Lapangan PT. Trisna Naga Asih**” ini membahas hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan lapangan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan teknik survei menggunakan populasi karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih yang berjumlah 68 responden. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Rank Spearman untuk mendapatkan bentuk hubungan dari kedua variabel penelitian. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih memiliki kekuatan hubungan sebesar (+) 0,607 yang termasuk ke dalam kategori hubungan cukup kuat dengan arah hubungan yang positif.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

Thesis "Analysis the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance of Field Employees in PT. Trisna Naga Asih" discusses the relationship between job satisfaction and job performance of field employees in PT. Trisna Naga Asih. This research was conducted with the aim to determine the extent of the relationship of job satisfaction with the performance of field employees. The research approach used is a quantitative approach and data collection techniques with survey techniques using the field employee population of PT. Trisna Naga Asih, totaling 68 respondents. This study uses Rank Spearman correlation analysis to obtain the form of the relationship of the two research variables. Based on the results of the analysis it is known that job satisfaction and performance of field employees of PT. Trisna Naga Asih has the power of a relationship of (+) 0.607 which belongs to the category of a strong enough relationship with a positive relationship direction.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelas sarjana strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Penelitian dengan judul “Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Lapangan PT. Trisna Naga Asih” ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan pada keterbatasan yang dimiliki penulis. Maka dari itu, dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, didikan, dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada:

1. Orang tua saya Raden Suharta Djikun S.sos, M.AP dan Tutty Hasanah Kosasih yang selalu mendukung penulis dalam segala hal khususnya dalam melakukan seluruh kegiatan studi serta dalam penyusunan skripsi ini, baik dalam memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga berakhir dengan lancar.
2. Bapak Saptu Dwikardana, Ph.D. selaku dosen pembimbing dan Ibu Annisaa Novieningtyas, S.E., MSM. selaku ko-dosen pembimbing Skripsi Manajemen Insani yang senantiasa menyediakan waktunya untuk membantu, membimbing, memberikan arahan dan ilmu serta masukan berupa kritik maupun saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga selesai dengan baik dan tepat waktu.
3. Teruntuk Ibu Ano, terimakasih banyak untuk selalu ada mendampingi penulis dalam segala kondisi, selalu mendengarkan keluh kesah penulis, selalu memberi semangat dan motivasi sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
4. Bapak Ivan Prasetya, S.E., MSM., M.Eng. selaku dosen wali penulis yang telah mengarahkan penulis dalam menjalani seluruh rangkaian pendidikan

di Program Studi Manajemen, sehingga penulis dapat sampai ke tahap penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra. M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang penulis hormati.
6. Bapak Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs.,Ak.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang penulis hormati.
7. Seluruh Dosen pengajar, Staf Tata Usaha, Staf Perpustakaan, dan seluruh Pegawai yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.
8. Seluruh keluarga besar, khususnya kakek nenek saya Kosasih Atmawidjaya dan Noeryeti Among Wikusumah (Alm) serta adik-adik saya, Irfan Nugraha dan Hani Astuti yang selalu mendoakan penulis juga turut memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Owner PT. Trisna Naga Asih, Bapak Makbul Padmanegara, Nenek Cicih selaku Ibu dari Direktur, Direktur Bapak Khaerul Rahman dan seluruh karyawan PT. Trisna Naga Asih, yang telah bersedia meluangkan waktunya, membantu dan membagikan informasi sebagai data untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat baik penulis di UNPAR Astriyana Elsera, Eunike Aginta, Nur Prita Pradina, Aruni Faza, Astia Putri, Karmila Puspitasari, Maria Meidiana, Stephanie Lestari, Nurlaela Arifah, Fatiya Silmi, Agandhia, Aribowo, Rian Khairian, Hawari Rabbani, Alex Iskandar, Segha dan Christine terimakasih untuk pertemanan selama ini yang tidak bias diungkapkan betapa saya beruntung memiliki kalian, serta terimakasih atas dukungan tiada henti yang diberikan.
11. Sahabat baik penulis di SMAN 5 Bandung Ilham Heru Pratama, Dara Puspita Nurani, Mahadiena Fatmashara,
12. Gezu Saraswatie Puteri, Disha Gresia, Rislefia Amadina, Nurtalia Fitrianingrum, Dita Fathiras, Sophia Novaryana, Dyah Ayu, Niken Cahyarina, Niken Cahyarini,

13. Pengajian BBAQ Herda Purnamasari, Rita Debora, Kharisma Junior, Rissa Alodia, Alamanda Faris, Azura Istafada, Hanna Claudia, Nabila Insani,
14. Belut Dicky Mahendra, Dwiki Ridwan, Niken Cahyarini, Vitasari terimakasih atas doa dan dukungan yang diberikan.
15. Fikryadi Amrullah yang telah membantu penulis mengerti program SPSS dan memberi masukan serta saran dalam penelitian ini.
16. Maria Meidiana, Ayank Pramudita, Eunice Niken dan Riza Iqrami teman seperjuangan skripsi yang telah berjuang bersama melewati segala kondisi baik itu susah maupun senang serta selalu memberikan semangat dan motivasi dalam proses pengerjaan skripsi.
17. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR 2012 lainnya yang telah menjadi rekan seperjuangan penulis selama masa perkuliahan
18. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dari penulis dalam pengetahuan, waktu dan juga tenaga. Namun penulis berharap agar skripsi dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, dan penulis juga menerima setiap kritik dan saran mengenai skripsi ini untuk dijadikan sebagai bahan perbaikan dan pembelajaran di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga rahmat Allah SWT senantiasa tercurahkan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Amin.

Bandung, Juli 2018
Penulis,

R. Arista Putri N.S

DAFTAR ISI

	ABSTRAK	i
	<i>ABSTRACT</i>	ii
	KATA PENGANTAR	iii
	DAFTAR ISI	vi
	DAFTAR TABEL	ix
	DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
	1.3 Tujuan Penelitian	5
	1.4 Manfaat Penelitian	6
	1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2	TINJAUAN PUSTAKA	11
	2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
	2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
	2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
	2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
	2.2 Kepuasan Kerja	14
	2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	14
	2.2.1 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	16
	2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja	17
	2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja	19
	2.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	20
	2.2.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja	22
	2.3 Kinerja	23
	2.3.1 Definisi Kinerja	23
	2.3.2 Faktor-faktor Kinerja	24
	2.3.3 Dimensi Kinerja	25

	2.4 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja	26
	2.5 Penelitian Terdahulu	28
BAB 3	METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	30
	3.1 Metode Penelitian.....	30
	3.1.1 Sumber Data.....	30
	3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
	3.1.3 Populasi Penelitian.....	33
	3.1.4 Operasionalisasi Variabel	33
	3.2. Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	38
	3.2.1 Uji Validitas	39
	3.2.2 Uji Reliabilitas	42
	3.3 Objek Penelitian	43
	3.3.1 Profil Perusahaan	43
	3.3.2 Sejarah Perusahaan	44
	3.3.3 Struktur Organisasi	45
	3.3.4 Pemeliharaan Tanaman Buah Naga	46
	3.3.5 Gaji dan Pengupahan	48
	3.3.6 Distribusi Pemasaran.....	49
	3.4 Deskripsi Profil Responden.....	49
	3.4.1 Responden menurut Jenis Kelamin.....	50
	3.4.2 Responden menurut Usia	50
	3.4.3 Responden menurut Masa Kerja.....	51
	3.4.4 Responden menurut Status Kepegawaian.....	52
	3.4.5 Responden menurut Gaji/ Penghasilan	52
	3.4.6 Responden menurut Pendidikan Terakhir.....	53
	3.4.7 Responden menurut Status Pernikahan.....	54
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
	4.1 Analisis Deskriptif Kategori Variabel	55
	4.2 Variabel Kepuasan Kerja	56
	4.2.1 Kepuasan kerja berdasarkan dimensi <i>The Work Itself</i>	56
	4.2.2 Kepuasan kerja berdasarkan dimensi Gaji.....	59
	4.2.3 Kepuasan kerja berdasarkan dimensi Rekan Kerja.....	63

4.2.4	Kepuasan kerja berdasarkan dimensi Supervisi.....	65
4.2.5	Kepuasan kerja berdasarkan dimensi Promosi.....	70
4.2.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	73
4.3	Variabel Kinerja.....	74
4.3.1	Kinerja berdasarkan dimensi <i>Task Performance</i>	74
4.3.2	Kinerja berdasarkan dimensi <i>Contextual Performance</i>	78
4.3.3	Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Kinerja.....	83
4.6.1	Kepuasan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.6.2	Kepuasan Kerja berdasarkan Usia	84
4.6.3	Kepuasan Kerja berdasarkan Status Pernikahan.....	85
4.6.4	Kepuasan Kerja berdasarkan Masa Kerja.....	86
4.6.5	Kepuasan Kerja berdasarkan Status Kepegawaian	87
4.6.6	Kepuasan Kerja berdasarkan Gaji.....	88
4.6.7	Kepuasan Kerja berdasarkan Pendidikan.....	88
4.7	Analisis Deskriptif Kinerja Berdasarkan Profil Responden.....	89
4.7.1	Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
4.7.2	Kinerja berdasarkan Usia	90
4.7.3	Kinerja berdasarkan Status Pernikahan.....	91
4.7.4	Kinerja berdasarkan Masa Kerja.....	91
4.7.5	Kinerja berdasarkan Status Kepegawaian.....	92
4.7.6	Kinerja berdasarkan Gaji	92
4.7.7	Kinerja Berdasarkan Pendidikan.....	93
4.8	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	94
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
5.1	Kesimpulan.....	97
5.1.1	Kepuasan Kerja di PT. Trisna Naga Asih	97
5.1.2	Kinerja di PT. Trisna Naga Asih	98
5.1.3	Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Lapangan PT. Trisna Naga Asih	98
5.2	Saran.....	99
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	
	RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

<i>Tabel 2. 1 Job Facets That Play a Part in Determining Job Satisfaction</i>	23
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4. 1 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>The Work Itself</i> 56	
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Dimensi <i>The Work It Self</i>	58
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Gaji.....	59
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Dimensi Gaji	62
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Rekan Kerja	63
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi Rekan Kerja	64
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Supervisi	65
Tabel 4. 8 Rekapitulasi kepuasan kerja berdasarkan Dimensi Supervisi.....	69
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Promosi.....	70
Tabel 4. 10 Rekapitulasi kepuasan kerja berdasarkan Dimensi Promosi	72
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4. 12 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Task Performance</i>	74
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Kinerja berdasarkan Dimensi <i>Task Performance</i>	77
Tabel 4. 14 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Contextual Performance</i>	78
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Kinerja berdasarkan Dimensi <i>Contextual Performance</i>	82
Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Kinerja.....	83
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Kepuasan Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4. 18 Rekapitulasi Kepuasan Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4. 19 Kepuasan Berdasarkan Status Pernikahan	86
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Kepuasan Berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Kepuasan Berdasarkan Status Kepegawaian	87
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Kepuasan Berdasarkan Gaji.....	88

Tabel 4. 23 Rekapitulasi Kepuasan Berdasarkan Pendidikan.....	89
Tabel 4. 24 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
Tabel 4. 25 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Usia	90
Tabel 4. 26 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Status Pernikahan.....	91
Tabel 4. 27 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Masa Kerja	92
Tabel 4. 28 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian	92
Tabel 4. 29 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Gaji.....	93
Tabel 4. 30 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Pendidikan.....	93
Tabel 4. 31 Interval kategorisasi kekuatan hubungan korelasi	95
Tabel 4. 32 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Luas Areal Kebun Buah Naga.....	43
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Wawancara

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Lampiran 5 Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Output SPSS Kepuasan berdasarkan Profil Responden

Lampiran 7 Output SPSS Kinerja berdasarkan Profil Responden

Lampiran 8 Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat

Lampiran 9 Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis yang dinamis, menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan agar selalu dapat bertahan dari ketatnya persaingan pasar. Untuk dapat unggul, maka perusahaan harus memiliki modal finansial, mesin, teknologi, maupun modal tetap yang baik. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah perusahaan modal yang terpenting yaitu modal *intangible* berupa modal insani. Modal insani yang dimaksudkan adalah sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi organisasi, karena aktivitas apapun yang ada dalam organisasi pasti berhubungan dengan manusia. Sumber daya manusia adalah *asset* utama perusahaan karena merupakan penggerak kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Tanpa ada manusia di dalamnya, perusahaan dirasa tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses pencapaian tujuannya setiap perusahaan tentunya mengharapkan seluruh karyawannya bersedia serta dapat bekerja dengan giat, berkemauan dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya agar menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat selalu memberikan kinerja secara maksimal baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai seperti yang diharapkan (Khan, 2010).

Demi tercapainya kinerja yang optimal perlu ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu kinerja optimal pada akhirnya tumbuh dari cara dan sikap kerja (Suwatno & Tjutju, 2013).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah membahas hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Bagi

karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktifitas dan kinerja maksimal.

McCormick, Ernest, & Tiffin, (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri. Karena makin tinggi tingkat kepuasan seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja seseorang akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2015).

PT. Trisna Naga Asih merupakan organisasi yang *asset* utama di dalamnya adalah sumber daya manusia. Menurut Mello (2011) *Asset is something of value and worth* atau sesuatu yang memiliki nilai dan berarti. *Value* yang tinggi yang dimiliki manusia akan menghasilkan *value* yang tinggi juga bagi organisasi, karena manusia dengan *value* yang tinggi akan menghasilkan kontribusi yang tinggi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengelola *asset* yang dimiliki dengan baik agar karyawan di dalamnya bisa dengan maksimal bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memacu karyawan agar dapat memberikan kinerja maksimal pada perusahaan yaitu dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, bisa juga berarti perbandingan antara harapan dengan kenyataan karyawan. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasa sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan kerjanya (Mathis, Robert, & Jackson, 2011).

Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan juga disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaji, tunjangan dan fasilitas, hubungan atasan

dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, pengembangan kesempatan, keselamatan kerja, kebijakan organisasi dan prestasi kerja (Spector, 1997).

PT. Trisna Naga Asih adalah salah satu perusahaan di Jawa Barat yang mengelola perkebunan buah-buahan dengan kegiatan utamanya yaitu memproduksi buah naga. PT. Trisna Naga Asih juga merupakan *supplier* buah naga yang menyediakan beragam jenis buah naga seperti naga merah, hitam, dan kuning. Dengan kegiatan utama perusahaan memproduksi buah naga, maka karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target produksi di setiap musim panen. Usaha di bidang perkebunan merupakan bidang kerja produktif yang melakukan berbagai aktifitas produksi demi pencapaian hasil, yang tentunya memerlukan banyak tenaga kerja¹

PT. Trisna Naga Asih selalu berusaha memberikan buah naga berkualitas terbaik yang dihasilkan, untuk itu selain tujuannya mencapai target produksi, PT. Trisna Naga Asih juga berharap bahwa karyawannya dapat menghasilkan buah naga yang berkualitas baik. Direktur menjelaskan bahwa buah naga yang berkualitas baik kriterianya adalah berukuran lebih besar dari ukuran buah naga pada umumnya. Buah naga berukuran besar ini memiliki nilai jual tinggi jika dibandingkan dengan buah naga yang berukuran sedang. Buah naga yang berukuran lebih besar inilah yang dijual oleh perusahaan ke pasar premium dengan merk “Naga Geulis”.

Agar dapat mencapai target tersebut, karyawan bagian lapangan harus dengan telaten merawat dan mengontrol tanaman di setiap blok yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan bagian lapangan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan karena pekerjaannya berkaitan dan berhubungan langsung dengan proses produksi buah naga. Karena pada dasarnya, bisnis yang berbasis pada tanaman pangan dan hortikultura selain dari faktor alam, melibatkan tenaga kerja terbesar dalam kegiatan produksinya, oleh sebab itu penelitian ini memilih karyawan bagian lapangan yang berjumlah 68 orang sebagai objek penelitian.

Menurut hasil wawancara tidak terstruktur dengan Direktur sebagai *preliminary research* yang telah dilakukan oleh penulis, beliau menceritakan

¹Pasal 27 ayat 1 UUD 1945

bahwa beberapa kali perusahaan belum dapat memenuhi target perusahaan. Beliau menambahkan terlepas dari faktor alam, bahwa hal tersebut salah satunya merupakan dampak dari kurangnya ketelitian dan ketelatenan karyawan lapangan dalam memilih bibit unggul dan merawat tanaman buah naga yang menyebabkan hasil panen kurang maksimal. Karena proses pemilihan dan perawatan tersebut merupakan salah satu faktor penting yang menentukan pertumbuhan buah naga tersebut. Dijelaskan juga bahwa karyawan lapangan kurang rajin dalam merawat tanaman buah naga, hal ini didasari oleh laporan dari ketua blok dan kejadian langsung yang ditemui oleh Direktur seperti kerap kali melihat beberapa orang karyawan lapangan melakukan hal yang bukan pekerjaannya saat jam kerja seperti duduk-duduk dengan santai dan mengobrol saat jam kerja sampai dengan mendapati karyawan lapangan beberapa kali tidak ada di blok nya saat jam kerja. Dimana seharusnya pada jam kerja tersebut karyawan lapangan memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk mengontrol dan memberi perawatan pada tanaman buah naga di setiap blok yang menjadi tanggung jawabnya.

Dijelaskan juga bahwa masalah tersebut sudah dirasakan beberapa waktu terakhir. Direktur khawatir apabila hal-hal seperti ini tidak segera diatasi, akan mengganggu aktivitas kerja dan dapat menyebabkan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, dalam satu tahun terakhir ini Direktur menambahkan bahwa beberapa orang karyawan lapangan mengajukan atau meminta untuk kenaikan gaji. Namun hal tersebut masih dijadikan pertimbangan oleh Direktur.

Merujuk pada pendapat Judge, Timothy (2001) yang mengemukakan bahwa ketika kita pindah dari tingkat individual ke tingkat organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan dengan kinerja. Ryan, Schmit, & Johnson (1996) mengatakan apabila data produktifitas dan kepuasan tingkat organisasi secara keseluruhan dikumpulkan, kita dapat menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Jadi, hubungan kepuasan dengan kinerja yang saling berhubungan dapat meningkatkan prestasi perusahaan (Judge & Robbins, 2009).

Gibson I. D (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan pada kinerja karyawan sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya yang akan menyebabkan kinerja menurun. Lebih jelasnya (Gibson I. D., 1997) mengungkapkan bahwa hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan lapangan dengan mengambil judul penelitian “ Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Lapangan PT. Trisna Naga Asih”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Trisna Naga Asih?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Trisna Naga Asih?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Trisna Naga Asih?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan lapangan di PT. Trisna Naga Asih berdasarkan persepsi karyawan.
2. Mengetahui seberapa besar tingkat kinerja karyawan lapangan di PT. Trisna Naga Asih berdasarkan persepsi karyawan.
3. Mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan lapangan di PT. Trisna Naga Asih.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan harapan bisa diperoleh beberapa manfaat berikut:

1. Kepentingan Akademis; memberikan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Manajemen Insani, khususnya mengenai kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja.
2. Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada PT. Trisna Naga Asih dalam pengambilan keputusan sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan sekurang-kurangnya bisa memberi masukan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih.

1.5 Kerangka Pemikiran

Peran sumber daya manusia disadari sangat penting kontribusinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin sebuah perusahaan dapat bergerak menuju target atau *goals* yang diinginkan.

Dalam proses pencapaiannya, perusahaan dirasa perlu fokus dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia atau sering kali disebut ” *human resource management*” yang dimiliki. Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2011) menyatakan bahwa :

“Human resource management refers to policies, practice, and systems that influence employee’s behavior, attitudes, and performance”.

menurutnya, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Perilaku dan sikap karyawan yang baik muncul apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan hasil yang didapat dari pekerjaannya. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan

Hariandja (2002) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi

organisasi oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi”. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan yang dimaksud disini adalah bagaimana tercapainya hak karyawan “dalam batas wajar” juga diiringi dengan terwujudnya tuntutan “wajar” perusahaan terhadap kinerja karyawan (kewajiban yang harus dicapai karyawan).

Menurut Handoko (2005) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukkan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang berprestasi kerja lebih baik.

Berdasarkan dari uraian diatas, pada dasarnya tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya *complain* dari pelanggan serta meningkatnya bisnis perusahaan (Rivai, 2014).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap/cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, bisa juga berarti perbandingan antara harapan dengan kenyataan karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan standar pada dirinya (Rivai, 2014). Kepuasan kerja tidaklah mudah untuk dicapai karena antara satu individu dengan individu lainnya berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat terlatak di berbagai faktor seperti misalnya sudut pandang, latar belakang, sifat dan faktor lainnya yang berbeda. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi bagaimana sikap, perilaku dan aktifitas setiap karyawan dalam bekerja. Terkadang perbedaan antar

individu tersebut dapat menjadi penyebab terjadinya suatu masalah atau perselisihan atau *conflict* yang terjadi dalam sebuah perusahaan (Rivai, 2014).

Setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan, baik fisik maupun non-fisik. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi dengan sendirinya akan menunjukkan bagaimana perilaku atau sikap kerja dan kontribusinya bagi keberhasilan organisasi. Cardoso (2008) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan pun mengharapkan tercapainya kepuasan atas pekerjaannya. Karyawan yang bersikap positif terhadap pekerjaannya berarti mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robin & Timothy, 2013). *“Performance is a result employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important”* (Luthans F. , 2006). Menurut Luthans, kinerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasa sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan kerjanya. Namun ada konsekuensi ketika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka karyawan akan menunjukkan perilaku/respon-respon selain meninggalkan pekerjaan, seperti menurunnya performa kerja, bosan, malas saat bekerja, selalu mengeluh, membangkang, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka (Robin & Timothy, 2013).

Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan dan fasilitas, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, pengembangan, keselamatan kerja, kebijakan organisasi dan prestasi kerja (Spector, 1997)

Perkembangan atau kemajuan dalam sebuah bisnis perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Bila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik, maka karyawan akan bekerja secara produktif. Seorang karyawan yang berdedikasi tinggi serta bekerja dengan sungguh-sungguh tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Maksudnya, kinerja merupakan kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktifitas dan kinerja organisasi (Mathis, Robert, & Jackson, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai peran yang penting dan cukup besar dalam keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing dalam suatu organisasi, namun karyawan juga bisa menjadi penghambat dalam kemajuan suatu perusahaan. Ketika karyawan bekerja namun tidak efektif maka akan menjadi penghambat dalam sebuah organisasi. Dalam penelitian ini, akan diteliti hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

George & Jones (2008) mengatakan bahwa :

”Job Stisfaction (the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs) is one of the most important and well researched work attitudes in organizational behavior”.

yang berarti bahwa kepuasan kerja (kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya) adalah salah satu perilaku kerja yang paling penting dan paling banyak diteliti dalam perilaku keorganisasian.

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa :

“When we gather satisfaction and productivity data for the organization as a whole, we find organization with more satisfied employees tend to be more effective than organizations with fewer”.

Artinya, ketika kita mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan organisasi, kita menemukan ternyata organisasi dengan karyawan yang puas yang lebih banyak, cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi dengan karyawan yang puas yang lebih sedikit. Pendapat ahli tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja.

Kemudian merujuk pada penelitian terdahulu terhadap penyuluh pertanian ditemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada aspek psikologis, sosial, fisik dan finansial dengan kinerja penyuluh pertanian.

Berdasarkan paparan di atas, maka dibuatlah model penelitian berikut:

