

# **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran CV Sinar Abadi**



Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat  
Untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Aloysius Renaldi Gunawan

2014120093

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

**Effect of Job Satisfaction on the Performance of Marketing  
Section Employees CV Sinar Abadi**



*UNDERGRADUATE THESIS*

*Submitted to complete the requirements of  
a Bachelor Degree of Economics*

By:

Aloysius Renaldi Gunawan

2014120193

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
MANAGEMENT DEPARTMENT  
BANDUNG  
2018**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran CV  
Sinar Abadi

Oleh:

Aloysius Renaldi Gunawan

2014120093

PERSETUJUAN SKRIPSI  
YANG TELAH DISIDANGKAN

Bandung, Desember 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

Pembimbing,

Triyana Iskandarsyah, Dra., MSi

A. Hadisoepadma, Drs,

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Aloysius Renaldi Gunawan  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 24 Agustus 1995  
NPM : 2014120193  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran CV Sinar Abadi

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: A. Hadisoepadma, Drs, M.M

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 kesarjanaaan.

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

: 19 Desember 2018

Pembuat pernyataan:



(Aloysius Renaldi Gunawan)

## **Abstrak**

Bagi sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya atau asset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Di mana seorang karyawan tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar bagi sebuah perusahaan itu sendiri yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Bagi sebuah perusahaan kepuasan kerja seorang karyawan menjadi sangat penting terutama bagi perusahaan di mana kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan memberikan dampak bagi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja bagi setiap karyawan tentunya akan berbeda satu sama lain dimana setiap orang akan memiliki perbedaan pendapat dalam kepuasan kerja itu sendiri. Namun akan ada garis besar yang menengahi dari setiap perbedaan tersebut dimana biasanya akan berfokus pada gaji maupun kuantitas kerja yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan tersebut. Di sinilah peran perusahaan harus dapat memberikan kepuasan yang seharusnya diberikan kepada karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan berkinerja baik begitu pula karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki kecenderungan berkinerja rendah pula. Karyawan yang berkinerja rendah akan memberikan dampak bagi perusahaan itu sendiri sehingga memberikan tekanan tersendiri bagi perusahaan dalam menjalankan roda bisnis mereka.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan populasi penelitian karyawan di CV Sinar Abadi. Analisis data menggunakan uji regresi liner sederhana dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 52,1% sisanya 47.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

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

## ABSTRACT

*For a company, employees are one of the most valuable resources or assets. For an employee certainly has a considerable influence on a company itself that will determine the success of a company. For a company an employee's job satisfaction becomes very important, especially for companies where job satisfaction for an employee will have an impact on the company itself. Job satisfaction for each employee will certainly be different from each other where everyone will have differences of opinion in job satisfaction itself. But there is an outline that mediates from each of these differences which usually focuses on the salary and quantity of work given to employees of the company. This is where the role of the company must be able to provide satisfaction that should be given to the employee itself.*

*Job satisfaction both directly and indirectly will influence the performance of the employee itself. Employees which has high job satisfaction has a tendency to perform well as well as employees who have low job satisfaction will also have a tendency to underperform too. Low-performing employees will have an impact on the company itself, which puts pressure on companies to run their business.*

*This study uses primary data with employee research population in CV Sinar Abadi. Data analysis using simple linear regression test and coefficient of determination test to know how big influence between variables.*

*The results of this study indicate that significantly job satisfaction has an influence on employee performance with a value of 52.1% and the remaining 47.9% is influenced by other variables.*

*Keywords: Employees, Job Satisfaction, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan anugerah-Nya yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN CV SINAR ABADI” dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Peneliti mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Mami dan Papi selaku orang tua peneliti yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dan dukungan baik secara moral maupun materiil demi masa depan yang baik bagi peneliti
2. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktunya untuk memeriksa skripsi peneliti dan tak hentinya mendukung peneliti dalam memberikan arahan dan masukan selama proses pengerjaan skripsi ini.
3. Ibu Inge Barlian, Dra., Akt., MSc., selaku wali dosen peneliti yang telah membantu serta mengarahkan peneliti selama perjalanan perkuliahan.
4. Adriani, Nita, Riko, Aleya, Noah, dan keluarga besar peneliti yang selalu memberikan dukungan, doa, dan hiburan dalam proses pengerjaan skripsi ini.

5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajar dan memberikan ilmu bagi peneliti.
7. Seluruh staf UNPAR baik tata usaha hingga para satpam dan petugas di lingkungan perkuliahan peneliti.
8. Jason Angelo Yonathan yang bersedia membantu peneliti dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan skripsi khususnya Chris Sandjaya Halim, Mochamad Fahmy, Raymond Marcelino, Anthonio Lim, Reynard Stephen yang bersedia untuk membantu dan mendukung peneliti untuk terus bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Jajanan Coklat yang selalu menemani, mendukung, dan memberikan hiburan bagi peneliti selama berkuliah di UNPAR. Tanpa kalian kehidupan perkuliahan terasa tidak lengkap.
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh sebab itu peneliti menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang membaca skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi semua pihak yang membaca. Peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat menjadi dasar dan masukan bagi peneliti selanjutnya. Sekali



lagi peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sekali lagi peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Tuhan senantiasa melimpahkan berkat-Nya dan membalas segala kebaikan bagi semua pihak yang telah membantu dan mendukung peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

Bandung, November 2018

Aloysius Renaldi Gunawan

## DAFTAR ISI

Abstrak.....	v
KATA PENGANTAR .....	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Lampiran .....	viii
Bab I Pendahuluan .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat penelitian.....	4
1.5. Kerangka pemikiran .....	5
Bab 2 Landasan Teori .....	8
2.1. Manajemen Sumber daya manusia.....	8
2.1.1 Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen SumberDaya Manusia9	
2.2. Kepuasan Kerja.....	11
2.2.1. Faktor-faktor untuk Mengukur Kepuasan Kerja .....	12
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3. Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja.....	17
2.2.4. Dampak Dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja .....	18
2.2.5. Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	20
2.3 Kinerja Karyawan .....	21
2.3.1. Faktor-faktor untuk Mengukur Kinerja Karyawan. ....	21
2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	27
Bab 3 Metode Penelitian .....	29
3.1. Metode Penelitian .....	29
3.1.1. Tehnik Pengumpulan Data .....	29
3.1.2. Jenis dan Sumber Data .....	30
3.1.3. Populasi.....	30
3.1.4. Operational Variabel .....	31
3.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33

3.1.6. Uji Regresi Linier Sederhana.....	36
3.1.7. Pengolahan Data .....	37
3.2. Objek Penilaian .....	38
Gambar 3.1. Struktur Organisasi CV Sinar Abadi.....	38
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Profil Responden .....	41
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
4.3. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden .....	46
4.4. Analisa Linear Sederhana .....	50
4.4.1. Uji Regresi Linear Sederhana (Uji F) .....	50
4.4.2. Uji Koefisien Determinasi .....	51
<b>Bab 5 Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>53</b>
5.1. Kesimpulan.....	53
5.2. Saran .....	54
Daftar pustaka .....	55
LAMPIRAN 1 .....	55
LAMPIRAN 2 .....	61
LAMPIRAN 3 .....	63
LAMPIRAN 4.....	67
SUASANA LINGKUNGAN KERJA CV SINAR ABADI .....	67
RIWAYAT HIDUP PENULIS .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Penjualan CV Sinar Abadi 2018 .....	3
Tabel 3.1 Operational Variabel Kepuasan kerja (X) .....	31
Tabel 3.2 Operational Variabel Kinerja karyawan (Y) .....	32
Tabel 4.1 Profil responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 4.5 Uji Validitas X .....	43
Tabel 4.6 Uji Validitas Y .....	45
Tabel 4.7 Kepuasan Kerja karyawan di CV Sinar Abadi .....	46
Tabel 4.8 Kinerja Karyawan di CV Sinar Abadi .....	48
Tabel 4.9 ANOVA .....	50
Tabel 4.10 Coefficients .....	50
Tabel 4.11 Model Summary .....	51

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Bagan model konseptual .....	7
Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV Sinar Abadi .....	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1: Kuisoner

LAMPIRAN 2: Hasil Wawancara

LAMPIRAN 3: HASIL REKAP DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4: Suasana Lingkungan Kerja CV Sinar Abadi

# **Bab 1**

## **Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya menjadi hal terpenting dan menjadi bagian inti dari organisasi maupun perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu sendiri Menurut Sofyandi (2009: p.31), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Salah satu bagian dari sumber daya adalah karyawan yang merupakan mesin penggerak dari perusahaan secara tidak langsung. Selain itu pula kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan (Ravianto, 2005: p.87). Di dalam sebuah perusahaan yang bergerak di dalam jual beli sebuah barang karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan selain dari barang apa yang mereka akan berikan kepada konsumen mereka dan dalam hal ini perusahaan sedapatnya menyadari bahwa kinerja karyawan merupakan hal terpenting untuk perusahaan, di mana bila seorang karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Tentunya bila ingin mendapatkan kinerja yang baik maka seorang karyawan harus merasa aman, dan juga puas akan pekerjaan mereka, maka dari itu perusahaan harus dapat melihat kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan

salah satu kunci untuk dapat memaksimalkan potensi dari karyawan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin karyawan puas maka akan semakin maksimal mereka dalam bekerja dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Pada intinya kepuasan kerja adalah bagaimana perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja sehingga karyawan tersebut dapat memberikan hasil maksimal bagi perusahaan tersebut.

Terlepas perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kerja bagi perusahaan, perusahaan harus melakukan evaluasi pula bagi para karyawannya. Evaluasi tersebut salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan tersebut. Dari hasil evaluasi yang berdasarkan kinerja karyawan perusahaan dapat melihat bagaimana kinerja dari para karyawan mereka. Dengan begitu pula perusahaan dapat mengembangkan ataupun meningkatkan dari kinerja perusahaan mereka dan melihat bagaimana potensi serta perkembangan ke depan bagi para karyawan mereka. Bila perusahaan melihat adanya kemungkinan kemunduran atau sudah tidak sesuai lagi dengan standart kinerja yang ditetapkan maka perusahaan dapat memberikan peringatan ataupun dapat memberikan motivasi lebih untuk dapat kembali meningkatkan kinerja mereka.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih CV Sinar Abadi sebagai objek penelitian. CV Sinar Abadi merupakan salah satu distributor elektronik rumah tangga yang berdiri di kota Bandung. Pada awalnya CV Sinar Abadi sempat menguasai pasar di kota Bandung sebesar 30-40% namun beberapa tahun ini terjadi penurunan penjualan yang cukup signifikan. Hal ini dapat dilihat dari penurunan penjualan di mana yang biasa bisa mendapatkan omzet 10 milyar per bulan, namun dalam beberapa tahun terutama dalam bulan-bulan tertentu terjadi penurunan penjualan pada omzet dari CV sinar Abadi.



**Tabel 1.1 Pencapaian Penjualan CV Sinar Abadi 2018**

Bulan	<i>Achievement</i>	<i>Achievement</i>
	2018	2017
January	80%	91%
Febuary	76%	80%
Maret	93%	105%
April	81%	91%
Mei	107%	132%
Juni	65%	91%
July	73%	80%
Agustus	86%	86%
September		106%
Oktober		87%
November		93%
Desember		87%
Rata-rata	82.625%	94%

Sumber: Data Internal CV sinar Abadi

Selain adanya penurunan penjualan, tingkat karyawan yang datang terlambat setiap bulannya mengalami peningkatan hal ini diketahui setelah mewawancarai dari manager CV Sinar abadi.

Dalam hasil pengamatan dan wawancara terhadap beberapa karyawan CV Sinar Abadi peneliti menemukan bahwa banyak karyawan yang merasa tertekan dengan tuntutan penjualan dari Direktur perusahaan terhadap mereka di mana mereka terus dituntut untuk menjual barang yang di mana barang tersebut sebenarnya tidak laku atau susah untuk dapat dijual bagi karyawan tersebut dan bila tidak dapat mencapai target terkadang Direktur memarahi dan mengurangi

jumlah bonus yang seharusnya diterima. Setelah mewawancari managernya diketahui bahwa terkadang Direktur memaksakan untuk membeli produk tertentu dari supplier tertentu dalam jumlah yang disesuaikan untuk mendapatkan bonus dari supplier tersebut maupun mendapatkan kesempatan untuk berpergian keluar negeri yang didanai oleh supplier tersebut sehingga terkadang Direktur membeli produk yang sebenarnya tidak memiliki daya tawar lagi atau susah untuk dapat dijual oleh karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan mereka yang langsung juga berdampak pada kinerja dari karyawan-karyawan tersebut.

Dalam pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran CV Sinar Abadi”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV Sinar Abadi?
2. Bagaimana kinerja karyawan di CV Sinar Abadi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sinar Abadi?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan Cv Sinar Abadi
2. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di CV Sinar Abadi
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sinar Abadi

## **1.4. Manfaat penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi CV Sinar Abadi dalam manajemen khususnya dalam manajemen insani dan dapat membuat kinerja karyawan di CV Sinar Abadi meningkat.

## 2. Kalangan akademisi

Penulis berharap penelitian yang dilakukan penulis dapat berguna bagi kalangan akademisi bagi pengetahuan dan penerapan yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang diperoleh.

### **1.5. Kerangka pemikiran**

Kepuasan kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh bagi karyawan dalam memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Hariandja (2005, p.290) kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat bersifat positif maupun negatif di mana bila kepuasan kerja bersifat positif maka karyawan sangat menyukai dan merasa apa yang telah diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan yang mereka lakukan serta karyawan pun mungkin merasa bawah gaji atau penghasilan yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka sesuai sehingga mereka dapat mengeluarkan seluruh kemampuan mereka untuk memberikan hasil terbaik dan memberikan dampak positif baik itu berupa profit untuk perusahaan tersebut maupun sebuah lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang kinerja karyawan lain juga. Namun apabila kepuasan kerja memberikan dampak negatif maka itu akan sangat mempengaruhi bagi perusahaan tersebut di mana karyawan merasa bahwa perusahaan tidak mepedulikan kinerja mereka sehingga akan berdampak kepada pendapatan atau profit dari perusahaan tersebut. Sementara Menurut Hariandja (2005, p.290- p.291), kepuasan kerja memiliki faktor-faktor untuk mengukur karyawan yang bekerja bagi sebuah organisasi Menurut Hariandja (2005, p.290- p.291), faktor-faktor tersebut adalah:

1. Gaji,
2. Pekerjaan itu sendiri,
3. Rekan kerja,
4. Atasan,
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

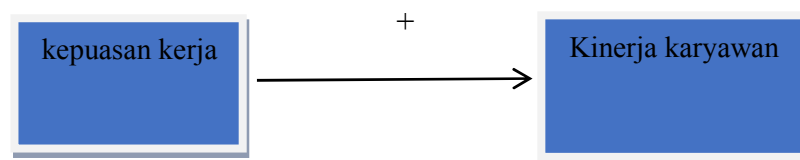
Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang dicapai oleh seseorang. Menurut Gomes (2005, p.135) kinerja adalah Catatan atas hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan. Faktor-faktor untuk Mengukur kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Gomes (2005, p.142), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
2. Kualitas kerja (*quality of work*)
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*)
4. Kreativitas (*creativity*)
5. Kerjasama (*cooperation*)
6. Bisa diandalkan (*dependability*)
7. Inisiatif (*initiative*)
8. Kualitas pegawai (*personal qualities*)

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana dijelaskan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Irawan (2015: p.76) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50%, sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel selain

kepuasan kerja karyawan. Begitupula menurut Syibiljulian (2018: p.61) bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Lie (2017: p.88) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 13.3% dan sisanya 86.7% dipengaruhi oleh faktor lain selain dari kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memberikan dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pengertian dan uraian yang telah dijelaskan, kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran CV Sinar Abadi. Alur pemikiran dapat dilihat pada gambar 1.1.



**Gambar 1. Bagan model konseptual**

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik hipotesis bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.