



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTA KAHURIPAN CIBINONG
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan oleh :

Putri Septiyani Jaya

021117259

Putrisj30@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JANUARI 2022



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA KAHURIPAN CIBINONG
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku ketua komisi dan anggota ketua komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal :30 /september /2021 dan berakhir tanggal :22 /januari /2022 .

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Putri Septiyani Jaya X/P*)
NPM : 021117259
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA.
Anggota Komisi : Dewi Taurusyanti, SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian siding skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan fakultas ekonomi dan bisnis universitas pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing

(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Taurusyanti, SE., MM.)

Diketahui,

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA KAHURIPAN CIBINONG
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa, tanggal 31 Januari 2022

Putri Septiyani Jaya
021117259

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan. SE..MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE, MM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Septiyani Jaya

NPM : 021117259

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



Bogor, 22 Januari 2022

Putri Septiyani Jaya
Putri Septiyani Jaya
021117259

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

PUTRI SEPTIYANI JAYA 021117259.. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan : KETUT SUNARTA dan DEWI TAURUSYANTI

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu hal yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya usaha dibidang bisnis maupun perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor. Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh capaian kinerja seseorang karyawan

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif verifikatif dengan metode explanatory survey. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 38 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, analisis regresi linier sederhana, analisis deskriptif dan koefisien determinasi .

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan $Y=36,182+0,335X$ Artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai signifikan yaitu 0,018 karena tingkat signifikasinya $<0,05\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya koefisien determinasi sebesar 14,5% sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA KAHURIPAN CIBINONG KABUPATEN BOGOR**. Pembuatan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat mengikuti mata kuliah seminarprodi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penyusunan penelitian skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua Orang tua tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono.,AK.,MM., selaku ketua program studi manajemen fakultas ekonomi universitas pakuan bogor.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ketut Sunarta, Ak.,MM.CA., PIA, selaku ketua komisi pembimbing proposal penelitian yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM, selaku anggota komisi pembimbing proposal penelitian yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.
8. Seluruh jajaran staf dan dosen tercinta universitas pakuan yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Untuk Edwar salam terimakasih atas semangat, bantuan dan doanya.
10. Sahabat-Sahabatku Nia, Pahmi, Erni, Mala, Lusty, Irma, Orin, Mauri Dan Fahira terimakasih atas dukungan doanya.
11. Kelas H Manajemen 2017 yang telah menemani dan memberikan warna- warni kehidupan perkuliahan
12. Seluruh teman seperjuangan mahasiswa FE Unpak Angkatan 2017 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari begitu banyak kelemahan dan kekurangan dalam pembuatan proposal penelitian ini. Untuk itu, segala saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan terbuka untuk penyempurnaannya dimasa datang, harapan penulis semoga proposal penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA.....	vi
ABSTRAK	viii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis	9
1.4.2 Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi MSDM.....	13
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kepuasan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3 Penyebab Kepuasan Kerja.....	17
2.2.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	18
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.4 Penilaian kinerja karyawan	22
2.4.1 metode penilaian kinerja karyawan	22
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.5.1 Penelitian Terdahulu	21
2.5.2 Kerangka Pemeikiran	23
2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1 Objek Penelitian	27
3.2.2 Unit Analisis.....	27
3.2.3 Lokasi Penelitian	27

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	28
3.3.2 Sumber Data Penelitian	28
3.4 Operasional Variabel.....	29
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	30
3.5.1 Populasi	30
3.5.2 Sampel.....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	31
3.7 Metode Pengolahan Atau Analisis Data.....	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3 Uji Normalitas	34
3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34
3.7.5 Analisis Deskriptif.....	35
3.7.6 Uji Hipotesis.....	35
3.7.7 Koefisien Determinasi	36
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data	37
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan PDAM Tirta Kahuripan	37
4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Kahuripan Cibinong.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	38
4.1.4 Profil Responden	39
4.2 Analisis Data	42
4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
4.2.2 Uji Normalitas.....	44
4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	44
4.2.4 Analisis Deskriptif.....	45
4.2.5 Uji Hipotesis	62
4.2.6 Koefisien Determinasi	63
4.3. Pembahasan.....	63
4.3.1 Kepuasan Kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kab.Bogor	63
4.3.2 Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kab.Bogor	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	74
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PDAM Tirta Kahuripan.....	2
Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan.....	3
Tabel 1.3 Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja.....	4
Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.5 Standar Penilaian Kinerja Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2 Konstelasi.....	26
Tabel 3.1 Skala Likert	28
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.3 Skala Likert	33
Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas Bedasarkan Nilai Alpha.....	35
Tabel 3.5 Interpretasi Hasil	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4.4 Lama Bekerja	42
Tabel 4.5 Total Responden	43
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.10 Hasil Spss Uji Normalitas	45
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	45
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Merasakan Pekerjaan Ini Sangat Menyenangkan	46
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Merasakan Nyaman Dengan Tempat Kerja“	47
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Senang Berada Dilingkungan Kerja Ini”	47
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Sesuai Dengan Jabatannya”	48
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Sesuai Dengan Tanggungjawab”	48
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Senang, Semangat Dan Memiliki Sikap Jujur Dalam Bekerja”	49
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memiliki Pengetahuan Yang Baik Dalam Pekerjaan Yang Dilakukan”	49
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Puas Dengan Kesesuaian Pekerjaan Yang Saya Terima”	50
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Hadir Dalam Bekerja Sesuai Waktu Yang Ditentukan Perusahaan”	50
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Disiplin Waktu”	51
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan”	51

Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Saling Menghargai”	52
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Saling Membantu Atau Bekerja Sama”	52
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Dapat Berkomunikasi”	53
Tabel 4.26	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.28	Tabel Tingkat Kefektifan Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Selalu Mengerjakan Tugas Dengan Baik”	55
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Selalu Menghasilkan Pekerjaan Sesuai Standar Perusahaan“	56
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”	56
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Mencapai Target Yang Diberikan Perusahaan”	57
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Sangat Teliti”	57
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Menetapkan Target Dalam Melakukan Pekerjaan”	58
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Secara Cepat Dan Efisien”	58
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Dapat Berkoordinasi Agar Pekerjaan Yang Dilakukan Secara Tim Dapat Selesai Tepat Waktu” ..	59
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan”	59
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Biaya Yang Dikeluarkan Telah Sesuai Dengan Yang Dikeluarkan Perusahaan”	60
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Biaya Penetapan Anggaran Untuk Tugas Karyawan Telah Jelas Dan Transparan”	60
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bertanggung Jawab Atas Biaya Yang Telah Dikeluarkan Perusahaan”	61
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Senang Karena Keharmonisan Antara Atasan Dan Bawahan Sangat Dekat”	61
Tabel 4.42	Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.	62
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.44	Tabel Tingkat Kefektifan Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.45	Hasil Uji T.....	63
Tabel 4.46	Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM	38
Gambar 4.2 Tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin.....	39
Gambar 4.3 Tingkat persentase responden berdasarkan usia.....	40
Gambar 4.4 Tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	41
Gambar 4.5 Tingkat persentase responden berdasarkan Lama Bekerja	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian	73
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 3. Koding Pelatihan	79
Lampiran 4. Koding Kinerja Karyawan.....	80
Lampiran 5. Uji Validitas Pelatihan dan Kinerja Karyawan.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu hal yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya usaha dibidang bisnis maupun perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan juga merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, merekalah yang menentukan maju mundurnya perusahaan, menurut desseler dalam sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu kebijakan dan praktik yang dipelukan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen.

Pada era Globalisasi saat ini majunya teknologi dan komunikasi berkembang sangat pesat sekali sehingga membawa perubahan yang sangat signifikan dalam penerapan keseharian di setiap perusahaan dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan. Struktur persainganpun berubah menjadi sangat kompetitif dan hanya akan bisa dimenangkan oleh perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, hal yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang mana manusia sebagai penggerak perusahaan dan merupakan faktor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan yaitu kunci keberhasilan perusahaan agar tetap berkembang dengan baik. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu, (Sinambela 2016).

Ekonomi globalisasi saat ini sangat mempengaruhi dunia usaha. Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa, persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Berikut daftar absensi karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kab. Bogor
Per Januari-juli 2021

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Alpa	Total
Januari	2	3	0	1	6
Februari	0	1	0	0	1
Maret	0	1	0	3	4
April	3	0	1	0	4
Mei	1	1	1	0	3
Juni	2	0	1	1	4
Juli	0	1	0	2	3

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 1.1 ketidakhadiran absensi tertinggi pada bulan Januari dengan jumlah 6 orang, sementara itu ketidakhadiran dengan keterangan tidak jelas/alpa tertinggi pada bulan maret dengan jumlah 3 orang. Hal ini menandakan kurangnya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga terdapat karyawan yang tidak hadir dengan keterangan tidak jelas.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Mila Badriyah:2015). Dari kepuasan kerjakaryawan dapat juga dilihat dari gaji yang didapat oleh karyawan itu sendiri, berikut adalah data gaji karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong kabupaten Bogor

Tabel 1.2

Data gaji karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

MKG	Golongan A				MKG	Golongan B				MKG	Golongan C			
	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4
0	1,635,150													
1														
2	1,686,740													
3		1,785,740	1,861,310	1,939,960										
4	1,739,870													
5		1,841,950	1,919,940	2,001,120										
6	1,739,870				0	2,118,600								
7		1,900,030	1,980,330	2,064,150	1	2,151,930								
8	1,851,190				2									
9		1,959,870	2,042,700	2,129,160	3	2,219,690	2,313,630	2,411,530	2,513,500					
10	1,909,490				4									
11		2,021,580	2,107,050	2,196,150	5	2,289,650	2,386,450	2,487,430	2,592,700	0	2,702,370	2,816,660	2,935,790	3,059,980
12	1,969,550				6					1				
13		2,085,270	2,173,380	2,265,340	7	2,361,700	2,461,690	2,565,750	2,674,320	2	2,787,400	2,905,320	3,028,190	3,156,340
14	2,031,590				8					3				
15		2,150,940	2,241,910	2,336,730	9	2,436,170	2,539,130	2,646,600	2,758,580	4	2,875,180	2,996,840	3,123,670	3,255,780

Sumber: PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor 2021

Berdasarkan tabel 1.2 gaji karyawan yang terdapat di PDAM Tirta Kahuripan Bogor memiliki perbandingan dari setiap karyawannya yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan untuk mendapatkan kenaikan gaji juga tidak mudah karena adanya MKG atau masa kerja golongan. Jadi setiap karyawan memiliki tingkatan masa kerja yang berbeda.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan diperoleh dari beberapa dimensi menyimpulkan bahwa gaji yang besar pun tidak sepenuhnya dapat memuaskan karyawan (Muayyad 2016). Ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan, (5) rekan kerja, (6) keseluruhan (Robbins dan Judge, 2015:50). Kepuasan kerja dipengaruhi dari beberapa aspek yaitu promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, keamanan kerja, dan kondisi kerja. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 15 orang karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor guna menggambarkan mengenai kondisi kepuasan kerja. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kepuasan kerja karyawan

Tabel 1.3
 Hasil kuesioner pra survey tentang pernyataan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta
 Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Ya	Persentase%	Tidak	Persentase%
Kondisi kerja yang mendukung					
1	Fasilitas ruangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai kebutuhan para Karyawan	12	80%	3	20%
2	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah mencukupi untuk setiap Karyawan	9	60%	6	40%
Gaji yang pantas					
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan	13	86,7%	2	13,7%
2	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu	15	100%	0	0
Kesesuaian dengan pekerjaan					
1	Semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan karakter para karyawan	4	26,7%	11	73,3%
2	Penyesuaian pekerja didukung oleh lingkungan kerja	13	86,7%	2	13,3%
Absensi					
1	Semua karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan semua Tugasnya	9	60%	6	40%
2	Terdapat karyawan yang tidak hadir dengan keterangan yang tidak jelas	8	53,3%	7	46,7%
Rekan sekerja yang mendukung					
1	Terciptanya kerja sama sama antar para karyawan	12	80%	3	20%
2	Bisa menyelesaikan masalah secara Bersama dan saling membantu satu sama lain	11	73,3%	4	26,7%

Sumber: Data Primer, Hasil olah data pra-survey 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui kepuasan kerja di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor belum mencapai kepuasan yang maksimal dapat dilihat dari setiap dimensi yaitu dimensi absensi dengan pernyataan karyawan yang tidak hadir dengan keterangan tidak jelas dengan persentase 53,3% menyatakan “ya” absensi sangat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan perusahaan jika tingkat

absensi menurun pekerjaan akan ikut menurun bahkan tidak dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, serta dimensi kesesuaian pekerjaan dengan persentase 73,3% menyatakan “tidak” dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan karakter karyawan masing-masing.

Sedangkan kinerja karyawan adalah mengungkapkan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisien serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Pendapat tersebut mengatakan bahwa kinerja suatu karyawan tidak lepas dari hasil yang dicapai (Gomes Mangkunegara 2017).

Robins dan judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat seseorang berpindah dari level individu ke organisasi akan menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan dan kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.

Tabel 1.4

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kab. Bogor
Per januari-juli 2021

Aspek	Nilai	Keterangan
Prestasi kerja	80,37	Baik
Tanggung jawab	80,01	Baik
Ketaatan	80,19	Baik
Kejujuran	78,60	Baik
Kerjasama	80,21	Baik
Prakarya	81,00	Baik

Sumber :data primer PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor 2021

Tabel 1.5

Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada kabupaten bogor

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup baik
4	51-60	Kurang baik

Sumber :data primer PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten 2021

5	50 ke bawah	Buruk
---	-------------	-------

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor dengan keterangan baik dari 6 (enam) kategori dengan nilai 70-80 yang telah dihitung secara keseluruhan dan terdapat aspek yang menurun yaitu aspek kejujuran dengan nilai 78,60. Namun di perusahaan ini memiliki standar penilaian kinerja tersendiri yang bernilai ≥ 90 atau minimal 90 agar mencapai target yang diinginkan perusahaan. Dari tabel 1.4 dapat dilihat masih belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor merupakan Badan Usaha Milik Daerah, dalam hal ini pemerintah daerah kabupaten bogor yang bergerak dalam bidang pengelolaan air bersih. Dengan luasnya cakupan wilayah pelayanan, PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor memiliki jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 38 orang yang terdiri dari kepala cabang cibinong, kasie adm dan keuangan, kasie hublang, kasie Teknik dan staff.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terdapatnya fakta di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor yaitu pentingnya kepuasan kerja di perusahaan ini karena jika karyawan merasakan kepuasan maka kinerja karyawan untuk perusahaan akan meningkat dan memberikan hasil yang sangat baik. Dari hasil wawancara dapat diketahui belum tercapainya target penilaian kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan atau masih dibawah standar yang diinginkan. Di perusahaan ini masih menggunakan perhitungan manual dalam menilai hasil kinerja karyawan tetapi tidak menghalangi jalannya pekerjaan para karyawan, serta adanya naik turun kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari beberapa indikator seperti absensi dan kesesuaian pekerjaan. Adapun pemberian fasilitas yang diberikan perusahaan untuk para karyawan seperti fasilitas ruang kerja yang nyaman, fasilitas wifi, AC setiap ruangan, fasilitas kesehatan dan PC di berbagai ruangan karena dalam lengkapnya fasilitas yang ada akan mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugasnya. Apabila kurang lengkapnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan akan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan. Serta, lingkungan kerja yang sangat nyaman dan dapat memberikan suasana yang baik untuk para karyawan, adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dan akan menimbulkan rasa memiliki pada tempat kerjanya, serta akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang diberikan. Dalam pemberian gaji diperusahaan ini mengikuti ketentuan yang diberikan dari setiap daerah sehingga tidak adanya pengurangan atau keterlambatan dalam pemberian gaji bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik. Selanjutnya peneliti juga menggunakan variabel kinerja karyawan karena belum tentu seorang karyawan memiliki kinerja yang baik ditempat kerjanya.

Adapun alasan peneliti dalam pemilihan objek dan tempat penelitian karena pada dasarnya kepuasan kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan dan harus selalu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Jika tingkat kepuasan kerja menurun maka, kinerja para karyawan pun akan ikut menurun. Dalam kedudukannya perusahaan air daerah ini sangat penting untuk masyarakat sekitar dan pentingnya perusahaan dalam meningkatkan pelayanan penyediaan air bersih bagi masyarakat. Sehingga pentingnya kepuasan kerja dan kinerja para karyawan sangat dibutuhkan agar terjaminnya pelayanan masyarakat dan pemberian fasilitas lainnya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Theodora R. Tirtorini yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Boyolali. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Cabang Boyolali. Penelitian ini dilakukan pada 2016, dengan sampel 22 orang yang diambil dari keseluruhan populasi. Jenis dan sumber data terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari teknik pengumpulan data seperti wawancara, kuesioner sedangkan datasekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen atau arsip perusahaan. Hasil

dari penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh atau terikat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Pemaparan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KAHURIPAN CIBINONG KABUPATEN BOGOR”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Permasalahan penulisan skripsi yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Terdapat pemberian fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan untuk setiap bagian yang ada di perusahaan tersebut.
2. Hasil pra-survey kepuasan kerja belum mencapai kepuasan yang maksimal dapat dilihat dari beberapa dimensi salah satunya dengan dimensi indikator absensi dan kesesuaian pekerjaan.
3. Hasil penilaian kinerja karyawan dengan kategori baik dengan nilai 70-80, namun belum mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu dengan nilai ≥ 90 atau minimal 90.
4. Pemberian gaji selalu diberikan tepat waktu dan setiap masa kerja berbeda-beda pula pendapatannya.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akan digunakan sebagai bahan penulisan skripsi dan untuk mengetahui keterkaitan diantara variabel-variabel seperti kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y), serta menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti mengadakan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengaplikasian teori yang telah di peroleh dalam dunia nyata mengenai ilmu manajemen dan khususnya konsep-konsep yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai latihan bagi penulis dalam menuangkan buah pikirannya kedalam bentuk tulisan serta dapat sebagai pemahaman persoalan-persoalan yang ada di dalam PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berikut merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Dessler dalam Sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu kebijakan dan praktik yang dipelukan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen.

Menurut Sinambela (2016), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Edi Sutrisno (2016:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Dessler, Gary (2017), *“Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating, employees, and of attending to their labor relation, health and safety, and fairness concerns”*.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaannya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan sampai pemutusan hubungan kerja. Berikut fungsi manajemen SDM menurut Veithzal Rivai (2017) terdapat sepuluh fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a) **Perencanaan**

Secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

d) Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e) Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

h) Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j) Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Kemudian menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c) Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
- d) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b) Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f) Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g) Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengelola, mengembangkan, menggunakan dan memelihara sumber daya manusia dalam jumlah kualitas yang tepat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Sondang P. Siagian (2015) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu faktor dari luar organisasi (Eksternal) faktor yang berasal dari dalam lingkungan organisasi (Internal) dan faktor persediaan pegawai :

1. Faktor Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

a) Situasi Ekonomi

Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.

b) Sosial dan Budaya

Kondisi saat ini sangat mempengaruhi sosial budaya masyarakat setempat bahwasannya disetiap daerah memiliki budaya yang berbeda dan juga memiliki tingkat sosial yang berbeda.

c) Politik

Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.

d) Peraturan Undang-Undang

Saat ini sudah banyak peraturan undang-undang yang berkaitan dengan kesejahteraan sumber daya manusia dan manajemen nya.

e) Teknologi

Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.

f) Persaingan

Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi.

2. Faktor Internal

Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia seperti:

- a) Rencana Strategik
Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.
- b) Anggaran
Suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi semua aktivitas perusahaan untuk jangka waktu (periode) tertentu di masa yang akan datang.
- c) Estimasi Produksi dan Penjualan
Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.
- d) Usaha dan Kegiatan Baru
Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.
- e) Rencana Organisasi dan Tugas Pekerjaan
Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para pegawai di masa mendatang.
- f) Faktor Persediaan Pegawai
Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan pegawai. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen suatu sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer dibagian HRD (*Human Resource Departement*), akan tetapi juga bagi semua manajer diseluruh bagian agar manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan SDM yang baik dan benar.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya dan kesempatan untuk bekerja sebaik). Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan seharusnya mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasiperubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Menurut pendapat Hanggraeni (2015) manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti:

1. Mempekerjakan orang yang salah.
2. Mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk.
3. Pekerja bekerja tidak optimal.
4. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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.

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 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 di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut (Colquitt et.al., 2015), *“Job satisfaction is a multidimensional concept that has been defined in various ways by different researchers. It refers to a pleasurable emotional feeling from the appraisal of the work or job experience. Employees will feel satisfied if their work give valuable result and thus, the*

employees will have a high job satisfaction. Furthermore, the employees who have a high job satisfaction will also have positive feelings when they think of their job, task, duties or work”.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2016) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan.

2.2.3 Penyebab kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada perawat bergantung pada pribadi masing-masing perawat. Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian Nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. Komponen Genetik

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik.

2.2.4 Faktor-faktor Kepuasan kerja

Menurut Baron (2015) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertingkah laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.
- b. Nilai-nilai yang dimiliki individu Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.
- c. Pengaruh sosial dan kebudayaan Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.
- d. Usia dan pengalaman kerja Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.
- e. Jenis kelamin Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial.

- f. Status dan senioritas Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Situasi dan kondisi pekerjaan Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
- b. Sistem imbalan Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.
- c. Keamanan Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja dibawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman.
- d. Kebijakan rumah sakit sangat mempengaruhi kepuasan kerja perawatnya. Hal ini dikarenakan rumah sakit memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan.
- e. Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Perawat yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, perawat merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh capaian kinerja seseorang pegawai sebagai prestasi kerja atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktifitas-aktifitas para pegawai dan hasil-hasilnya sejalan dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut berbagai definisi kinerja dapat diungkapkan oleh para ahli.

Menurut Edy Sutrisno (2015), kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya dan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kerja. Menurut Gomes Mangkunegara (2017), Mengungkapkan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisien serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Pendapat tersebut mengatakan bahwa kinerja suatu karyawan tidak lepas dari hasil yang dicapai. Nawawi (2015) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material Dan menurut Simanjutak (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performanse* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:208-210) yaitu:

- a. Kualitas pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b. Kuantitas Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. Ketepatan waktu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Penekanan Biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- e. Hubungan antar Karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atar pimpinan.

2.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2017) penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

2.4.1 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Secara umum menurut Bintoro (2017) terdapat 2 (dua) metode cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu :

- a. Grafik skala kecepatan (Graphic rating scale)
- b. Memilih kecepatan yang dipaksakan (forced choice rating)
- c. Cara penilaian dengan esay (Essay appraisal techniques)
- d. Daftar pengecekan kinerja (performance checklist)
- e. Teknik kejadian kritis (Critical incident technique)

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian dan publikasi	variabel	indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Desy Purnamasari, 2016, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, ISSN: 2656-2790	kepuasan kerja (X), kinerja karyawan (Y)	X: kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian pekerjaan, lingkungan kerja, dan rekan sekerja yang mendukung Y: kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya dan hubungan antar karyawan	1. uji validitas 2. uji reliabilitas 3. analisis regresi linier sederhana 4. korelasi sederhana 5. koefisien determinasi	Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua varibel tersebut.
2	Ekky zulfinizar Kurniawan, 2018, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada ebizz hotel jember, skripsi universitas jember jurusan ilmu administrasi	Kepuasan kerja (X), kinerja karyawan (Y)	X: faktor psikolog, faktor social, faktor fisik dan faktor finansial Y: kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya dan hubungan antar karyawan	1. uji validitas 2. uji reliabilitas 3. analisis linier sederhana 4. uji hipotesis 5. koefisien determinasi	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif
3	Wahyu setyawibowo, anita silvianita, 2017, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR bank daerah gunung kidul, ISSN: 2355-9357 e-proceeding of management: Vol.4, No.1	Kepuasan kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	X: kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian pekerjaan, lingkungan kerja, dan rekan sekerja yang mendukung Y: kualitas, kuantitas, waktu, penekanan	1. analisis deskriptif 2. analisis linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat atau signifikan positif

			biaya dan hubungan antar karyawan		
4	Rizka azhari, 2020, pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt pos Indonesia, ISSN: 2461-0593. Vol.9, No.6	Kepuasan kerja (X1) Disiplin kerja(X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja karyawan(Y)	X1: gaji, promosi, kompensasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi X2: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan kemanusiaan X3: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, penghargaan dan aktualisasi diri Y: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif	1. analisis deskriptif 2. uji validitas 3. uji reliabilitas 4. regresi linier berganda 5. koefisien determinasi 6. ujif, ujit, heteroskedastisitas, Uji normalitas	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Iwan kurnia, 2018, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV bukit sanomas, AGORA Vol.6, No.2	X: kepuasan kerja Y: kinerja karyawan	X: kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian pekerjaan, lingkungan kerja, dan rekan sekerja yang mendukung Y: kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya dan hubungan antar karyawan	1. analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun *grand theory* Kepuasan kerja adalah sebagai afektif positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya, Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku, alex (2002). Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2012).

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut terdapat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, pegawai tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan seorang karyawan yang dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Wibowo (2017) 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 di dalam 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.

Menurut Robbins (2015) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

a. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

b. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar

akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

c. Kesesuaian dengan Pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan kesesuaian seorang karyawan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian dan kesesuaian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

d. Absensi

Dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan tersebut dapat berupa daftar hadir biasa, dapat juga pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

e. Rekan Sekerja yang Mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Ketepatan Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Hubungan antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Penekanan Biaya

Di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang kuat, dalam hal ini membuat peneliti untuk melakukan penelitian melalui wawancara ke perusahaan tersebut dan bagaimana respon perusahaan tentang kepuasan kerja pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan berdasarkan teori diatas.

Adapun permasalahan yang terjadi di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor diketahui belum tercapainya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat menyebabkan kerugian perusahaan, Sehingga perusahaan mencegah hal itu terjadi dengan cara meningkatkan kualitas karyawan. Sedangkan kinerja karyawan yang adadi PDAM memiliki keterangan baik dari setiap kategori yang diberikan perusahaan namun belum mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Independen) dan kinerja karyawan (Dependen) penelitian yang dilakukan akan menjelaskan mengenai ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel tersebut ditandai dengan saling mempengaruhi atau tidaknya antara setiap variabel. Penentuan indikator pada masing-masing variabel pada bagian ini merupakan upaya untuk pembentukan indikator dari sebuah variabel yang telah dipaparkan sebelumnya. Penentuan indikator perlu dilakukan karena membantu peneliti untuk mengukur dan mengamati data, berikut gambar dari konstelasi dalam penelitian ini :

Tabel 2.2
Konstelasi



2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap indentifikasi penelitian mengenai pengaruh antara dua variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis karena jawaban yang didapat baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor Baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian *explanatory survey* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan- hubungan antara variabel X dan Y atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah kepuasan kerja (X) sedangkan variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah perusahaan yang kegiatannya mengolah air sungai menjadi air bersih dan dapat diminum sehingga layak digunakan oleh masyarakat. Sasaran dari PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah seluruh masyarakat Kabupaten Bogor, yang tersedia jaringan perpipaan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor mulai dari Bogor Tengah, Bogor Barat, dan Bogor Timur.

PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor mempunyai misi untuk 5 (lima) tahun kedepan yaitu akan memberikan pelayanan air minum dengan kualitas, kuantitas dan kontinuitas sesuai dengan persyaratan serta memperhatikan keterjangkauan masyarakat. Serta akan lebih meningkatkan kegiatan dalam rangka menunjang pertumbuhan perekonomian masyarakat Kabupaten Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual dalam suatu kelompok atau organisasi. Individual/orang yang dimaksud adalah kepala cabang, kasie adm dan keuangan, kasie hublang, kasie teknik dan staff yang berjumlah 38 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi tempat peneliti melakukan penelitian ini adalah PDAM TirtaKahuripan Cibinong Kabupaten Bogor yang beralamat di Jalan Raya Tegar Beriman,Cibinong 16913 Telp. (021) 87915270/74 Fax (021) 87915278 .

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, dan kepustakaan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Data kualitatif sebelumnya dikuantitatifkan dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat atau berupa bentuk angka. Dengan skala likert, responden diminta untuk mengisi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan dengan mengacu pada variabel yang diteliti dan mencari tahu seberapa kuat atau tidaknya pengaruh variabel X pada variabel Y. Penggambaran nilai yang akan diberikan oleh responden, sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala likert

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari teknik pengumpulan data seperti wawancara dan kuesioner. Dengan menyebutkan kuesioner kepada karyawan yang berisi pertanyaan mengenai kepuasan kerja dan pernyataan mengenai kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen atau arsip perusahaan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja	Kondisi Kerja yang Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan menyenangkan • Tempat kerja yang nyaman • Kondisi lingkungan kerja 	Ordinal
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian gaji dengan jabatan • Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab 	Ordinal
	Kesesuaian dengan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki semangat dan sikap jujur dalam bekerja • Karyawan memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan • Pekerjaan sesuai dengan keinginan/kemauan para karyawan 	Ordinal
	Absensi	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan • Disiplin waktu • Bertanggung jawab terhadap pekerjaan 	Ordinal
	Rekan Sekerja yang Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan kerja saling menghargai • Karyawan merasa senang bekerja sama • Rekan kerja dapat berkomunikasi 	Ordinal

Kinerja karyawan	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mengerjakan tugas-tugas dengan baik • Karyawan menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar kualitas yang telah ditetapkan • Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mencapai target yang diberikan • Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti • Selalu menetapkan target dalam bekerja 	Ordinal
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien • Hasil kerja yang dikerjakan secara tim • Tidak menunda-nunda pekerjaan 	Ordinal
	Penekanan Biaya	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya anggaran yang dikeluarkan sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan • Penetapan anggaran untuk tugas karyawan telah jelas dan transparan • Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan 	Ordinal
	Hubungan antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Keharmonisan atasan dan bawahan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi

merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 38 orang dari seluruh karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor yang terdiri dari kepala cabang cibinong, kasie adm dan keuangan, kasie hublang, kasie Teknik dan staff .

3.5.2.Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar refresentatif (dapat mewakili).

Dalam melakukan penelitian, metode pengambilan sampel yang penulis gunakan termasuk dalam *Nonprobability sampling* dimana anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel dan menggunakan Teknik saturation sampling dimana Teknik ini mengambil semua anggota pouplasi menjadi sampel, karena pengambilan sampel dari seluruh karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor sebanyak 38 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2017:137), Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara:

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh riset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melali prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Observasi

Cara pengambilan data mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan indra.

b. Survei yang dilakukan dengan cara:

1) Wawancara

Dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan guna memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

2) Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis tentang

kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu 5(lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Seperti dibawah ini.

Tabel 3.3
Skala likert

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan perusahaan yaitu PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor.

3.7. Metode Pengolahan atau Analisis Data

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya semua instrument kuesioner yang berisi pertanyaan dari setiap variabel, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui uji validitas dan uji realibitas.

Menurut Sugiyono (2017:207), kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,456 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika dibawah 0,456 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi peneliti menggunakan rumus *pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2 - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

r = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*. Setelah melakukan uji instrumen penelitian, maka tahap selanjutnya adalah memilih metode analisis data yang digunakan dan melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

Keterangan :

r11 = Reliabilitas Tes Secara Keseluruhan.

- p = Proporsi Subyek Yang Menjawab Item Dengan Benar.
q = Proporsi Subyek Yang Menjawab Item Dengan Salah.
 Σpq = Jumlah Hasil Perkalian Antara p dan q.
N = Banyak Item.
S2 = Standar Deviasi Dari Tes (Standar Deviasi Adalah Akar Varians).

Tabel 3.4 tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,49	Reliabel Rendah
>0,50 – 0,69	Reliabel Moderat
>0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi
>0,90 – 1,00	Reliabel Sempurna

Sumber: Ghozali (2016)

3.7.3. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:225) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah.

Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.7.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu *predictor* menurut Sugiyono (2016: 188) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- a = Konstanta atau bila $hargax = 0$
b = Koefisien regresi
X = Nilai variabel independen
Y = Nilai yang diprediksikan

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas. Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F_{hitung} . Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS.

3.7.5 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui table, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.5 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat tidak setuju/ sangat buruk
21%-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41%-60%	Kurang setuju/cukup
61%-80%	Setuju,baik,tinggi
81%-100%	Sangat setuju,sangat baik,tinggi

Sumber: sugiyono (2017)

3.7.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:192), hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- Uji Signifikan Parsial (Uji *t*)

Uji signifikansi parsial atau uji *t* dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel bebas *X* terhadap variabel terikat *Y* secara individual. Pengujian parsial regresi

dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

T = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

B_n = koefisien regresi masing-masing variabel.

$S\beta_n$ = standar error masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
2. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

3.7.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan mengenai variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi beberapa variabel dependen amat terbatas. Nilai yang telah mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisiendeterminasi yang lebih tinggi.

Mengenai Kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak para peneliti mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat pengevaluasian mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Untuk cabang ini, memiliki pelanggan dengan jumlah paling banyak dibandingkan dengan cabang lainnya di wilayah Kabupaten Bogor. PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor ini, berdiri pada tanggal 13 juli 1977, dengan tujuan untuk membangun prasarana sistem penyediaan air bersih untuk masyarakat. Adapun tujuan lain, yaitu memberikan tambahan untuk pendapatan daerah di Kabupaten Bogor itu sendiri.

Secara keseluruhan PDAM di wilayah Kabupaten Bogor terbagi menjadi 11 cabang dan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong ini merupakan cabang ke sebelas, yang beralamat di Jalan Raya Tegar Beriman, No.2, Bojong Gede, Sukahati, Cibinong, Kab. Bogor, Jawa Barat 16913. Pada umumnya setiap cabang diberikan hak otonomi untuk melayani daerah diwilayahnya masing-masing baik dalam pengelolaan pelayanan maupun dalam pemeliharaan yang nantinya dilaporkan ke kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bogor.

4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor memiliki visi, misi, hingga moto yang sejalan dengan kantor pusat. Visi dari PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor adalah menjadi perusahaan air minum terbaik di Indonesia. Sementara misi dari perusahaan ini adalah:

1. Memberikan pelayanan dengan kualitas air sesuai dengan persyaratan yang berlaku.
2. Membina dan menjalin hubungan baik dengan pelayanan.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya perusahaan.
4. Meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.
5. Mengutamakan pengembangan pada segmen rumah tangga dengan tetap memperhatikan segmen non rumah tangga.

4.1.3 Struktur organisasi dan Uraian tugas



Gambar 4.1 struktur organisasi PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Uraian tugas pada maing-masing bagian diantaranya:

1. Kepala Cabang

- Merencanakan sistem bekerja yang secara terarah
- Mengorganisasikan kerja secara keseluruhan
- Memberikan pengarahan pada bawahan

2. Kasie Hublang

- Memimpin bagian Hubungan Langganan.
- Menyusun rencana program kerja dan RKAP Bagian Hubungan Langganan.
- Mengatur kegiatan hubungan langganan, pemasaran, penyuluhan dan penyampaian informasi atas kebijakan PDAM untuk eksternal dan internal melalui program kehumasan.

3. Kasie Administrasi dan Keuangan

- Melaksanakan pelayanan pembayaran rekening air di loket.
- Menyiapkan dan membuat bukti setoran ke bank.
- Melaksanakan pembuatan laporan daftar penerimaan harian dan bulanan.

4. Kasie Teknik

- Melaksanakan dan menyelenggarakan perencanaan fisik teknik produksi, distribusi, dan peralatan teknik.
- Melaksanakan pemeliharaan instalasi, produksi sampai system pendistribusian.

- Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan fisik.

4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 38 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

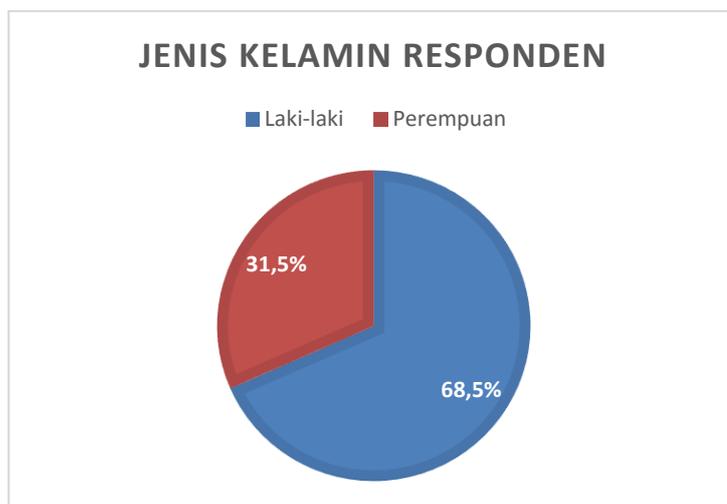
1. Jenis kelamin responden

Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 jenis kelamin responden

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	26	68,5%
2	Perempuan	12	31,5%
Jumlah		38	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021



Gambar 4.2 Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah responden karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden dengan persentase 68,5% dan responden perempuan sebanyak 12 responden dengan persentase 31,5%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

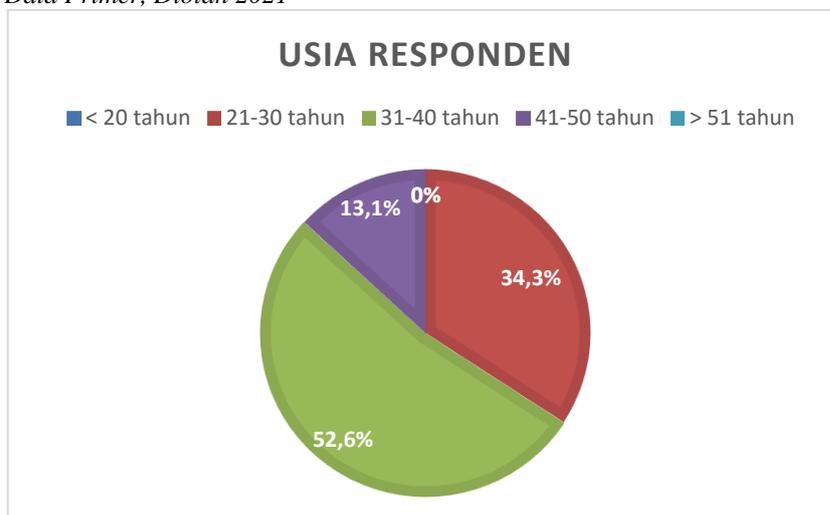
Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	< 20 tahun	0	0
2	21-30 tahun	13	34,3%
3	31-40 tahun	20	52,6%
4	41-50 tahun	5	13,1%
5	> 51 tahun	0	0

Jumlah	38	100
--------	----	-----

Sumber: Data Primer, Diolah 2021



Gambar 4.3 Tingkat Presentase Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data diatas, jumlah responden dari 38 orang karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 13 responden dengan persentase 34,3%, berusia 31-40 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 52,6%, berusia 41-50 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 13,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas 31-40 tahun.

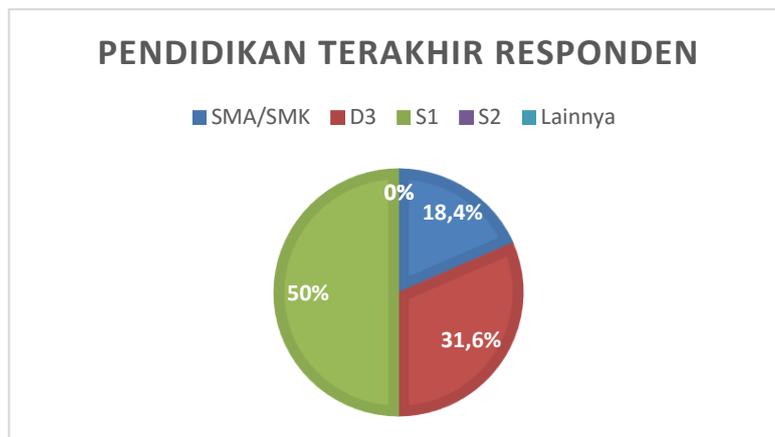
3. Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan Pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	7	18,4%
2	Diploma	12	31,6%
3	Sarjana	19	50%
4	Lainnya	0	0
Jumlah		38	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021



Gambar 4.4 Tingkat Persentase Berdasarkan Pendidikan Reponden

Berdasarkan data diatas, jumlah responden 38 orang karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 7 responden dengan persentase 18,4%, Diploma sebanyak 12 resonden dengan persentase 31,6% dan Sarjana sebanyak 19 responden dengan persentase 50%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 50%.

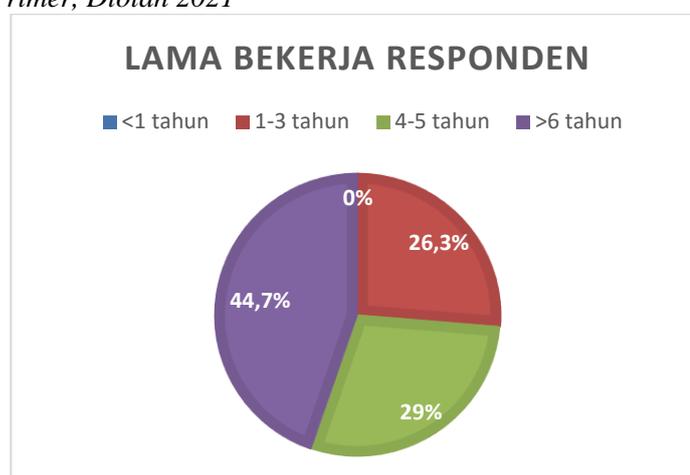
4. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 tahun	0	0
2	1-3 tahun	10	26,3%
3	4-5 tahun	11	29%
4	>6 tahun	17	44,7%
Jumlah		38	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021



Gambar 4.5 Tingkat Persentase Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas, jumlah responden dari 38 orang karyawan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa waktu lama bekerja responden sekitar 1-3 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 26,3%, 4-5

tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 29% dan >6 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 44,7%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas waktu lama bekerja karyawan adalah >6 tahun.

Tabel 4.5 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis kelamin	Laki-laki	26 orang
2	Usia	31-40 tahun	20 orang
3	Pendidikan terakhir	Sarjana	19 orang
4	Lama bekerja	>6 tahun	17 orang

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis laki-laki dengan usia rata-rata 31-40 tahun memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan lama bekerja > 6 tahun.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan menguji validitas dalam penelitian *pearson product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,456, berikut hasil perhitungan uji validitas dengan jumlah responden 19 orang:

Kriteria keputusan uji validitas menurut sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.
- b) Apabila diketahui :Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	signifikansi	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.1	5%	0,456	0,586	VALID
2	X1.2	5%	0,456	0,587	VALID
3	X1.3	5%	0,456	0,581	VALID
4	X1.4	5%	0,456	0,558	VALID
5	X1.5	5%	0,456	0,534	VALID
6	X1.6	5%	0,456	0,582	VALID
7	X1.7	5%	0,456	0,628	VALID
8	X1.8	5%	0,456	0,674	VALID
9	X1.9	5%	0,456	0,548	VALID
10	X1.10	5%	0,456	0,698	VALID
11	X1.11	5%	0,456	0,653	VALID
12	X1.12	5%	0,456	0,650	VALID
13	X1.13	5%	0,456	0,729	VALID
14	X1.14	5%	0,456	0,458	VALID

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dengan kriteria r tabel 0,456 dari 14 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kepuasan kerja valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Signifikansi	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y1.1	5%	0,456	0,479	VALID
2	Y1.2	5%	0,456	0,557	VALID
3	Y1.3	5%	0,456	0,502	VALID
4	Y1.4	5%	0,456	0,539	VALID
5	Y1.5	5%	0,456	0,719	VALID
6	Y1.6	5%	0,456	0,468	VALID
7	Y1.7	5%	0,456	0,565	VALID
8	Y1.8	5%	0,456	0,805	VALID
9	Y1.9	5%	0,456	0,759	VALID
10	Y1.10	5%	0,456	0,499	VALID
11	Y1.11	5%	0,456	0,527	VALID
12	Y1.12	5%	0,456	0,510	VALID
13	Y1.13	5%	0,456	0,581	VALID

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dengan kriteria r tabel 0,456 dari 13 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	14

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan *Cronbach's alpha* $0,879 > 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel tinggi atau sangat konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	13

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* $0,838 > 0,6$ yang artinya semua butir pernyataan dinyatakan reliabel tinggi atau sangat konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

4.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov test*.

4.10 Tabel Hasil Output Spss Uji Normalitas (*one sample Kolmogorov smirnov test*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56084177
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.089
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,083 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 25 maka hasil yang didapat dilihat pada tabel di bawah

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.182	8.411		4.302	.000
	kepuasan kerja	.335	.135	.381	2.472	.018

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 36,182 sedangkan nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja (X) = 0,335. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 36,182 + 0,335X$$

Dimana:

a = Bilangan konstanta

b = koefisien regresi untuk kepuasan kerja

X = Kepuasan kerja

Y = Kinerja karyawan

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 36,182 artinya jika variabel kepuasan kerja (X) bernilai, maka kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 36,182.
- b) Koefisien regresi dari kepuasan kerja (X) adalah sebesar 0,335. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,335. Dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat kepuasan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 33,5%. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien regresi linier sederhana di atas bernilai positif.

4.2.4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan gambaran secara mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Kahuripan, yaitu variabel X mengenai kepuasan kerja dengan indikator kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian pekerjaan, absensi, dan rekan kerja yang mendukung. Sedangkan variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, dan hubungan antar karyawan.

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan atas pencapaian hasil kerja yang didapatkan. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 38 responden dan diolah melalui tabel berikut :

- a) Kondisi kerja yang mendukung

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Merasakan Pekerjaan Ini Sangat Menyenangkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	13	65	34,2
Setuju	4	25	100	65,8
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	165	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 34,2% dan setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 65,8%.

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{190} \times 100\% = 86,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasakan pekerjaan ini sangat menyenangkan adalah 86,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasakan nyaman dengan tempat kerja“

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	16	80	42,1
Setuju	4	22	88	57,9
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	168	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 42,1% dan setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 57,9%.

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{190} \times 100\% = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasakan nyaman dengan tempat kerja adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 tanggapan responden mengenai “saya merasa senang berada dilingkungan kerja ini”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	15	75	39,5
Setuju	4	22	88	57,9
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	166	100

Sumber: Data Primer, Diolah 20221

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5%, setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 57,9% dan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{190} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa senang berada dilingkungan kerja ini adalah 87,36% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b) Gaji

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Sesuai Dengan Jabatannya”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	20	100	52,6
Setuju	4	17	68	44,7
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	171	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 52,6%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 44,7% dan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{190} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan jabatannya adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Sesuai Dengan Tanggungjawab”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	21	105	55,3
Setuju	4	17	68	44,7
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	173	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 55,3% dan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 44,7% .

Tanggapan total responden;

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{173}{190} \times 100\% = 91\%$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tanggungjawab adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c) Kesesuaian pekerjaan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa senang, semangat dan memiliki sikap jujur dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	17	85	44,7
Setuju	4	20	80	52,6
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	168	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 44,7%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 52,6% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{190} \times 100\% = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa senang, semangat dan memiliki sikap jujur dalam bekerja adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “saya memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	12	60	31,6
Setuju	4	25	100	65,8
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	163	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 31,6%, setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 65,8% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{190} \times 100\% = 85,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya memiliki pengetahuan yang baik dalam

pekerjaan yang dilakukan adalah 85,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	14	70	36,8
Setuju	4	23	92	60,5
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	165	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 36,8%, setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 60,5% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{190} \times 100\% = 86,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima adalah 86,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

d) Absensi

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “saya selalu hadir dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	18	90	47,4
Setuju	4	19	76	50,0
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	169	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 47,4%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 50,0% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{190} \times 100\% = 88,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya selalu hadir dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan adalah 88,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “saya selalu disiplin waktu”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	23	115	60,5
Setuju	4	12	48	31,6
Ragu-ragu	3	3	9	7,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	172	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 60,5%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 31,6% dan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,9%.

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{190} \times 100\% = 90,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya selalu hadir dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan adalah 90,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	17	85	44,7
Setuju	4	21	84	55,3
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	169	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 44,7% dan setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 55,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{190} \times 100\% = 88,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan adalah 88,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

e) Rekan Sekerja Yang Mendukung

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling menghargai”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	10	50	26,3
Setuju	4	26	104	68,4
Ragu-ragu	3	2	6	5,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	160	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 26,3%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 68,4% dan ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{190} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu atau bekerja sama”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	17	85	44,7
Setuju	4	20	80	52,6
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	168	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 44,7%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 52,6% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{190} \times 100\% = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu atau bekerja sama adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “saya senang bekerja dengan

rekan kerja yang dapat berkomunikasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	21	105	55,3
Setuju	4	17	68	44,7
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	173	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 55,3% dan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 44,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{190} \times 100\% = 91,05\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu atau bekerja sama adalah 91,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahripan Cibbinong Kabupaten Bogor.

Tabel 4.26 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.

No	Indikator	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
Kondisi kerja yang mendukung			
1	Saya merasakan pekerjaan ini sangat menyenangkan	86,8%	87,5%
2	Saya merasakan nyaman dengan tempat kerja	88,4%	
3	Saya merasa senang berada dilingkungan kerja ini	87,3%	
Gaji			
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan jabatannya	90%	90,5%
5	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab	91%	
Kesesuaian dengan pekerjaan			
6	Saya merasa senang, semangat dan memiliki sikap jujur dalam bekerja	88,4%	86,9%
7	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan	85,7%	
8	Saya merasa puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima.	86,8%	

Absensi			
9	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan	88,9%	89,4%
10	Saya selalu disiplin waktu	90,5%	
11	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	88,9%	
Rekan kerja yang mendukung			
12	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling menghargai	84,2%	87,8%
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu atau bekerja sama	88,4%	
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat berkomunikasi	91,05%	
Rata-rata		88,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 88,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor dalam kategori sangat baik. indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator gaji dengan persentase sebesar 90,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kesesuaian dengan pekerjaan dengan persentase sebesar 86,9%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat berkomunikasi dengan persentase sebesar 91,05%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling menghargai dengan persentase sebesar 84,2%.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Statistics		
X		
N	Valid	5
	Missing	0
Mean		88.4200
Median		87.8000
Mode		86.90 ^a
Std. Deviation		1.48560
Variance		2.207
Range		3.60
Minimum		86.90

Maximum	90.50
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa rata-rata peritem dan per indikator kepuasan kerja adalah sebesar 88.42% dengan range 3.6 Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.28 tabel tingkat keefektifan kepuasan kerja

Rasio efektivitas	Nilai efektivitas	Tingkat capaian
0-20%		Sangat kurang baik
21-40%		Kurang baik
41-60%		Cukup baik
61-80%		Baik
81-100%	88,4%	Sangat baik

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

2. Kinerja karyawan

Kinerja adalah perilaku kerja yang dilakukan seseorang dan menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas. dapat dilihat dari tanggapan mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 19 responden dan diolah melalui tabel berikut :

a) Kuantitas

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	22	110	57,9
Setuju	4	15	60	39,5
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	173	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 57,9%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5% dan ragu-ragu sebanyak 1 dengan persentase 2,6%

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{190} \times 100\% = 90,05\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik

adalah 90,05% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan“

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	23	115	60,5
Setuju	4	15	60	39,5
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	175	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 60,5% dan setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{190} \times 100\% = 92,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan adalah 92,1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 tanggapan responden mengenai “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	20	100	60,5
Setuju	4	15	60	39,5
Ragu-ragu	3	3	9	7,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	169	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 60,5%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5% dan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,9%.

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{190} \times 100\% = 88,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah 88,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan

pernyataan tersebut.

b) Kualitas

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	14	70	36,8
Setuju	4	24	96	63,2
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	166	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 36,8% dan setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 63,2%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{190} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai Saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan adalah 87,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	13	65	34,2
Setuju	4	24	96	63,2
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	164	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 34,2%, setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 63,2% dan ragu-ragu sebanyak 1 dengan persentase 3%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{190} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti adalah 86,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu menetapkan target dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	16	80	42,1
Setuju	4	20	80	52,6
Ragu-ragu	3	2	6	5,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	166	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 42,1%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 52,6% dan ragu-ragu sebanyak 2 dengan persentase 5,3%

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{190} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai Saya selalu menetapkan target dalam melakukan pekerjaan adalah 87,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c) Ketepatan waktu

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “saya menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	11	55	28,9
Setuju	4	25	100	65,8
Ragu-ragu	3	2	6	5,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	161	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 28,9%, setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 65,8% dan ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,3%.

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{190} \times 100\% = 84,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien adalah 84,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “saya dapat berkoordinasi agar pekerjaan yang dilakukan secara tim dapat selesai tepat waktu”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	13	65	34,2
Setuju	4	23	92	60,5
Ragu-ragu	3	2	6	5,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	163	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 34,2%, setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 60,5% dan ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,3%.

Tanggapan total responden;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{190} \times 100\% = 85,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya dapat berkoordinasi agar pekerjaan yang dilakukan secara tim dapat selesai tepat waktu adalah 85,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “saya tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	22	110	57,9
Setuju	4	16	64	42,1
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	174	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 57,9% dan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 42,1%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{190} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya tidak menunda-nunda pekerjaan adalah 91,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

d) Penekanan biaya

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	11	55	28,9
Setuju	4	24	96	63,2
Ragu-ragu	3	3	9	7,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	160	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 28,9%, setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 63,2% dan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,9%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{190} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa biaya penetapan anggaran untuk tugas karyawan telah jelas dan transparan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	15	75	39,5
Setuju	4	21	84	55,3
Ragu-ragu	3	2	6	5,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	165	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 55,3% dan ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{190} \times 100\% = 86,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa biaya penetapan anggaran untuk tugas karyawan telah jelas dan transparan adalah 86,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “saya bertanggung jawab atas biaya yang telah dikeluarkan perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	11	55	28,9
Setuju	4	26	104	68,4
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	162	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 28,9%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 68,4% dan ragu-ragu sebanyak 1 dengan persentase 2,6%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{190} \times 100\% = 85,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya bertanggung jawab atas biaya yang telah dikeluarkan perusahaan adalah 85,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

e) Hubungan antar karyawan

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “saya senang karena keharmonisan antara atasan dan bawahan sangat dekat”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	14	70	36,8
Setuju	4	23	92	60,5
Ragu-ragu	3	1	3	2,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		38	165	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 36,8%, setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 60,5% dan ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{190} \times 100\% = 86,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya senang karena keharmonisan antara atasan dan bawahan sangat dekat adalah 86,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahripan Cibbinong Kabupaten Bogor.

Tabel 4.42 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.

No	Indikator	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
Kuantitas			
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik	90,05%	90,3%
2	Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan	92,1%	
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	88,9%	
Kualitas			
4	Saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan	87,3%	86,9%
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti	86,3%	
6	Saya selalu menetapkan target dalam melakukan setiap pekerjaan	87,3%	
Ketepatan waktu			
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien	84,7%	87,3%
8	Saya dapat berkoordinasi agar pekerjaan yang dilakukan secara tim dapat selesai tepat waktu.	85,7%	
9	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	91,5%	
Penekanan biaya			
10	Saya merasa biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan	84,2%	85,4%
11	Saya merasa biaya penetapan anggaran untuk tugas karyawan telah jelas dan transparan	86,8%	
12	Saya bertanggung jawab atas biaya yang telah dikeluarkan perusahaan	85,2%	
Hubungan antar karyawan			
12	Saya senang karena keharmonisan antara atasan dan bawahan sangat dekat	86,8%	86,8%
Rata-rata		87,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 87,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor dalam kategori sangat baik. indikator yang memilikir nilai rata-rata tertinggi tanggapan

responden terdapat pada indikator kuantitas dengan persentase sebesar 90,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada penekanan biaya dengan persentase sebesar 85,4%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan dengan persentase sebesar 92,1%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Saya merasa biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan dengan persentase sebesar 84,2%.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
y		
N	Valid	13
	Missing	1
Mean		87.4500
Median		86.8000
Mode		86.80 ^a
Std. Deviation		2.50583
Variance		6.279
Range		7.90
Minimum		84.20
Maximum		92.10
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.43 menunjukkan bahwa rata-rata peritem dan per indikator kinerja karyawan adalah sebesar 87.4 dengan range 7.9. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.44 Tabel Tingkat Kefektifan Kepuasan Kerja

Rasio efektivitas	Nilai efektivitas	Tingkat capaian
0-20%		Sangat kurang baik
21-40%		Kurang baik
41-60%		Cukup baik
61-80%		Baik
81-100%	87,4%	Sangat baik

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas kepuasan kerja (X) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.45 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.182	8.411		4.302	.000
	kepuasan kerja	.335	.135	.381	2.472	.018

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel *Coefficients* nilai t_{hitung} 2.472 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.472 > 2.030$) dan dapat juga dilihat dari signifikasinya sebesar $0.018 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.46 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.121	3.610

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.46 besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,381. Dari output tersebut diperoleh *R Square* sebesar 0,145. Hal ini berarti 14,5% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi 85,5% oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja sebesar 88,4% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81-100), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong sangat baik. hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian pekerjaan, absensi dan rekan kerja yang mendukung. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator gaji dengan persentase sebesar 90,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan persentase sebesar 86,9%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat berkomunikasi dengan persentase sebesar 91,05%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling menghargai dengan persentase sebesar 84,2%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa rekan kerja yang berkualitas akan membantu berjalannya suatu pekerjaan dalam perusahaan dan memiliki dampak yang sangat baik untuk kedepannya

bagi karyawan maupun perusahaan.

4.3.2. Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 87,4% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81-100), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, dan hubungan antar karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas dengan persentase sebesar 92,1%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada penekanan biaya dengan persentase sebesar 85,4%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan dengan persentase sebesar 92,1%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Saya merasa biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan dengan persentase sebesar 84,2%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa kuantitas suatu pekerjaan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.

4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X) sebesar 2,472 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar $2,472 < 2,030$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dapat juga dilihat dari signifikasinya sebesar $0,018 < 0,05$.

Adapun hubungan fungsional pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 36,182 + 0,335X$, dengan koefisien regresi $R = 0,381$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,145$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,145 atau 14,5% dan 85,5% dipengaruhi variabel lain. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekky Zulfinizar Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa senang maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh persamaan $Y = 4,314 + 0,914X$ artinya ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan/ pada uji hipotesis diperoleh nilai signifikan yaitu 0,018 karena tingkat signifikasinya $< 0,05\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya koefisien determinasi sebesar 14,5% sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja

karyawan memiliki hubungan atau berpengaruh. Diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena, selain kepuasan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut simanjuntak (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: motivasi kerja, lingkungan kerja, etos kerja, sikap mental, kondisi fisik karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kab.Bogor, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan perusahaan.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh rata-rata total skor yaitu sebesar 88,4%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PDAM Tirta Khuripan Cibinong Kab.Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator gaji dengan sub indikator tertinggi saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat berkomunikasi. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator kesesuaian pekerjaan dengan sub indikator terendah saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling menghargai.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor yaitu 87,4%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tirta Khuripan Cibinong Kab.Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator kuantitas dengan sub indikator tertinggi saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator penekanan biaya dengan sub indikator terendah saya merasa biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa berpengaruh signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana nilai signifikasinya $0,018 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,472 > 2,030$) jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 14,5% dan sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Saran yang dikemukakan oleh peneliti sesuai dengan pembahasan mengenai “kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor” yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor diharapkan mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja terutama pada indikator kesesuaian pekerjaan karena kesesuaian pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan para karyawan agar menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan.
2. Untuk variabel kinerja karyawan diharapkan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan terutama pada indikator penekanan biaya karena karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan menghasilkan nilai yang baik untuk perusahaan.

3. Selanjutnya dilihat dari hasil koefisien determinasi menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 14,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain..
4. Bagi peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, etos kerja, sikap mental, kondisi fisik karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, Et Colquitt. (2015). Knowledge-Worker Productivity in Defense Industry: The Role of Knowledge Management through Employees' Adaptability and Job Satisfaction. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 37(1), pp.140-160.
- Alex, 2002. Pengaruh Jenjang Karir, Kejelasan Tugas, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instruktur Winner Gym Kota Blitar. *Jurnal kompilek*. Vol. 06, No.2.
- Badriyah, Mila, 2015. Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), pp.232-247.
- Baron. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pantura MA Sentot Patrol Indramayu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Bintoro. (2017). *Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Adam Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Bintoro. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan (studi Pada Pd. Bpr Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon)*. *eProceedings of Management*, 7(3).
- Byars & Roe .(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), pp.164-178.
- Desseler .(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, p.300
- Dessler, Garry (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Balina Agung Perkasa* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Donnelly, Ivancevich & Gibson. (2016). *Pengaruh Komitmen Dan Kepercayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel= The Effect of Commitment and Employee Trust on Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Secretariat of Boven Digoel Regency* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Edison. (2016). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus lovina*. Fakultas ekonomi dan bisnis UMP

- Ghozali. (2016). Pengaruh Etnosentrisme, Citra Merek Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Batik (Studi Pada Konsumen Di Wilayah Jakarta Barat). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(2), pp.86-95.
- Ghozali. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Akuntansi*, 1(2), pp.14-Halaman.
- Hanggraeni. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Hasibuan, Malayu S.P. .(2016). *Perbedaan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Antara Guru Bersertifikasi Dengan Guru Non Sertifikasi Di Sma Negeri 1 Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Jones & George. (2016). *Pengaruh Komitmen Dan Kepercayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel= The Effect of Commitment and Employee Trust on Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Secretariat of Boven Digoel Regency* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Judge & Robbins (2015). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Judge & Robbins. (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. X* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Kasmir. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada PT. Nova Jaya Logam Sejahtera)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Kasmir. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada PT. Nova Jaya Logam Sejahtera)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Kinicki & Kritner. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pantura MA Sentot Patrol Indramayu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Mangkunegara. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Tanjung Priuk)* (Doctoral Dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).
- Mangkunegara. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung* (Doctoral

- dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Mnagkunegara, Gomes. (2017). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of management*, 4(4).
- Muayyad. (2016). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Ovela Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2).
- Nawawi. (2015). *Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pustakawan*. *Buletin Perpustakaan*, pp.95-104.
- Rivai, Veithzal. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI Dan PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO DISTRIBUSI JAWA BARAT* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Robbins. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Robbins. (2015). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), pp.605-612.
- Robbins. (2017). *Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, STIE AUB Surakarta).
- Siagian, Sondang P. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Cahaya Logam Abadi Di Sidoarjo* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Simanjuntak. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), pp.402-410.
- Sinambela. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), p.16.
- Sugiyono. (2016). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), pp.119-132.
- Sugiyono. (2017). Implementasi Metta Sutta terhadap Metode Pembelajaran di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddies. *Jurnal Ilmu Agama dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), pp.1-12.
- Sugiyono. (2017). *Implikasi Harga, Lokasi, Dan Promosi Dalam Meningkatkan Minat Beli Ruang Usaha*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi: Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen*, 9(1), pp.52-61.

- Sugiyono. (2017). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Salaim Ivomas Pratama Tbk (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), pp.745-753.
- Sugiyono. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), pp.37-44.
- Sugiyono. (2017). The Relationship Of Motivation Work With Employee Performance At Pt Citra Abadi Sejati. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(2).
- Sugiyono. (2017). *Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Kota Bandung Yang Dipengaruhi Oleh Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Implementasi Pengendalian Internal (Survey Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sugiyono. (2017). *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Jakabaring Bowling Center* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Sugiyono. (2018). *Pengaruh BURNOUT DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA TENAGA PENDIDIK SMAN 1 KARANGNUNGGAL DI TASIKMALAYA* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Sujarweni. (2015). Pengaruh Perencanaan, Pengelolaan Dan Pengawasan Alokasi Dana Desa Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus di Desa Cibolang Kaler Kecamatan Cisaat Kabupaten Sukabumi): Akuntansi Pemerintahan. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, 2(1), pp.104-122.
- Sutrisno, Edi & Cushway. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Sutrisno, Edi (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Ekonomika*, 13(1), pp.21-36.
- Sutrisno, Edi. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), pp.9-25.
- Wibowo. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Indokemika Jayatama)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Wibowo. (2017). *Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, STIE AUB Surakarta).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Septiyani Jaya
Alamat : Jl. Parisindo Gunung putri Utara RT 02 RW 13 No.17
Kecamatan Gunung Putri, Kab.Bogor.
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 23 September 1999
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDI Karya Mukti
- SMP : SMP Daaruttaqwa
- SMA : SMA Daaruttaqwa
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 22 Januari 2022

Peneliti,

(Putri Septiyani Jaya)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian

 **PEREMPTAH KABUPATEN BOGOR**
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
Jl. Raya Tegar Beriman Cibinong 16913 Telp. 021 - 87915270 Fax. 021 - 87915278
Website: www.pdam-kabbogor.com Email: humas_tirtakahuripan@yahoo.com

Cibinong, 8 Desember 2021

Nomor : 800 / 1027 / SDM
Lampiran : -
Perihal : **Riset**

Kepada :
Yth. Wakil Dekan
Bidang Akademik & Kemahasiswaan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan
Di -
Bogor

Memperhatikan Surat Saudara No. 1081/WD.1/FEB-UP/XI/2021 tanggal 9 November 2021 perihal Permohonan Riset bersama ini disampaikan bahwa Mahasiswa Saudara atas nama :

Nama Lengkap : Putri Septiyani Jaya
NPM : 021117259
Program Studi : Manajemen

dapat melaksanakan Riset di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor di Unit kerja Bagian SDM dengan syarat & Ketentuan sebagai berikut :

1. Sudah Vaksin Covid-19 (Dibuktikan dengan menunjukan Sertifikat Vaksin yang ada dalam aplikasi Peduli Lindungi)
2. Selama Melaksanakan Riset wajib mematuhi protokol Kesehatan Covid - 19 (memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak)
3. Untuk waktu pelaksanaan Riset disesuaikan dengan jadwal pembimbing.

Pelaksanaan Kegiatan dilaksanakan di Kantor Pusat Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dengan alamat Jalan Raya Tegar Beriman Cibinong Kabupaten Bogor pada tanggal 13 Desember s/d 30 Desember 2021.

Apabila Mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Riset agar menyampaikan Laporan ke Direktur Utama Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Cq. Kepala Bagian SDM.


ABDUL SOMAD

Tembusan :

1. Yth. Direktur Utama Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kab. Bogor
2. Yth. Direktur Operasional Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kab. Bogor
3. Sdr. Kepala Bagian SDM

Lampiran 2. Kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta
Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor

Kepada Yth,

Bapak/ Ibu Responden

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi, Bersama ini saya :

Nama : Putri Septiyani Jaya

NPM : 021117259

Mahasiswa : Universitas Pakuan

Sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor”.

Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuisisioner ini. Dan saya harap informasi Bapak/Ibu berikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas Kerjasama dan partisipasi yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia
 - a. ≤ 20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. 41-50 tahun
 - e. ≥ 51 tahunJenis kelamin
 - f. Laki-laki
 - g. Perempuan
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. Lainnya
4. Lama Bekerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. 4-5 tahun
 - d. >6 tahun

B. Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan (X) pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kab.Bogor

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah kolom penilaian sesuai pendapat anda dengan memberikan tandachecklist (\checkmark) pada pilihan jawaban yang tersedia
2. Parameter penilaian sebagai berikut:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Ragu-ragu
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju

A. Kondisi Kerja yang Mendukung

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya merasakan pekerjaan ini sangat menyenangkan					
2.	Saya merasakan nyaman dengan tempat kerja					
3.	Saya merasa senang berada dilingkungan kerja ini					

B. Gaji yang Pantas

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
4.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan jabatannya					
5.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab					

C. Kesesuaian dengan Pekerjaan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
6.	Saya merasa senang, semangat, dan memiliki sikap jujur dalam bekerja					

7.	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan dilakukan					
8.	Saya merasa puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan/kemauan saya					

D. Absensi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
9.	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
10.	Saya selalu disiplin waktu					
11.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan					

E. Rekan Sekerja yang Mendukung

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
12.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling menghargai					
13.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu atau bekerja sama					
14.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat berkomunikasi					

C. Pernyataan Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kab.Bogor

A. Kuantitas

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
15.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik					
16.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan					

17.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
-----	---	--	--	--	--	--

B. Kualitas

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
18.	Saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan					
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti					
20.	Saya selalu menetapkan target dalam melakukan setiap pekerjaan					

C. Ketepatan Waktu

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
21.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien					
22.	Saya dapat berkoordinasi agar pekerjaan yang dilakukan secara tim dapat selesai tepat waktu					
23.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					

D. Penekanan Biaya

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
24.	Saya merasa biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan yang dikeluarkan perusahaan					
25.	Saya merasa biaya penetapan anggaran untuk tugas karyawan telah jelas dan transparan					
26.	Saya bertanggung jawab atas biaya yang telah dikeluarkan perusahaan					

E. Hubungan antar Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
27.	Saya senang karena keharmonisan antara atasan dan bawahan sangat dekat					

Lampiran 3. Koding kepuasan kerja

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	67
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	64
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	64
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	59
8	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	65
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	67
11	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	61
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	66
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	66
17	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	61
18	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	60
21	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	63
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	57
23	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	57
24	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	57
25	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	56
26	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	64
27	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	60
28	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	60
32	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	65
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
35	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	62
36	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	61
37	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	62
38	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	63

Lampiran 5. Uji validitas kepuasan kerja dan kinerja karyawan

UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja																
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	67
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	64
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	64
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	59
8	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	65
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	60
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67
11	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	66
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	66
17	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	61
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	0,586989	0,586989	0,581632	0,55851	0,534876	0,582144	0,628499	0,674164	0,548444	0,698767	0,653046	0,65013	0,729178	0,458253		

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Kinerja Karyawan																
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL		
1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	62
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	58
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	62
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	59
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63
9	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	60
10	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	58
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	61
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	61
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
	0,479781	0,55756	0,50224	0,539168	0,719416	0,468584	0,565846	0,805945	0,759423	0,499122	0,527936	0,510267	0,581291			