

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKER SOLUTIONS BATAM

Abdul Hamid<sup>1)</sup> dan Hazriyanto<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Batam, Batam, Indonesia

email: [hamid.abdul9@gmail.com](mailto:hamid.abdul9@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study was to determine the relationship of job satisfaction and employee performance PT.Aker Solutions Batam. This study uses quantitative analysis linearity test, a test instrument using a questionnaire based on the test scores of responses. The population in this study were all employees of PT. Aker Solutions Batam, 293 people. 100 questionnaires as random sampling with a return of 100%. Descriptive analysis showed an average score of job satisfaction items ranging from 3:53 to 3.87 and overall job satisfaction variables were 3.77. Similarly, the results of descriptive analysis to an average score of employee performance items ranging from 3:48 to 3.87 overall and 3.65 employee performance. Analysis of the linearity is 0.029 and Job satisfaction is 4,883 with a probability of 0.029. While the value of F table 2.48, the F count > F table. Means there is a relationship between job satisfactions. Job satisfaction and employee performance proved the existence of the relationship of the analysis results obtained coefficient P is worth 0.369. To determine the level of significance of the coefficient  $\beta$ , to see the results of the t test showed t count equal to 4,307 > t table 1.98 and 2.63.*

**Keywords:** job satisfaction; employee performance; human resources

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT.Aker Solutions Batam. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan uji linearitas, uji instrument kuesioner dengan menggunakan uji berdasarkan hasil skor jawaban responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aker Solutions Batam berjumlah 293 orang. 100 kuesioner sebagai sampling random acak dengan kembali 100%. Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata item kepuasan kerja berkisar antara 3.53 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kepuasan kerja 3.77 berada pada kategori baik. Demikian pula dengan hasil analisis deskriptif untuk skor rata-rata item kinerja karyawan berkisar antara 3.48 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kinerja karyawan 3.65 berada pada kategori baik. Analisis linearitas adalah 0,029 dan F hitung Kepuasan kerja adalah 4,883 dengan probabilitas 0,029. Sedangkan nilai Ftable 2,48 maka F hitung > F table. Hasil penelitian ini mendapatkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti adanya hubungan yakni dari hasil analisis didapat koefisien P adalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien  $\beta$ , dengan melihat hasil uji t yakni menunjukkan t hitung sebesar 4,307 > t table 1,98 dan 2,63.

**Kata kunci:** kepuasan kerja; kinerja karyawan; sumber daya manusia

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 3 Maret 2017*

*Disetujui : 11 Desember 2017*

*[DOI : 10.22216/jbe.v4i2.1877](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877)*

---

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dan kinerja atau performansi seseorang karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Terutama di dalam organisasi tersebut bersifat profesional dan kemandirian dalam tanggung jawab. Maka peningkatan sumber daya manusia perlu di programkan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras.

Tiap-tiap karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu dan tim maka para karyawan akan senantiasa berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka pekerja akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi dan dibiaya yang dikeluarkan bisa lebih kecil dan sebagainya. Sebaliknya dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik dan membuat para karyawan mudah menyerah dalam menghadapi masalah. Tidak berlebih-lebihan jika dikatakan bahwa berjuta-juta pekerja dari suatu bangsa tidak bekerja secara bebas dan giat, melainkan tertahan oleh suasana atau nilai kepuasan kerja yang rendah dan tidak adanya rasa kepuasan dari pencapaian atau hasil yang diraih, yang terdapat dalam perusahaan (Daud: 2010).

Dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi, dan professional, yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggungjawab, serta wewenang dalam bidang kegiatannya, tidak terlepas dari kinerja seorang karyawan.

Setiap perusahaan bagaimanapun sederhananya tidak akan terlepas dari adanya Sumber Daya manusia (SDM). Pengakuan akan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi disebabkan karena Sumber Daya Manusia merupakan satuan tenaga kerja organisasi yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi didalam kegiatan personalia agar efektif dan efisien.

Bagi Perusahaan Aker Solutions Batam faktor karyawan merupakan sarana utama bagi manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, khususnya bagi bagian produksi, *Engineering* dan *Supply chain* agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan bermuara pada perubahan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia perlu diperhatikan perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Sehingga karyawan nantinya dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam bentuk produktifitas kerja dalam upaya untuk menghasilkan kinerja/performansi organisasi perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima (Robbins, 2008: 110). Menurut Nawawi (2009: 146) kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

- a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang karyawanan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- b) Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam

waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

- c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/ keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendahuluan maka dilakukan penelitian dengan judul pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aker Solutions Batam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada PT Aker Solutions Batam Jl. Bukit Girang TT II Batu Ampar Batam. Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut: Variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Yang merupakan variabel bebas (variabel independen) adalah: Kepuasan Kerja sedangkan yang merupakan variabel terikat (variabel dependen) adalah Kinerja Karyawan. Unit observasi dalam penelitian ini adalah PT Aker Solutions Batam dan adapun penelitiannya dan respondennya adalah karyawan pada PT Aker Solutions Batam. Penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pengaruhkepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Mengacu kepada tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian yang sifatnya deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel yang diteliti secara empirik. Adapun penelitian yang sifatnya verifikatif, bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang diajukan melalui pengujian data lapangan. Sesuai dengan sifatnya, metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori (*explanatory survey methods*), yaitu metode bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui penyebaran instrumen penelitian berupa angket yang berisikan pertanyaan atau pernyataan tertulis, Sugiyono, (2012: 142).

Penarikan anggota sampel (teknik sampling adalah suatu cara untuk menentukan ukuran/ anggota sampel penelitian dan ukuran populasi berdasarkan teknik tertentu. Penarikan anggota sampel dengan teknik sampling, hasilnya diharapkan dapat mewakili karakteristik anggota populasi penelitian (*representative*) Sugiyono, (2012: 142).

Anggota populasi (N) dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aker Solutions Batam berdasarkan data terakhir adalah sebanyak 293 orang termasuk didalamnya 5 orang pekerja asing (WNA) yang bekerja pada Aker Solutions Batam.

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah probability sampling karena memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sample.

Menurut Sugiyono (2012) apabila populasi mempunyai anggota unsur yang tidak homogen dan berstrata secara professional, maka *proportionate stratified random sampling* (penarikan sample proporsional acak berstruktur yang digunakan). Pada penelitian ini, akan disebar kusioner sebanyak 100 pada 100 karyawan secara acak. Hal ini dikarenakan rekomendasi pengolahan data menggunakan program SPSS agar memperoleh hasil yang baik maka data yang diinput minimal 100 sehingga peneliti menggunakan responden sebanyak 100 karyawan.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara/ teknik komunikasi tidak langsung, yaitu menggunakan bantuan instrumen yang telah dipersiapkan lebih dahulu. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data/ informasi penelitian adalah: Angket tertutup berupa sejumlah pernyataan/ pertanyaan penelitian yang diajukan kepada responden, dengan 5 (lima) alternatif jawaban yang mengacu kepada skala likert (*Sumnimated Rating Scale*). Angket tertutup menggunakan kuesioner yang telah disusun untuk diajukan kepada

responden baik diberikan langsung maupun dikirimkan kepada responden yang jaraknya jauh.

Kuesioner ini bersifat tertutup dengan terdapat lima *alternative* jawaban yang bisa dipilih responden. Kuesioner digunakan sebagai instrument pokok untuk mengumpulkan sejumlah data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Caranya dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden (kuesioner) yang telah ditentukan alternatif jawabannya dan pertanyaan tersebut. Alternatif jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar. Setiap jawaban diberikan bobot nilai seperti berikut. Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 5, Setuju (S) dengan bobot nilai 4, Kurang Setuju (KS) dengan bobot nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai 1.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dan mencerminkan moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja. Memiliki sub-variabel: a. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan indikator-indikator, yaitu belakang pendidikan, jam kerja. b. Balas Jasa. Dengan indikator-indikator, yaitu: menerima gaji sesuai dengan pekerjaan, mendapat reward berupa materi, mendapat reward berupa kenaikan jabatan, penempatan tugas sebagai balas jasa atas prestasi kerja. Rivai (2009: 860)

Kinerja karyawan yang dimaksud adalah kompetensi karyawan. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Beberapa indikator kinerja yang diterapkan pada sebuah organisasi termasuk Aker Solutions Batam seperti, Kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan beradaptasi, hubungan interpersonal, kreatifitas dan inisiatif, kemampuan bekerja didalam tekanan dan pengambilan keputusan. Mangkunegara (2009: 67)

Item-item kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan konstruk-konstruk utama dalam penelitian yang disesuaikan dengan keperluan industri setempat dan keadaan lingkungan dimana penelitian ini dilakukan. Analisis data penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Aker Solutions Batam. Analisis data yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah *statistic descriptive*.

### **Analisis Deskriptif Variabel**

Setelah data terkumpul kemudian disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk dilakukan analisis deskriptif. Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran secara umum tentang variabel yang diteliti dengan analisis persentase. Analisis ini dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh dari responden. Rahmawati (2017: 278-287)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut dijelaskan hasil analisis deskriptif kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Aker Solutions Batam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan status karyawan atau hubungan kerja kontrak maupun permanen pada PT. Aker Solutions yang berjumlah 293 orang.

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Kuesioner yang disebarkan pada penelitian ini adalah sebanyak 100 eksemplar dari tanggal 10 Juni 2011 sampai dengan tanggal 17 Juni 2011 dengan tingkat pengembalian sebanyak 100 eksemplar atau 100%.

Responden berdasarkan bagian (departemen) dibagi menjadi 17 departemen yang terdiri dari departemen *Information Technology (IT)*, *Human Resource (HR)*, *Finance*, *Quality Control (QC)*, *Quality Assurance (QA)*, *Procurement*, *Material*, *Costing*, *Project management*, *Engineering*, *Health Safety & Environment (HSE)*, *Facility*, *Maintenance*, *Machine Shop*,

*Logistic, Test Assembly* dan *General Affairs*. Kelompok karyawan yang paling banyak yaitu kelompok karyawan Machine Shop (*Manufacturing*) yaitu sebesar 20 orang atau 20%.

Adapun kelompok karyawan ini yang merupakan bagian sampel terbanyak adalah karena merupakan departemen yang memiliki karyawan dengan jumlah yang paling banyak. Untuk kelompok karyawan pada departemen lainnya disajikan secara lengkap pada tabel 1. Responden berdasarkan status karyawan atau hubungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu karyawan permanen sebanyak 95 orang atau 95% dan karyawan kontrak sebanyak 5 orang atau 5%.

**Tabel 1**  
**Kelompok Responden Berdasarkan Departemen**

<b>Departemen</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
IT	3	3	3	3
HR	2	2	2	5
Finance	5	5	5	10
QA	5	5	5	15
QC	5	5	5	20
Procurement	5	5	5	25
Material	5	5	5	30
Costing	5	5	5	35
Project/planning	10	10	10	45
ENG	10	10	10	55
HSE	2	2	2	57
FACILITY	3	3	3	60
Maintenance	5	5	5	65
Machine Shop	20	20	20	85
Logistic	5	5	5	90
Test Assembly	9	9	9	99
General Affair	1	1	1	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2015.

**Tabel 2**  
**Kelompok Status Hubungan Kerja Karyawan**

<b>Status Karyawan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Permanen	95	95	95	95
Kontrak	5	5	5	100
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2015.

Responden berdasarkan kelompok pendidikan dibagi menjadi 4 (empat) kelompok yaitu karyawan yang berpendidikan SLTA adalah sebanyak 65 orang atau 65%, karyawan yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 5 orang atau 5%, karyawan yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 27 orang atau 27% dan karyawan yang berpendidikan S-2 adalah sebanyak 3 orang atau 3%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut kelompok pendidikan adalah karyawan yang berpendidikan SLTA. Hasil pengelompokan responden disajikan pada Tabel 3:

**Tabel 3**  
**Kelompok Pendidikan Karyawan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
SLTA	65	65	65	65
D3	5	5	5	70
S1	27	27	27	97
S2	3	3	3	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2015.

Responden berdasarkan kelompok lamanya bekerja di perusahaan dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu karyawan yang lama berkerja <5 tahun adalah sebanyak 56 orang atau 56%, karyawan yang lama bekerja 5 hingga 10 tahun adalah sebanyak 24 orang atau 24% dan karyawan yang lama pendidikan >10 tahun adalah sebanyak 20 orang atau 20%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut kelompok lama bekerja adalah karyawan yang lama bekerjanya <5 tahun. Hasil pengelompokan responden tersebut disajikan pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Kelompok lama bekerja**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
< 5 tahun	56	56	56	56
5 – 10 tahun	24	24	24	80
> 10 tahun	20	20	20	100
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2015.

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 5, menunjukkan skor rata-rata item kepuasan kerja berkisar antara 3.53 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kepuasan kerja 3.77 berada pada kategori baik. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa berdasarkan analisis deskriptif statistik maka kepuasan kerja karyawan PT. Aker Solutions Batam pada kategori baik. Hasil analisis deskriptif pada Tabel 6, menunjukkan skor rata-rata item kinerja karyawan berkisar antara 3.48 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kinerja karyawan 3.65 berada pada kategori baik.

Dari output tabel Anova (Table 7) diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity 0,029. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepuasan kerja dan kinerja terdapat hubungan yang linier. Kemudian dapat dibuat keputusan bahwa F hitung, Kepuasan kerja adalah 4,883 dengan probabilitas 0,029. Sedangkan nilai F table 2,48 maka F hitung > F table dan karena probabilitas <0,005 maka Ho ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 5**  
*Descriptive Statistics Kepuasan kerja*

Item	N	Min	Max	Mean	Std Deviation	Keterangan
X1	100	2	5	3.81	0.78	Baik
X2	100	1	5	3.82	0.89	Baik
X3	100	1	5	3.53	0.89	Baik
X4	100	1	5	3.85	0.72	Baik
X5	100	2	5	3.87	0.72	Baik
X6	100	1	5	3.77	0.79	Baik
X7	100	1	5	3.86	0.77	Baik
X8	100	1	5	3.72	0.77	Baik
X9	100	1	5	3.65	0.82	Baik
X10	100	1	5	3.83	0.87	Baik
Kepuasan kerja				3.77	0.80	Baik

Sumber: data primer diolah, 2015.

**Tabel 6**  
*Descriptive Statistics Kinerja*

Item	N	Min	Max	Mean	Std Deviation	Keterangan
Y1	100	2	5	3.71	0.87	Baik
Y2	100	2	5	3.83	0.90	Baik
Y3	100	1	5	3.48	0.90	Baik
Y4	100	1	5	3.65	0.77	Baik
Y5	100	1	5	3.54	0.80	Baik
Y6	100	1	5	3.52	0.92	Baik
Y7	100	1	5	3.72	0.89	Baik
Y8	100	3	5	3.69	0.76	Baik
Y9	100	1	5	3.53	0.81	Baik
Y10	100	1	5	3.87	0.84	Baik
Kinerja				3.65	0.85	Baik

Sumber: data primer diolah, 2015.

Dari hasil analisis dan perhitungan pada tabel hasil SPSS (Tabel 8) menunjukkan bahwa koefisien Padalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien  $\beta$ , dengan melihat hasil uji t yakni menunjukkan t hitung sebesar  $4,307 > t$  table 1,98 dan 2,63 sehingga tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa berdasarkan analisis deskriptif statistik makakerja karyawan PT. Aker Solutions Batam pada kategori baik.

**Tabel 7**  
**Tabel Anova Hubungan Linear Antar Variabel**  
**Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.179	1	29.179	4.883	.029 <sup>a</sup>
Residual	585.661	98	5.976		
Total	614.840	99			

a. Predictors: (Constant), kep.kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer diolah, 2015.

**Tabel 8**  
**Tabel Regresi dan korelasi variabel Kepuasan kerja dan kinerja karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 Constant	9.491	5.437		1.746	.084
Kepuasan kerja	.335	.103	.369	4.307	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer diolah, 2015.

Hasil temuan ini mendukung penelitian oleh Rivai dan Mulyadi (2010: 246), berkaitan dengan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Sisi lainnya adalah dampak dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga diungkapkan oleh Sutrisno (2009: 88) yaitu kepuasan dan ketidakpuasan kerja seseorang karyawan akan berdampak kepada produktivitas, kehadiran dan *turn over* dan kesehatan karyawan. Selain berdasarkan beberapa teori di atas, berikut hasil penelitian dari beberapa peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviani Cipta Dewi dan Edy Mulyantomo (2013), Mulyanto dan Sutapa Hardaya (2009), dan A.Soegihartono (2012), oleh Duserick (2007), Bartram and Gian (2007), Stephen, dkk (2007), Zeffane, et.all (2008), Nancy and Eleana (2009), Lolita, et.all (2009), Yang, et.all (2010), Singh (2013), Yang, et.all (2014), diperoleh hasil tentang arti pentingnya kepuasan kerja dan telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dan perlu di *maintain/* dipertahankan dan senantiasa di tingkatkan agar menghasilkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Pada penelitian ini sangat membantu PT Aker Solution untuk mengetahui tingkat kepuasan dan kinerja karyawan sehingga dapat di monitor dan di ukur dalam upaya mendapatkan hasil kerja dan produktivitas yang optimal.

## SIMPULAN

Secara positif, temuan yang diperoleh dan hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritis yakni konsep yang dapat digunakan sebagai acuan teoritis untuk memahami dan mengidentifikasi secara empiris fenomena Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan PT Aker LLDIKTI Wilayah X

Solutions Batam mendukung konsep Handoko (2012), Kepuasan Kerja, Wexley dan Yulk (2003), Robbins (2008), Mathis dan Jackson (2012), tentang “Kinerja”. Teori diatas menunjukkan keeratan dan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013), Candraningtyas dkk (2015), Bartram and Gian (2007), Stephen, *et. all* (2007), Zeffane, *et all*, (2008), Yang, Li-Ren, (2010), Yang, Feng-Hua, (2014), diperoleh hasil tentang arti pentingnya kepuasan kerja dan telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Temuan ini juga mendukung kajian tentang kepuasan kerja pegawai yang diteliti oleh Kumala (2016) dimana tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh salah satunya karakteristik kerja karyawan. Dan pada penelitian ini hasil yang di dapat adalah dapat dinyatakan bahwa berdasarkan analisis deskriptif statistik maka kinerja karyawan PT. Aker Solutions Batam pada kategori baik.

Implikasi dari temuan penelitian ini mencakup pada dua hal yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya temuan penelitian terhadap pelaksanaan tentang sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan.

Implikasi dari hasil penelitian ini dapat diterapkan dan menjadikan bahan masukan ke perusahaan PT Aker Solutions Batam agar menjadi bahan referensi dalam kebijakan perencanaan SDM terutama pada studi kepuasan kerja. Hal ini didasari bahwa kinerja karyawan dapat meningkat sejalan dengan peningkatan pengaruh yang diberikan oleh variabel Kepuasan kerja.

Implikasi praktis bahwa hasil temuan ini memperkuat dan memeberi dukungan kepada pimpinan dan manajemen perusahaan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kondisi dan katagori baik dan agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan sehingga tujuan dan pencapaian obejktivitas perusahaan dapat diraih

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Hazriyanto program Doktorat di Universitas Tun Hussein Onn Malaysia dan hubungan industrial Batam khususnya Manajer SDM (*Human Resource*) PT Aker Solutions Batam Lie Meng Cheng beserta staf HRD serta Universitas Batam atas dukungannya dalam penyelesaian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bartram, Timothy and Gian Casimir. 2007. The Relationship Between Ladership and Follower In-Role Performance and Satisfaction with The Leader: The mediating Effects of Empowerment and Trust in The Leader. *Leadership & Organization Development Journal*. 28(1), 4-19.
- Chandraningtyas, I., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional ( Studi Pada Karyawan Pt . Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di Pt . Sasa Inti Probolinggo ), 32–43. *Jurnal Profit*, 6(2).
- Handoko, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia.*, Yogyakarta, BPFE
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar, 135–142. *Jurnal Manajemen Strategi, dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Kumala I. M, 2016, Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Benefita* 1(1), 24-31

- Mathis R. L, dan Jackson J. H 2012. *Human resources Management*, alih bahasa, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari., 2009. *Evaluasi dan manajemen kinerja dilingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Noraishah Daud., 2010. *Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.*, ICEP 2010, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Malaysia.
- Rivai, Veithzal, et al, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2008. *Organizational behavior*. Alih Bahasa. Jakarta. Kelompok Gramedia
- Stephen, Betts C and Santoro, Michael D. 2007. Integrating Leadership Theories and Team Research: A Conceptual Framework Based on Level of Analysis and Type of Control. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11(1), 1-17.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yang, Li-Ren, 2010. Relationships among project manager's leadership style, team interaction and project performance in the Taiwanese server industry. *Research Paper. Qual Quant*, Vol. 46, pp: 207–219. Published online.
- Yang, Feng-Hua, 2014. Examining The Mechanisms Linking Behavioral Integrity and Affective Commitment; The Mediating Role of Charismatic Leadership. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 6(3), 153-173.
- Wexley, Kenneth and Gary Yukl 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi dan personalia*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Zeffane, Rachid and Rashid Al Mehairi. 2008. Exploring The Differential Impact of Job Satisfaction on Employee Attendance and Conduct: The Case of a Utility Company in the United Arab Emirates. *Journal of Employee Relations*, 30(3), 237-250.