

Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Manado

Michael Owen Sumampouw¹, Tonny Maringka², Mercy Mantur³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar

Email: michaelowensumampouw@gmail.com, ts_maringka@yahoo.com, mercymantur@stiebenzar.ac.id

Article History

Received: 24-9-2024

Revised: 16-10-2024

Published: 21-11-2024

Keywords:

job satisfaction,
employee performance

Abstract: *This study aims to measure the impact of Job Satisfaction on Employee Performance at PT TASPEN (PERSERO) Manado Branch Office. The research instrument was tested for reliability using Cronbach's Alpha, which showed that the instruments for the variables Job Satisfaction and Employee Performance are considered reliable with a value above 0.60. The Kolmogorov-Smirnov normality test indicated that the data used in this study were normally distributed, with a significance value of 0.964, which is greater than 0.05, and no heteroscedasticity symptoms were found based on the Scatterplot graph analysis. The regression analysis results showed that the Job Satisfaction variable (X) has a positive and significant impact on Employee Performance (Y), with a regression coefficient value of 0.694. Furthermore, the correlation analysis indicated a strong relationship between Job Satisfaction and Employee Performance, with a correlation (R) value of 0.703. The contribution of the Job Satisfaction variable to Employee Performance is shown by the R Square value of 0.495, which means that 49.5% of the variation in Employee Performance can be explained by the Job Satisfaction variable. The significance test using the t-test indicated that the Job Satisfaction variable significantly affects Employee Performance, with a t-value of 5.235, which is greater than the t-table value of 1.697. The F-test also supports this result, with an F-value of 27.409, which is greater than the F-table value of 4.183, indicating that Job Satisfaction has a significant impact on Employee Performance.*

KataKunci:

kepuasan kerja, kinerja
karyawan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Manado. Instrumen penelitian diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha, yang hasilnya menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dianggap reliabel dengan nilai di atas 0.60. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal, dengan nilai signifikansi sebesar 0.964, yang lebih besar dari 0.05, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas berdasarkan analisis grafik Scatterplot. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.694. Selain itu, analisis korelasi mengindikasikan hubungan yang kuat antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan nilai korelasi (R) sebesar 0.703. Kontribusi variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0.495, yang berarti 49,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja. Uji signifikansi dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 5.235, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.697. Uji F juga mendukung hasil ini, dengan nilai F-hitung sebesar 27.409 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 4.183, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang



diterapkan, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia, khususnya karyawan, adalah elemen vital yang menentukan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, memastikan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah suatu keharusan bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Pemerintah yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara konsisten untuk meningkatkan kesejahteraan warga negaranya (Mailangkay, Mewengkang, and Rumenser 2024). Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, hubungan interpersonal, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan juga menjadi pedoman terhadap Kinerja pegawai (Mananoma, Dyrgo, and Teneh 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali berujung pada penurunan kinerja, meningkatnya tingkat absensi, bahkan turnover karyawan yang tinggi.

PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Manado adalah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi sosial dan dana pensiun, yang memberikan layanan kepada para pensiunan dan pegawai negeri sipil. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karyawan PT. TASPEN (Persero) dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tuntutan untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan memuaskan kepada para pensiunan yang merupakan pelanggan utama perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap reputasi dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, bekerja dengan lebih giat, dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pengendalian internal ini cukup penting bagi perusahaan karena menyangkut data-data di dalam perusahaan disebabkan setiap ada data yang masuk harus diverifikasi (Mewengkang, Maase, and Watuseke 2024). Di sisi lain, karyawan yang tidak puas sering kali menunjukkan kinerja yang rendah, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan perusahaan.

PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Manado menyadari pentingnya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada para pensiunan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Untuk memahami lebih dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Manado. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, PT. TASPEN (Persero) dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Strategi ini tidak hanya akan

meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga akan mendorong peningkatan kinerja yang berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada para pensiunan. Pada akhirnya, peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan berkontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan dalam memberikan layanan terbaik kepada para pensiunan dan menjaga reputasi perusahaan di mata publik.

Mengacu pada uraian tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Manado”

METODE

Menurut Sugiyono dalam (Marpaung et al. 2021) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari situ ditarik kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah kariawan PT. Taspem (persero) kantor cabang manado.

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Marpaung et al. 2021) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari situ ditarik kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Taspem (persero) kantor cabang manado. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 30.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam. (Marpaung et al. 2021) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik populasi. Jumlah populasi 30, dalam penelitian ini peneliti memakai teknik sampling yaitu sampel jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1

VARIABEL	INDIKATOR	PEARSON CORRELATION	KET
Kepuasan Kerja (X)	X.1	0.570	VALID
	X.2	0.750	VALID
	X.3	0.787	VALID
	X.4	0.522	VALID
	X.5	0.752	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.692	VALID
	Y.2	0.759	VALID
	Y.3	0.736	VALID
	Y.4	0.756	VALID
	Y.5	0.755	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai r tabel dengan N= 30 yaitu sebesar 0.349. Maka, variabel Kemampuan kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) > 0.349.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KET
Kepuasan Kerja (X)	0.741	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.788	RELIABEL

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel 2, dapat dilihat kedua variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0.60, yang menandakan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dianggap reliabel. Reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Tabel 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11152597
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, yang merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah data mengikuti distribusi normal. Hal ini dikarenakan besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0,500 dan Signifikansi 0,964 yaitu lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y) * KEPUASAN KERJA (X)	Between Groups	(Combined)	156.500	9	17.389	3.500	.009
		Linearity	126.569	1	126.569	25.475	.000
		Deviation from Linearity	29.931	8	3.741	.753	.646
	Within Groups		99.367	20	4.968		
	Total		255.867	29			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil dari uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen dinyatakan linear. Hal ini dibuktikan oleh nilai deviation from linearity sebesar 29,931 yang lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa data yang dianalisis mengikuti pola linier, yang berarti bahwa perubahan dalam variabel independen cenderung diikuti oleh perubahan yang konsisten dalam variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.587	2.768		2.380	.024
	KEPUASAN KERJA (X)	.694	.133	.703	5.235	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,587 + 0,694 + e$$

Nilai koefisien regresi dari variabel Kemampuan Kerja (X) sebesar 0,694 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Deteminasi (R²)

Tabel 6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.477	2.149

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel hasil analisa korelasi (R) sebesar 0.703, ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square (R²) sebesar 0.495 dapat diartikan bahwa pengaruh besarnya kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (X) adalah sebesar 49,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis
Uji Signifikansi (Uji t)

Tabel 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.587	2.768		2.380	.024
	KEPUASAN KERJA (X)	.694	.133	.703	5.235	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan nilai thitung 5,235 > nilai ttabel 1.699 dan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variable kepuasan kerja (X) memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,005. Sehingga Ha dapat diterima atau Ho ditolak.

Uji Signifikansi (Uji f)

Tabel 8

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.569	1	126.569	27.409	.000 ^a
	Residual	129.298	28	4.618		
	Total	255.867	29			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel lewat uji serentak atau uji modal (Anova), maka penelitian dengan banyak 30 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variable kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan. Karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu F hitung 27,409 > Ftabel 4,183. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Interpretasi Hasil

Dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,587 + 0,694 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepuasan Kerja

- Nilai konstanta sebesar 6,587 yang artinya besaran konstanta yang menunjukkan pengaruh rata – rata variabel Kepuasan Kerja (X) yang diteliti terhadap Kinerja Karyawan di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Manado adalah 6,587.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X) = 0,694 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,694. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).
1. R square menjelaskan seberapa besar variasi (Y) yang disebabkan oleh (X), dari hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0,495 sama dengan 49,5% dan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,703 sama dengan 70,9%
 2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
 3. Nilai uji F sebesar $27.409 > 4,183$ Ftabel dengan signifikansi sebesar .000, nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X) 5,235 lebih besar dari nilai ttabel 1.699 dan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti Artinya, variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam konteks ini, nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah nyata dan dapat dipercaya secara statistik. Dengan kata lain, setiap peningkatan dalam Kepuasan Kerja akan diikuti oleh peningkatan dalam Kinerja Karyawan. Hal ini menekankan pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang baik, imbalan yang adil, dan kesempatan pengembangan karir, karena semua itu dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus terus memprioritaskan kesejahteraan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suntari & Rasto, 2018) yang berjudul Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan perhitungan regresi sederhana antara Insentif dengan semangat kerja karyawan menghasilkan persamaan regresi $Y = 14,858 + 0,282 (X)$ Konstanta 14,858 dapat diartikan kinerja bernilai 14,858 jika kepuasan kerja tetap, tetapi bila kepuasan kerjameningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,282. Berarti bahwa setiap upaya peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh Fhitung sebesar 4,322 sedangkan Ftabel sebesar 4,04, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,322 > 4,04$. Oleh karena itu, H_0 yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai" ditolak, sementara H_a yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai" diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis "kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah" terbukti benar dan diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widayanti & Widiastini, 2021) yang diberi judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui disiplin kerja pada bagian moulding kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bagian Moulding Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa disiplin kerja dapat bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih fokus pada peningkatan aspek-aspek yang terkait dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Kesamaan hasil dari berbagai penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik, yang mengintegrasikan kepuasan kerja, disiplin kerja, serta Keandalan dan Daya Tanggap, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan konsumen di berbagai industri.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Fei et al., 2018) yang diberi judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada CV Union Event Planner. Hasil analisis Partial Least Square menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.721 dan t statistik 15.465 maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di CV. Union Event Planner Surabaya, maka motivasi kerja dari karyawan akan meningkat secara signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membangun motivasi kerja yang lebih baik di antara karyawan. Dengan nilai koefisien sebesar 0.721 dan t statistik 15.465, penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai motivasi dan kinerja karyawan yang optimal.

KESIMPULAN

TASPEN (Persero) Kantor Cabang Manado. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel, menunjukkan bahwa data yang dihasilkan konsisten dan stabil Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal, dan tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan terbukti kuat, di mana peningkatan Kepuasan Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh uji korelasi dan uji regresi, yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, meningkatkan Kepuasan Kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan ini.

Hal ini dikarenakan Kepuasan Kerja memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, lebih

loyal kepada perusahaan, dan lebih sedikit mengalami stres kerja. Kepuasan Kerja juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil, serta pengakuan atas prestasi, perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. and Yuesti, A. (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: AB Publisher.
- Amelia, A., Manurung, K.A. and Purnomo, D.B. (2022) 'Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi', *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), pp. 128–138. Available at: <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.
- Badrianto, Y. and Astuti, D. (2023) 'Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan', *Jesya*, 6(1), pp. 841–848. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>.
- Damayanti, R., Hanafi, A. and Cahyadi, A. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)' Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3', *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, (2), pp. 75–86.
- Daniel J I Kairupan, S.AB., M. (2021) *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*, News.Ge.
- Dewi, D.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unpam Press.
- Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada cv . Union event planner. 6(1).
- Nasution, M. (2018) 'Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)', *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, pp. 425–439.
- Noor, J. (2011) 'Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana', pp. 1–23.
- Bawole, Vronsky A, and Renato Charlie Mewengkang. 2023. "Analisis Perlakuan Akuntansi Atas Barang Gadai Emas Yang Tidak Ditebus Atau Terlambat Ditebus Pada PT . Pegadaian Cabang Manado Utara." 2(2): 39–48.
- Mailangkay, Vanesa, Renato Mewengkang, and Peggy Rumenser. 2024. "Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Pada Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado." *MANACSE : Management & Accounting Research I(1)*: 60–71.
- Mananoma, Syela, Hongky Dyrgo, and Farly Teneh. 2023. "Wanea Kota Manado." *MANACSE : Management & Accounting Research 2(2)*.
- Mewengkang, Renato, Alfian Maase, and Novica Watuseke. 2024. "penerapan cross audit (remote audit) dimasa pandemi covid-19 sebuah studi retail pt . Gramedia asri media cab . Manado." *MANACSE : Management & Accounting Research I(1)*: 40–47.