
Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar

Finta Luka^{1*}, Agung Widhi Kurniawan², Burhanuddin³, Siti Hasbiah⁴, Tenri S.P Dipoatmdjo⁵
^{1,2,3,4,5} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction factors both partially and simultaneously on employee performance at the office of PT Permata Finance Indonesia Makassar Branch, and to determine which job satisfaction factors have a greater influence on employee performance. The independent variable in this study is the job satisfaction factor which consists of the work itself, colleagues, rewards, and supervision, and the dependent variable is employee performance. The sample in this study were 31 respondents. This research is a quantitative study and was analyzed using multiple linear regression analysis using the data processing tool IBM SPSS Statistics 25 for Windows. The results of this study indicate that 1) The job satisfaction factor which consists of the work variable itself does not have a significant effect on employee performance, while the other three factors which consist of co-worker variables, rewards and supervision have a significant effect on employee performance. 2) Simultaneously the four independent variables have a significant effect on employee performance. 3) Reward is a factor of job satisfaction that has a greater influence on employee performance at the PT Permata Finance Indonesia Makassar Branch office.

Keywords:

Job satisfaction factor, the work itself, work colleague, reward, supervision, performance.

1. Introduction

Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung, dimana perubahan terjadi dengan cepat, organisasi atau perusahaan harus dapat beradaptasi dalam semua aspek, termasuk dalam meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar dapat bersaing dan mandiri. Dengan keterbatasan tenaga kerja yang ada, perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

✉ Corresponding author :
Email Address : fintaluka02@gmail.com

untuk mempertahankan tenaga kerja yang terlatih dan efektif.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan mampu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Untuk itu perusahaan senantiasa berupaya agar karyawannya memiliki kemampuan kerja yang optimal sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Dalam suatu perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, untuk itu pimpinan perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga karyawan bisa memberi kontribusi yang terbaik untuk perusahaan.

Adapun salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memberikan pengaruh yang baik dalam banyak hal, diantaranya adalah meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan tercermin dari semangat kerjanya, kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan yang bersemangat akan terlihat dari antusiasnya dalam bekerja, aktif terlibat dalam kegiatan kantor, termotivasi, kreatif dan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Penelitian ini difokuskan di Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar yang merupakan sebuah perusahaan multi finance yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor, yang mempunyai visi menjadi perusahaan multi finance yang profesional, sehat dan profitable. Untuk mencapai visi tersebut tentunya diperlukan SDM yang mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan hasil observasi pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan, dan juga terdapat turnover karyawan yang terjadi hampir setiap bulannya.

Dengan informasi tersebut dapat memberikan gambaran kinerja karyawan yang belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu menurunnya kepuasan kerja karyawan. Robbins (2015) menyatakan beberapa tanggapan karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu, keluar, suara, kesetiaan, dan pengabaian. Dari fenomena tersebut, dugaan kinerja karyawan yang kurang maksimal di PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar adalah karena menurunnya kepuasan kerja. Sebagaimana yang dinyatakan Goetz *et al.* (2011), kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena kepuasan kerja yang buruk dikaitkan dengan pemberian layanan yang diberikan oleh karyawan.

Dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah sesuatu yang terbentuk begitu saja, akan tetapi ada banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Oleh sebab itu, kinerja meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi ini dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan penekanan pada intervensi pada bobot hubungan faktor yang lebih banyak. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar".

2. Literature Review

Kepuasan Kerja

Berdasarkan tinjauan literatur mengenai kepuasan kerja, banyak peneliti telah mendefinisikan kepuasan kerja dengan cara yang berbeda. Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) dikutip dalam Agbozo *et al.* (2017), kepuasan kerja adalah respon afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Respon tersebut dihasilkan dari pemenuhan kebutuhan yang dirasakan karyawan dan apa yang mereka yakini ditawarkan perusahaan. Nancy C Morse (1997) dalam Pella (2020) juga menyatakan bahwa "Kepuasan mengacu kepada tingkat pemenuhan terhadap kebutuhan, keinginan, dan hasrat seseorang. Kepuasan sangat

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dan apa yang kemudian ia peroleh". Kepuasan kerja tersebut menggambarkan persepsi positif terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian karakteristik kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang memengaruhi peran dan karakteristik pekerjaan di tempat kerja. Kepuasan kerja ialah tanggapan karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal penting (Luthans, 2012 dalam Wicaksono (2021). Adapun faktor-faktor yang dapat mengukur kepuasan karyawan menurut Luthans (2006) dalam Damayanti *et al.* (2018) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri mengacu pada karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan, yang menyenangkan dan bermanfaat bagi karyawan serta menantang.
2. Imbalan/gaji yaitu jumlah upah yang diterima dalam hal ini dianggap layak dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi lain.
3. Peluang promosi yaitu suatu proses dimana seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya, atau dengan kata lain, seseorang diberi kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan adalah hubungan antara setiap pegawai dengan pimpinan langsung.
5. Rekan kerja yaitu teman sekerja dalam organisasi dan interaksi imereka di tempat kerja bersifat kolaboratif.

Faktor-faktor tersebut dengan singkat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Luthans (2002) dalam Suciadi (2017) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai situasi dimana karyawan menemukan suatu pekerjaan, tanggung jawab, atau kewajiban tertentu yang dianggap menarik, menantang, memberikan kesempatan untuk belajar atau menawarkan daya tarik khusus bagi individu yang melaksanakannya. Luthans menyatakan didalam penelitiannya bahwa pekerjaan itu sendiri ialah sumber kepuasan yang paling penting, sebab kepuasan kerja akan tercapai bila ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki serta keinginan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan dan adanya kebebasan dalam kerja. Menurut Luthans pekerjaan itu sendiri memiliki indikator iberikut; perasaan berarti, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil.

2. iRekan ikerja iyang imendukung

Bagi sebagian karyawan, bekerja juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja. Sikap yang sangat baik dari atasan juga merupakan penentu utama kepuasan. Rekan kerja ialah teman kerja yang terdiri dari seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu perusahaan (Liyanto, 2018).

Luthans (2002) menyatakan bahwa rekan kerja dalam tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Dukungan rekan kerja, termasuk *mentoring* dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh positif, dapat dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis menyimpulkan rekan kerja ialah hubungan seseorang dengan teman kerjanya maupun kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas. Rekan kerja diukur melalui indikator berikut; kompetisi yang sehat, karyawan yang saling menghargai, kerja sama dalam memecahkan masalah, dan suasana kekeluargaan (Sudriamunawar, 2006 dalam Liyanto, 2018).

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

3. Imbalani/gajiii

Imbalan ialah suatu pemberian kepada karyawan atau yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain (Ruvendi, 2005). Imbalan/gaji merupakan faktor multidimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Besaran gaji/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian terhadap kepuasan, dimana balasan jasa yang didapat dianggap sesuai dan layak diterima. Oleh karena itu, imbalan/gaji dapat dikatakan sebagai bentuk remunerasi dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Imbalan/gaji dapat diukur dengan indikator-indikator berikut; mampu memenuhi kebutuhan, keadilan internal dan eksternal, standar hidup yang layak, menimbulkan rasa semangat dalam bekerja, dan kesejahteraan (Siagian, 2008 dalam Ningsih, 2022).

4. Pengawasan i

Pengawasan merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya secara langsung. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2002) dalam Suciadi (2017) pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan dalam perilaku. Pengawasan berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, mendukung, menilai dan berkomunikasi dengan bawahannya agar karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

Dalam hal ini, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja yaitu; kontrol masukan, kontrol perilaku, dan kontrol pengeluaran (Siagian, 2014).

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris "*performance*". Menurut Ivancevich *et al.* (2008) dalam Fattah (2017), "*performance the desired results of behavior*". Hal tersebut berarti bahwa kinerja ialah hasil yang diinginkan dari perilaku. Menurut Mangkunegara (2005) dalam Wicaksono (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilandasi keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja berfungsi sebagai parameter kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketersediaan dan kemampuan karyawan dalam organisasi (Paleni, 2020).

Adapun indikator pengukuran kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu meliputi:

1. Kualitas hasil kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, relevansi hasil pekerjaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas hasil kerja, menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya dan sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya sehari-hari.

4. Kerja sama, kemauan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan agar hasil kerja menjadi lebih baik.
5. Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan di tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya sebagai seorang karyawan.

Adapun menurut Sutrisno (2017) terdapat enam dimensi pengukuran kinerja, yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

3. Method, Data, and Analysis

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskripsi kuantitatif yaitu penelitian berupa angka angka yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji-t, uji-f dan uji koefisien determinasi. Berikut adalah persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

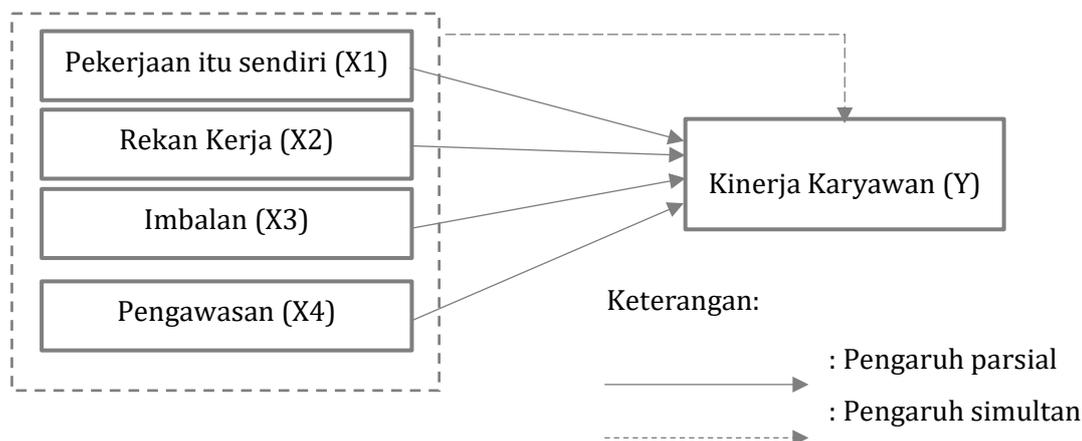
Dimana:

- Y : Kinerja karyawan
- a : Konstanta
- b₁ b₂ b₃ b₄ b₅ : Koefisien regresi
- X₁ : Pekerjaan itu sendiri
- X₂ : Rekan kerja
- X₃ : Imbalan
- X₄ : Pengawasan
- e : Error/variabel pengganggu

Adapun populasi atau jumlah karywan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar menurut hasil penelusuran adalah 31 karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sugiyono (2017) menjelaskan sampling jenuh yaitu cara penentuan sampel yang apabila seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, maka penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh populasi akan diteliti yaitu sebanyak 31 karyawan PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga variabel faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.
- H2 : Diduga variabel faktor kepuasan kerja yaitu rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.
- H3 : Diduga variabel faktor kepuasan kerja yaitu imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.
- H4 : Diduga variabel faktor kepuasan kerja yaitu pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.
- H5 : Diduga faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, imbalan, dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.

4. Result and Discussion

1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 67,7%. Karakteristik responden berdasarkan usia lebih dominan menunjukkan usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 41,9%. Berdasarkan latar belakang pendidikan dengan tingkat S1, D3, dan SMA, responden lebih dominan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 16 orang dengan persentase 51,6%. Adapun berdasarkan masa kerja, responden lebih dominan dengan masa kerja 1-9 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 71,0%.

1.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-19.731	6.129		3.220	.003
Pekerjaan Itu Sendiri X1	-.402	.524	-.104	-.766	.450
Rekan Kerja X2	1.442	.553	.330	2.608	.015
Imbalan X3	2.637	.588	.569	4.487	.000
Pengawasan X4	.672	.318	.231	2.113	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil olah data primer (2023)

Berdasarkan tabel 1.13 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -19,731 - 0,402X_1 + 1,442X_2 + 2,637X_3 + 0,672X_4 + e$$

Dari persamaan analisis regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 19,731 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas maka kinerja karyawan sebesar 19,731.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

- b. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar -0,402 (negatif) yaitu menunjukkan pengaruh yang tidak searah yang artinya jika nilai pekerjaan itu sendiri ditingkatkan satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,402.
- c. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 1,442 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika nilai rekan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,442.
- d. Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 2,637 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika nilai imbalan ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,637.
- e. Nilai koefisien regresi b_4 sebesar 0,672 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika nilai pengawasan ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,672.

1.3 Hasil Uji-T

Tabel 2. Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-19.731	6.129		3.220	.003
Pekerjaan Itu Sendiri X1	-.402	.524	-.104	-.766	.450
Rekan Kerja X2	1.442	.553	.330	2.608	.015
Imbalan X3	2.637	.588	.569	4.487	.000
Pengawasan X4	.672	.318	.231	2.113	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil olah data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial hubungan antara variabel pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan dari hasil analisis uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,450 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H1 di tolak. Yang berarti faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. Adapun nilai koefisien regresi variabel bernilai negatif menunjukkan arah hubungan antara variabel pekerjaan itu sendiri tidak searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai dari pekerjaan itu sendiri maka akan semakin menurun kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya.

Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa alasan yang berkaitan dengan kondisi dari pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel pekerjaan itu sendiri, yang menunjukkan skor tertinggi hanya pada pernyataan, dimana karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuannya. Dan pernyataan dengan skor terendah ditunjukkan pada pernyataan dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang menarik dan menantang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang menarik dan menantang sehingga karyawan merasa bosan dan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. Hal ini berdasarkan dari hasil analisis uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H2 diterima.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

Adapun nilai koefisien regresi variabel sebesar 1,442 yang bernilai positif menunjukkan arah hubungan antara variabel rekan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila rekan kerja mengalami peningkatan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fortuna (2016) yang berjudul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta" yang menyatakan bahwa sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya rekan kerja yang saling menghargai dan saling memberi dukungan antara karyawan dalam bekerja di PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar maka akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel rekan kerja, item yang paling dominan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu pada pernyataan, dimana karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang saling menghargai serta karyawan senang dengan rekan kerja yang saling memberi dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekan kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel imbalan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. Hal ini berdasarkan dari hasil analisis uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H3 diterima. Adapun nilai koefisien regresi variabel sebesar 2,637 yang bernilai positif menunjukkan arah hubungan antara variabel imbalan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap penambahan nilai imbalan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2019) berjudul "Pengaruh Imbalan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Apartemen Botanica Jakarta" dari hasil penelitiannya bahwa imbalan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pemberian imbalan yang baik dari perusahaan akan mendorong semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel imbalan, item yang paling dominan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu pada pernyataan dimana imbalan/gaji yang diterima karyawan mendorong semangat kerjanya dan imbalan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa imbalan memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. Hal ini berdasarkan dari hasil analisis uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H4 diterima. Adapun nilai koefisien variabel sebesar 0,672 yang bernilai positif menunjukkan arah hubungan antara variabel pengawasan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wildayana *et al.*, (2019) berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Profinsi Riau" yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

variabel pengawasan yang menunjukkan skor tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu atasan memberikan tindakan yang tegas pada karyawan yang melakukan kesalahan sesuai dengan aturan yang ada dan atasan secara objektif menilai kinerja karyawannya. Item pernyataan tersebut merupakan item yang paling dominan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel imbalan merupakan faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar, dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,637. Artinya setiap kenaikan nilai imbalan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan jumlah yang sama. Kontrol imbalan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, dan pemberian imbalan yang sesuai dapat mendukung semangat kerja karyawan.

1.4 Hasil Uji-F

Tabel 3. Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	886.487	4	221.622	46.338	.000 ^b
	Residual	124.351	26	4.783		
	Total	1010.839	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan X4, Imbalan X3, Rekan Kerja X2, Pekerjaan Itu Sendiri X1

Sumber: Hasil olah data primer (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 46,338 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis H5 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, imbalan, dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.858	2.187

a. Predictors: (Constant), Pengawasan X4, Imbalan X3, Rekan Kerja X2, Pekerjaan Itu Sendiri X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil olah data primer (2023)

Pada tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,877 artinya varians variabel dependen (kinerja karyawan) 87,7% dipengaruhi oleh variabel independen (kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, imbalan, dan pengawasan), sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5. Conclusion and Suggestion

1. Pengaruh faktor kepuasan kerja secara parsial yang terdiri dari variabel pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. Adapun tiga faktor lainnya yang terdiri dari variabel rekan kerja, imbalan dan pengawasan mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.

2. Faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, imbalan, dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar.
3. Faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar yaitu faktor imbalan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dibuat saran sebagai berikut:

1. Terkait faktor kepuasan kerja yang terdiri dari imbalan, perusahaan dapat mempertahankan pemberian imbalan yang mendorong semangat kerja karyawan dan yang sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan perlu untuk mempertimbangkan dan menyesuaikan proporsi pemberian imbalan dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan.
2. Terkait dengan rekan kerja pihak pimpinan dapat meningkatkan hubungan kerja sama antara karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Dan karyawan juga perlu lebih meningkatkan komunikasi antara sesama karyawan dalam bekerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
3. Adapun terkait dengan faktor pengawasan, pihak pimpinan perlu meningkatkan bimbingan yang baik pada karyawan agar target tercapai, dan perlu meningkatkan pemberian masukan dan dukungan yang tinggi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja agar karyawan bekerja lebih baik lagi. Selain itu perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, sehingga terjalin komunikasi yang baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Reference

- Agbozo, G. K., *et al.* 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5 (1), 12-18. ISSN: 2331-0715. Doi: [10.11648/j.jhrm.20170501.12](https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12).
- Damayanti, R., *et al.* 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 15 (2), 75-86. doi:<https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Budaya organisasi, Perilaku pemimpin dan Efikasi diri)*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fortuna, Y. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18 (3), 366-375. doi:<https://doi.org/10.37721/je.v18i3.7>.
- Goetz, K., *et al.* 2011. Evaluation of Job Satisfaction of Practice Staff and General Practitioners: an Exploratory Study. *BMC Family Practice*. Oktober 10, 2022. doi:<https://doi.org/10.1186/1471-2296-12-137>.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Liyanto, L. 2018. Hubungan antara Faktor Higienis Motivasi dan Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo. *Agora*, 6 (1), 1-9.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. iRemaja Rosdakarya.
- Ningsih, A. 2022. *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Masyarakat Makassar*. Skripsi, Universitas Negeri Makassar.
- Pella, D. A. 2020. *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta: AIDA Infini Maksima.
- Paleni, S. N. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS i22 for Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7 (4), 605-612.
- Ruvendi, R. 2005. Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besae Industri Hasi Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1 (1), 17-26.
- Sitorus, G. 2019. Pengaruh Imbalan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Apartemen Botanica Jakarta. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 3 (2), 60-67.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. 2017. Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5 (2), 534-543.
- Wildayana, W., Machasin, M., & Efni, Y. 2019. Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. *Bahtera Inovasi*, 3(1), 13-26. ISSN: 2747-0067. doi:<https://doi.org/10.31629/bi.v3i1.1643>.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. *AT-TADBIR-Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5 (1), 22-34. eISSN 2502-7433. doi:<http://dx.doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>.