

Korelasi Antara Proses Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. AMMI Bogor

Wahdan Budi Setiawan

Program Studi Manajemen, STIE Latifah Mubarakiyah, Tasikmalaya
Email: wahdanbudisetiawan@yahoo.co.id

ABSTRACT

Every employee hopes they will get something they need through their work. One way to meet these needs is to evaluate employee performance. This research was conducted to determine the relationship between the employee performance appraisal process and employee job satisfaction at PT. AMMI Bogor. This study uses descriptive analysis and verification methods, data collection methods using interviews, questionnaires, and observation as well as studying, researching, and reviewing various literature from various libraries originating from books, magazines, and lecture set records, as well as previous research relevant to the topic research, the research instrument used in this study was a questionnaire with a Likert Scale, the population was all employees at PT. AMMI as many as 500 employees, sample size taken as many as 100 employees of PT. AMMI Bogor to be the respondent. The data analysis technique used is validity test, reliability test, and hypothesis testing. The results showed that the process of assessing work performance and employee job satisfaction has a very high relationship of 0.849. from testing the hypothesis obtained t count of 30.10279837 while table t using a significant level of 5% obtained 1.6589, thus the hypothesis can be accepted, meaning that the employee performance appraisal process has a positive relationship with employee job satisfaction at PT. AMMI Bogor.

Keywords: Appraisal process, job performance, employee job satisfaction

ABSTRAK

Setiap karyawan memiliki harapan bahwa melalui pekerjaannya mereka akan memperoleh sesuatu yang mereka butuhkan. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikasi, metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi serta mempelajari, meneliti, menelaah berbagai literatur-literatur dari berbagai perpustakaan yang bersumber dari buku, majalah, catatan himpunan kuliah, maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan Skala Likert, populasi adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. AMMI sebanyak 500 orang karyawan, ukuran sampel yang diambil sebanyak 100 orang karyawan PT. AMMI Bogor untuk dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara proses penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat tinggi sebesar 0,849. dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung sebesar 30,10279837 sedangkan table t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% diperoleh 1,6589, dengan demikian maka hipotesis dapat diterima, artinya proses penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor.

Kata Kunci: Proses penilaian, prestasi kerja, kepuasan kerja karyawan

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Akbar et al., 2016). Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang (Dhaniala, 2012). Pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya (Tanjung et al., 2020). Karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, berarti mereka dapat bekerja secara optimal serta bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Kepuasan kerja bukan merupakan keadaan yang tetap, karena dapat

dipengaruhi dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual (Pangarso & Ramadhanti, 2015). Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (Prayetni et al., 2018). Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Tan, 2017). Berbagai cara dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu melaksanakan kegiatan evaluasi atas

prestasi kerja karyawan, atau lebih dikenal dengan istilah penilaian prestasi kerja karyawan (Rismawati & Mattalata, 2018).

Penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu penilaian memberikan informasi tentang promosi dan penetapan gaji (Nurhayati, 2018). Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan, karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang dapat dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya (Saputra, 2016). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai pelaku utama berjalannya roda kehidupan yang berarti perlu dinilai prestasinya (Muhyi et al., 2016). Hal ini dirasakan perlu untuk kepentingan pegawai itu sendiri dan perusahaan. Bagi pegawai, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik yang menyangkut kemampuan dan kekurangannya, sehingga memudahkan yang bersangkutan menyadari perilakunya dalam organisasi (Sumarni, 2019). Bagi perusahaan penilaian tersebut berperan dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan bidang personalia misalnya identifikasi pelatihan, perencanaan karir, promosi, dan sistem imbalan (Sinollah & Hermawanto, 2019). Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar (Hamid, 2021), dan kemudian mengkomunikasikannya dengan karyawan (Harahap, 2017).

Proses penilaian itu sendiri harus dilaksanakan secara objektif. Jika penilaian dilakukan tidak objektif, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Sinaga et al., 2020). Mengukur kualitas sumber daya manusia ini harus bebas dari pengaruh sifat manusiawi penilainya seperti halo effect penilaian sebelum proses penilaian berlangsung karena penilai terpengaruh oleh salah satu aspek dari seseorang, leniency yang cenderung menilai terlalu tinggi, strickness yang cenderung memberikan nilai yang terlalu rendah karena memandang rendah orang lain, central tendency yang cenderung untuk memberikan nilai rata-rata karena tidak mau bersusah payah mencari informasi tentang sifat dan prestasi seseorang, personal biases dipengaruhi oleh perasaannya dalam memberikan penilaian (Farida & Candra, 2013). Kegiatan penilaian prestasi kerja merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang langsung pada kepuasan kerja karyawan (Monalis et al., 2020).

PT. Access Matsushita Denko Mitra Indonesia (AMMI) adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan lantai baja dan electric parts. PT. AMMI mengharapkan agar karyawannya senantiasa memberikan kinerja terbaiknya. Salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja tersebut adalah dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi (Dewanggana et al., 2016). Dari hasil penelitian sementara bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan PT. AMMI masih mengalami personal biases, yaitu penilaian yang terjadi karena penilai dipengaruhi

perasangka-prasangka sebelumnya dan juga oleh perasaannya dalam memberikan penilaian, misal karena usia yang lebih tua ataupun karena lebih senior, jadi belum menghasilkan penilaian yang benar-benar objektif, sehingga karyawan merasa tidak puas. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor, maka dilakukan penelitian mengenai kedua variabel independen dan dependen.

2. Landasan Teori

Penilaian Prestasi Kerja

Proses penilaian prestasi kerja mempunyai beberapa istilah seperti *employee evaluation*, *merit rating*, *personel appraisal*, dan *performance appraisal* merupakan suatu kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya (Nasution & Sinaga, 2014).

Proses penilaian prestasi kerja merupakan salah satu dari fungsi sumber daya manusia dengan itu manajemen perusahaan mempunyai bentuk kebijakan-kebijakan untuk terus memperbaiki sumber daya yang dimilikinya dengan cara membandingkan hasil kerja yang ada dengan harapan-harapan dari atasan. Biasanya kegiatan ini dilakukan dalam satu periode (Megantara et al., 2019).

Proses penilaian prestasi kerja menurut Swastha & Handoko (2002), merupakan proses organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawainya.

Kepuasan Kerja

Karyawan menjadi kekayaan utama bagi perusahaan, menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Lase, 2021). Karyawan tersebut memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Salah satu sikap karyawan tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Yuliana et al., 2020).

Menurut DeCenzo et al., (2016), kepuasan kerja suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Adapun kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016), sebagai sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Hipotesis

Menetapkan hipotesis terdapat hubungan positif antara proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Metodologi

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang bersifat memberikan gambaran, memaparkan, menuliskan, dan melaporkan keadaan suatu perusahaan (Arikunto, 2013). Metode ini digunakan untuk menarik kesimpulan secara umum (Arikunto, 2013). Metode verifikatif adalah suatu metode yang digunakan untuk mengkaji hipotesis dengan perhitungan statistik (Candra et al., 2021). Sedangkan teknik analisis menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan skala Likert, sedangkan pengembangan dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS.

3.1 Data

Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner Skala Likert, dimana setiap pertanyaan untuk kedua variabel diberi lima (5) alternatif skala penilaian, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dan sangat puas (SP), puas (P), cukup puas (CP), tidak puas (TP), sangat tidak puas (STP). Populasi adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. AMMI. adalah sebanyak 500 orang.

Dalam menentukan ukuran sampel yang diambil untuk mewakili seluruh populasi digunakan perhitungan bila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sedangkan jika subjek lebih besar dapat diambil antara 10% - 15% dan 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2013).

Jumlah populasi karyawan di PT. AMMI sebanyak 500 orang, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 20%, yaitu 100 orang untuk dijadikan responden.

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, kuesioner, dan observasi serta mempelajari, meneliti, menelaah berbagai literatur-literatur dari berbagai perpustakaan yang bersumber dari buku, majalah, catatan himpunan kuliah, maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

3.2 Metode Analisis

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert (Arikunto, 2013).

Pemberian skor instrumen kuesioner pada variabel penilaian prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1 dan 2. Indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu upah, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, supervisi, dan kesempatan promosi (Hasibuan, 2016). Sedangkan indikator dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah kemampuan kerja, waktu kerja, hasil kerja, dan sikap keinginan meningkatkan kemampuan (Sutrisno et al., 2010).

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Jawaban	Bobot nilai (+)	Bobot nilai (-)
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
R (Ragu-ragu)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Tabel 2. Kepuasan Kerja Karyawan

Jawaban	Bobot nilai
SP (Sangat Puas)	5
P (Puas)	4
CP (Cukup Puas)	3
TP (Tidak Puas)	2
STP (Sangat Tidak Puas)	1

Metode Analisis Data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, pengolahan data, dan pengujian hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Data-data mengenai latar belakang serta tanggapan responden yang menyangkut hubungan proses penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan diperoleh dari kuesioner yang disebarakan sebanyak 100 buah kepada karyawan PT. AMMI Bogor sebagai sample, kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pertama, kuesioner berisi pernyataan mengenai latar belakang responden seperti: jenis kelamin, status, pendidikan, umur, masa kerja. Bagian kedua, kuesioner ini berisi 10 pernyataan yang berkaitan dengan proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan di PT. AMMI Bogor. Bagian ketiga, kuesioner ini terdapat 15 pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor.

Pada penelitian ini penulis mengharapkan dapat mengetahui sejauhmana hubungan antara proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor. Untuk mengukur erat tidaknya suatu hubungan antara keduanya, maka penulis pada kesempatan kali ini menggunakan analisis statistik dengan menggunakan metode koefisien korelasi dari Rank Spearman dengan bantuan program SPSS versi 12.0. Dalam penulisan ini yang menjadi variabel X adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan pernyataan kuesioner sebanyak 10 butir dan yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja karyawan dengan pernyataan sebanyak 15 butir.

Pada program SPSS dengan tingkat kepercayaan sebesar (0,05) maka penulis mengharapkan dapat mengetahui sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut. Dapat diketahui bahwa tingkat signifikasinya sebesar (0,000) dan koefisien korelasinya (rs) sebesar 0.849. Pada tabel korelasi dan tafsiran dapat diketahui bahwa apabila koefisien korelasi (0,849) termasuk ke dalam kategori hubungan positif yang sangat tinggi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Koefisien korelasi dan tafsirannya

Koefisien Korelasi	Arah Hubungan	Tafsirannya
0,00 - 0,19	Positif/Negatif	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Positif/Negatif	Rendah
0,40 - 0,59	Positif/Negatif	Sedang
0,60 - 0,79	Positif/Negatif	Tinggi
0,80 - 1,00	Positif/Negatif	Sangat Tinggi

Hasil Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka digunakan uji keputusan Uji T (Parsial). Kriteria yang digunakan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{rs\sqrt{N-2}}{1-rs^2} \\
 &= \frac{0,849\sqrt{100-2}}{1-(0,849)^2} \\
 &= \frac{0,849\sqrt{98}}{1-0,720801} \\
 &= \frac{0,849(9,89494937)}{0,279199} \\
 &= \frac{8,404671202}{0,279199} \\
 t &= 30,10279837
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji t di atas maka dibandingkan t hitung dengan t tabel, maka didapat t hitung (30,10279837) lebih besar dari t tabel (1,6589). Kesimpulannya H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif antara proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Signifikasi

Berdasarkan hasil pengujian bahwa tingkat signifikansi yang diketahui sebesar (0,000) yang artinya jauh lebih kecil dari (0,05), maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara proses penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Setelah dilakukan uji keputusan dengan menggunakan dua uji keputusan, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Karena dari kedua kriteria H_0 ditolak, hasilnya dapat dilihat dari uji t yaitu t hitung (30,10279837) lebih besar dari t tabel sebesar (1,6589). Uji signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang penulis tetapkan yaitu sebesar (0,05). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel X atau proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan variabel Y atau kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin baik proses penilaian prestasi kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

4.2. Pembahasan

Hubungan Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil tanggapan responden tentang proses penilaian prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 76,6% responden menganggap baik, 7,5% responden menganggap cukup dan 15,9% responden menganggap kurang tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PT. AMMI Bogor. Artinya bahwa proses penilaian prestasi kerja karyawan di PT. AMMI Bogor secara keseluruhan telah memenuhi persyaratan penilaian dengan kategori baik. Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui bahwa ternyata dari karakteristik responden seperti; jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang berbeda-beda tetapi sebagian besar dari mereka mempunyai anggapan yang sama, yaitu bahwa proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan di PT. AMMI Bogor telah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 80,8% responden merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, 9,93% responden merasakan tingkat kepuasan yang sedang dan 9,27% responden merasakan tingkat kepuasan yang rendah. Artinya bahwa karyawan di PT. AMMI Bogor secara keseluruhan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi. Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui bahwa karakteristik responden untuk jenis kelamin dengan mayoritas kaum pria dan minoritas kaum wanita. Meskipun mereka berbeda jenis kelamin tetapi ternyata sebagian besar dari mereka merasakan hal yang sama, yaitu merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Untuk karakteristik usia dapat diketahui meskipun mayoritas karyawan yang berusia 26-36 tahun dan minoritas karyawan yang berusia 18-25 tahun dan usia mereka yang berbeda-beda, tetapi sebagian besar dari mereka merasakan hal yang sama, yaitu merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Untuk karakteristik pendidikan dapat diketahui meskipun tingkat pendidikan mereka berbeda dan mayoritas adalah lulusan SMA dan minoritas adalah lulusan SMP, tetapi sebagian besar dari mereka merasakan hal yang sama, yaitu merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Untuk karakteristik masa kerja dapat diketahui meskipun masa kerja mereka berbeda-beda dan yang mayoritas adalah karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun dan yang minoritas adalah karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun. Tetapi sebagian besar dari mereka merasakan hal yang sama, yaitu merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan jawaban responden dari tiap butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang ada pada proses penilaian prestasi kerja karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan di PT. AMMI Bogor. Hasil ini sesuai dengan dugaan serta hipotesis penulis proses penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan, yang mana proses penilaian prestasi kerja karyawan sebagai variabel X akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan variabel independen dan dependen pada PT. AMMI Bogor, maka dapat disimpulkan bahwa proses penilaian prestasi kerja karyawan di PT. AMMI Bogor secara keseluruhan telah memenuhi persyaratan penilaian dengan kategori baik. Dapat dilihat dari sebanyak 76,6% responden menganggap baik, 7,5% responden menganggap cukup dan 15,9% responden menganggap kurang tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PT. AMMI Bogor. Kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor secara keseluruhan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi. Dapat dilihat bahwa sebanyak 80,8% responden merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, 9,93% responden merasakan tingkat kepuasan yang sedang dan 9,27% responden merasakan tingkat kepuasan yang rendah. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, antara proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor mempunyai hubungan positif (sangat tinggi).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pada kesempatan ini saran-saran yang berkenaan dengan proses penilaian prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan di PT. AMMI Bogor, yaitu mengingat pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan di PT. AMMI Bogor yang secara keseluruhannya telah memenuhi persyaratan penilaian, maka diharapkan kondisi seperti ini tetap dipertahankan. Meskipun demikian sebaiknya perusahaan memperhatikan kepekaannya dalam menilai mana karyawan yang baik dan mana karyawan yang buruk, hal tersebut dapat dilihat dari persentase tanggapan responden (19% dan 20%) yang menganggap perusahaan tidak peka dalam menilai. Perusahaan hendaknya dapat mempertahankan kondisi kepuasan kerja karyawannya saat ini. Meskipun demikian sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan secara merata kepada setiap karyawannya. Dalam hal ini perusahaan harus lebih bisa mempertimbangkan tingkat pemberian gaji yang lebih sesuai untuk terus menjaga kepuasan kerja karyawannya. Dapat dilihat dari responden (19% dan 17%) merasakan tingkat kepuasan yang rendah terhadap gaji yang mereka terima. Persentase tersebut merupakan skor tertinggi diantara persentase responden yang menyatakan ketidakpuasannya.

Daftar Pustaka

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). In *Jakarta: Rineka Cipta*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Candra, V., Simarmata, N. I. P., Mahyuddin, M., Purba, B., Purba, S., Chaerul, M., Hasibuan, A., Siregar, T., Sisca, S., & Karwanto, K. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kodus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Farida, L. E., & Candra, H. K. (2013). ANALISA SISTEM PENILAIAN TINGKAT KUALITAS PENGAJAR MENGGUNAKAN LOGIKA FUZZY MAMDANI (STUDI KASUS PADA POLIBAN). *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 13(3).
- Hamid, N. (2021). Pengaruh Public Service Motivation dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 170–181.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 253–270.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lase, I. P. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PROMOSI JABATAN DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KEPUTUSAN KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN NIAS. *Jurnal Education and Development*, 9(2), 600–602.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Muhyi, H. A., Muttaqin, Z., & Nirmalasari, H. (2016). *HR PLAN & STRATEGY: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raih Asa Sukses.
- Nasution, F. R., & Sinaga, R. S. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 2(1), 1–17.
- Nurhayati, W. (2018). Analisis Proses Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tablet PT. Kimia Farma. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 80–86.

- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174–193.
- Prayetni, I. A., Sumayku, S. M., & Runtuwene, R. F. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan Housekeeping Department Pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(001).
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, Y. (2016). *PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENJUALAN DI PT. JAYA ANUGRAH RUBBER BANDUNG*. PERPUSTAKAAN.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika*, 5(1), 1–22.
- Sumarni, H. A. (2019). *PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Survey Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya)*. Universitas Siliwangi.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Swastha, B., & Handoko, T. H. (2002). *Manajemen pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Tan, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada 3H Motosport. *Agora*, 5(1).
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 380–391.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Bisma Cendekia*, 1(1), 1–6.