

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOHO GLOBAL HEALTH

Siska Khairunnisa

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
siskacikha1007@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting. Penelitian ini bertujuan 1) untuk menjelaskan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Soho Global Health. 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soho Global Health. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode penelitian menggunakan data survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data, sementara metode analisis deskriptif data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Dari 51 responden berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Soho Global Health memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan dan kinerja karyawan PT. Soho Global Health memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan. 2) Berpengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,849 > 2,026$).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Soho Global Health.

ABSTRACT

Human resources are a very important factor in an organization, both large and small scale organizations. Human resources are seen as a very determining element in the development of an organization, so the role of human resources is increasingly important. This research aims 1) to explain job satisfaction and performance of PT employees. Soho Global Health. 2) to determine the effect of job satisfaction on the performance of PT employees. Soho Global Health. The method used in this research is the research method using survey data with a questionnaire as a data collection tool, while the descriptive data analysis method used in this research is quantitative analysis. The research results show that: 1) Of the 51 respondents, they think that employee job satisfaction at PT. Soho Global Health has a high level of employee satisfaction and employee performance at PT. Soho Global Health has a high level of employee satisfaction. 2) There is a significant influence between the job satisfaction variable (X) and the performance variable (Y). This is proven by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6,849 > 2,026$).

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, PT Soho Global Health.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi yang dihadapi setiap organisasi. Hal ini memaksa setiap

organisasi untuk pengembangan dan mengoptimalkan segala tujuan organisasi terutama sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting organisasi, agar organisasi tidak tertekan arus kompetensi. Bagaimanapun besar suatu organisasi jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kelanjutan usahanya tidak akan bertahan lama. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang pasti dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Karyawan adalah asset perusahaan yang sangat berharga yang wajib dikelola dengan baik sang perusahaan supaya dapat menyampaikan kontribusi yang optimal. galat satu hal yg harus sebagai perhatian utama perusahaan merupakan kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang pada bekerja mereka tidak merasakan ketenangan, kurang dihargai, tidak bisa berbagi segala potensi yg mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tak dapat focus serta enuh terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Pada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan. Menurut (Sedarmayanti, 21; 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

PT SOHO GLOBAL HEALTH merupakan salah satu produksi kesehatan atau obat-obatan herbal, yang ada di Provinsi DKI Jakarta Kota Jakarta Timur Kecamatan Cakung.

Sementara Sutrisno (2016:74), mendefenisikan: “kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Hasibuan (2015:202), menjelaskan: “Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut Sopiah (2008:172) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mensugesti kepuasan kerja diantaranya ialah: kenaikan pangkat, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keaamanan kerja, syarat kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan buat menghipnotis kepuasan kerja karyawan yaitu: Pertama Faktor korelasi antara karyawan, diantaranya korelasi antar manajer dengan karyawan, faktor fisik serta kondisi kerja, korelasi kerja pada antara karyawan, sugesti asal sahabat kerja, emosi dan situasi kerja. kedua Faktor individual, yaitu perilaku orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin.

Ketiga Faktor-faktor luar (eksternal), yaitu keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (pelatihan, up-grading dan sebagainya).

Sedangkan kinerja artinya suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode saat tertentu, adalah hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan pada memanfaatkan sumber- asal daya yang dimiliki. (Rivai, 2011: 861).

Berdasarkan penjelasan di atas kiranya jelas bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pengertian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Taufik Noor Hidayat).

PT. SOHO GLOBAL HEALTH salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi atau obat-obatan. Dari hasil pra-riset yang penulis lakukan diperoleh data penjualan seperti table berikut:

Tabel 1. Data Penjualan PT. SOHO GLOBAL HEALTH

Tahun	Penjualan	Perkembangan produk (%)
2018	Rp. 4.563.185	12,74%
2019	Rp. 5.048.301	10,64%
2020	Rp. 6.163.939	22,10%
2021	Rp. 7.076.164	14,80%
2022	Rp. 7.290.121	3.02%

Sumber: Data Pendapatan PT. SOHO GLOBAL HEALTH 2018-2022

Pada perhitungan data di atas penjualan dari tahun 2018 sampai 2022 mengalami kenaikan, sedangkan untuk perkembangan produk mengalami kenaikan dan penurunan.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soho Global Health” dengan studi yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT. Soho Global Health.

METODE PENELITIAN

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesepakatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, populasi yang dimaksud penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap yang ada di PT. SOHO GLOBAL HEALTH sebanyak 80 karyawan, sedangkan sample dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap sebanyak 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 51 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Soho Global Health yang jumlah populasi sebanyak 51 orang yang akan

dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampel yaitu sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya 51 sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya tau mewakili (representatif).

Menurut Sugiyono (2014:118) definisi probability sampling adalah "teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Selanjutnya menurut Sugiyono (2014:120) definisi nonprobability sampling adalah "teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur tau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 51 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

- Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini, proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver 25.
- Menentukan nilai r_{tabel} (diperoleh dari table statistic). Dalam tingkat signifikan (α) = 5%.

Tabel 2. Rangkuman Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Uji Validitas			
No.			Keputusan
	r _{hitung}	r _{tabel}	
Butir1	0.767	0.273	Valid
Butir2	0.758	0.273	Valid
Butir3	0.735	0.273	Valid
Butir4	0.727	0.273	Valid
Butir5	0.748	0.273	Valid
Butir6	0.765	0.273	Valid

Butir7	0.793	0.273	Valid
Butir8	0.849	0.273	Valid
Butir9	0.788	0.273	Valid
Butir10	0.832	0.273	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dan kuesioner melalui SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil table diatas diketahui nilai rhitung dari butir-butir pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan SPSS adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel X (Kepuasan Kerja) adalah Valid.

Tabel 3. Rangkuman Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Butir11	0.794	0.273	Valid
Butir12	0.806	0.273	Valid
Butir13	0.433	0.273	Valid
Butir14	0.808	0.273	Valid
Butir15	0.515	0.273	Valid
Butir16	0.698	0.273	Valid
Butir17	0.866	0.273	Valid
Butir18	0.703	0.273	Valid
Butir19	0.624	0.273	Valid
Butir20	0.802	0.273	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dan kuesioner melalui SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil table diatas diketahui nilai rhitung dari butir-butir pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan SPSS adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Y (Kinerja) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

- Menghitung nilai ralpha (diperoleh dari table statistic). dalam penelitian ini proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver 25.
- Membandingkan dengan nilai cronbach's alpha sebesar $> 0,6$
- Memeriksa butir-butir pernyataan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka data dianggap valid. Tetapi sebaliknya Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ data dianggap tidak valid.
- Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS maka diperoleh r_{alpha} dari semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja pada table berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.961	20

Sumber: hasil pengolahan data dan kuesioner melalui SPSS 25, 2023

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai ralpha dari semua pernyataan yang ditunjukkan dari hasil pengolahan data melalui SPSS adalah Variabel X dan Variabel Y sebesar (0.961) lebih besar dari cronbach (0,6). Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel (X) dan Variabel (Y) tersebut reliable.

Pembuktian Hipotesis

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Global Health. Maka akan digunakannya perhitungan koefisien determinasi, koefisien regresi linier sederhana, serta uji koefisien regresi persial (uji t).

Koefisien korelasi

Tabel 5. Table Koefisien Korelasi Antara Kepuasan Dengan Kinerja

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	23	23
Y	Pearson Correlation	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	23	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil pengolahan data dan kuesioner melalui SPSS 25, 2023

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan atau derajat keeratan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Global Health. Untuk mengetahui kuat atau lemah nya nilai korelasi maka dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r X atau Y

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2015-2016

Berdasarkan data yang tertera pada table diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Global Health Sangat Kuat dan Positif.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Analisa Koefisien Determinasi R^2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.676	58.92139
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: hasil pengolahan data dan kuesioner melalui SPSS 25, 2023

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai (r^2) sebesar 0,691 atau 69,1%. Hal ini berarti Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar 69,1% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soho Global Health, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya dalam kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Regresi Linier Sederhana**Tabel 8. Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	65.217	32.545		2.004
	X	.730	.107	.831	6.849
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: hasil pengolahan data dan kuesioner melalui SPSS 25, 2023

Berdasarkan data dari table 8 di atas, maka diketahui bahwa regresi antara pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Global Health dapat diformulasikan dengan model regresi yaitu: $Y = 65.217 + 730X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (α) sebesar 65.217 menyatakan, jika kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan PT. Soho Global Health nilainya sebesar 65.217.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**Tabel 9. Uji T**

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	65.217	32.545		2.004
	X	.730	.107	.831	6.849
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: hasil pengolahan data dan kuesioner melalui SPSS 25, 2023

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 25. Dapat diuraikan sebagai berikut:

Dari Uji T parsial (Uji T) diperoleh variabel X berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.849 satuan, sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 2.026.

PEMBAHASAN

Berikut hasil analisis penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, hasil seluruh item pada kuesioner kompensasi dinyatakan valid, dan hasil perhitungan pada kuesioner kinerja dinyatakan reliabel PT. Soho Global Health Berdasarkan hasil analisis regresi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan secara sistematis pada PT. Soho Global Health, maka model regresi diartikan sebagai berikut :

$$Y = 65,217 + 0,730X$$

Persamaan regresi menunjukkan konstanta (a) sebesar 65,217. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai imbalan pekerjaan sebesar 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 65,217 satuan. Dan nilai (b) sebesar 0,730, ini membuktikan apabila setiap 1 satuan nilai X maka nilai Y bertambah sebesar 0,730 satuan, maka Koefisiennya positif yang artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi (r^2), diperoleh R-squared sebesar 0,691 yang berarti variabel X (kepuasan kerja) memberikan kontribusi yang cukup sebesar 69,1% terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

Berdasarkan uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan rumus statistik diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.849 > 2,026$) untuk menunjukkan hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Soho Global Health.

Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima (kepuasan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti bahas mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi digunakan secara sistematis antara Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan interpretasi dengan model regresi yaitu : $Y = 65,217 + 0,730X$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan rumus statistik maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.849 > 2.010$). Artinya H_1 diterima H_0 ditolak.

Saran

Dalam sebuah penelitian, seseorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna ataupun manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi atau lembaga, komunitas serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

Setelah peneliti menyelesaikan pembahasan skripsi ini. Adapun saran–saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
- 2) Perusahaan bisa memberikan upah yang tepat waktu pada karyawan sehingga karyawan bisa memperoleh apa yang menjadi haknya.
- 3) Perusahaan diharapkan bisa memberikan jaminan kerja sebagai karyawan tetap kepada karyawan outsourcing yang kinerjanya tinggi. Sehingga dengan adanya jaminan pekerjaan sebagai karyawan tetap, maka karyawan akan lebih bekerja secara maksimal dan rajin.
- 4) Diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya sehingga nantinya ada kesempatan untuk karyawan mendapatkan tambahan upah bahkan peluang untuk menjadi karyawan tetap.
- 5) Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauh mana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif guna peningkatan dan mempertahankan kinerjanya.
- 6) Penelitian ini mungkin belum memberikan gambaran yang jelas mengenai karyawan outsourcing. Oleh karena itu diharapkan adanya penelitian lanjutan guna menambah literatur mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja.
- 7) Meskipun banyak sekali penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja, akan tetapi penelitian mengenai kedua variabel ini harus selalu diperbaharui. Hal ini dikarenakan variabel keduanya yang berubah dan tidak tetap. Sehingga dengan adanya penelitian lanjutan nantinya akan diketahui hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dari waktu ke waktu.
- 8) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain (misalnya kepemimpinan) dalam penelitian mengenai kepuasan kerja ataupun kinerja. Karena dengan adanya variabel lain dalam penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hubungan ataupun pengaruhnya pada kepuasan kerja dengan kinerja.
- 9) Dalam penelitian ini karena terbatasnya jumlah sampel yang digunakan, disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang jumlahnya lebih besar dari sampel penelitian yang dilakukan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58568/1/21170181000026_Andi%20Kristianto%20%20Andi%20Kristianto%2C%20S.Pd.I.pdf?ssp=1&setlang=id-ID&safesearch=moderate
- https://sohoglobalhealth.com/uploads/investor/publication/annual_report/file/5/A_R_and_SR_2022_SOHO.pdf
- Istiqamah, S. N. (2022, November 15). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Retrieved from <https://repository.unja.ac.id/https://repository.unja.ac.id/44830/1/Skripsi%20Septia%20Nurul%20Istiqamah.pdf>

- JARIYATI, I. (2016, Juni 18). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP*. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/>: <http://etheses.uin-malang.ac.id/5696/1/12510127.pdf>
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)*. Retrieved from Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- KRISTIANTO, A. (2021, Juni 28). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru*. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/>:
- LESTARI, N. A. (2021, Juli 14). <https://repository.ar-raniry.ac.id/>. Retrieved from *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK ACEH SYARIAH)*: <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/23572/1/Novi%20Ayu%20Lestari,%20160603055,%20FEBI,%20PS,%20082274779898.pdf>
- Saputro, D. (2022, Februari 3). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Retrieved from <http://repository.unbari.ac.id/>: <http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang%20Saputro%20baru.pdf>