

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION ANOMALIES AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PRODUCTION SECTION OF CV. ASSENY APPAREL MAJALAYA

ANALISIS ANOMALI KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. ASSENY APPAREL MAJALAYA

Jessica Fauziyah Hendrick¹, R.M Juddy Prabowo²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi^{1,2}

Jessicafauziyah_20p072@mn.unjani.ac.id¹, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRACT

The development of the industry in the convection sector is currently very rapid, causing lots of convections to start appearing. Under conditions like this, companies must be able to retain their employees so that they have high loyalty to the company's performance. Employee performance can influenced by job satisfaction. This company experienced a decline in performance in production department in several months during the last year due to production realization which sometimes did not match production targets caused by employee dissatisfaction. The purpose of research is determine effect of job satisfaction on employee performance at CV. Asseny Apparel Majalaya. The research method used a quantitative and qualitative approach with 37 respondents. Data management in this research uses the Statistical Package for The Social Science (SPSS). There is anomaly on research results, where job satisfaction has no effect on employee performance. This can be caused by the difficulty of finding work for unskilled workers so the majority of workers fall under the criteria being capable in terms of performance but included in the criteria being dissatisfied on job satisfaction variable, and vice versa. Some of respondents feel satisfied at work even their performance is in the criteria of being less capable

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Perkembangan industri dalam bidang konveksi saat ini sangat pesat, membuat banyak sekali konveksi yang mulai bermunculan. Dengan kondisi seperti ini, perusahaan harus dapat mempertahankan karyawannya agar memiliki loyaltas tinggi terhadap kinerja pada perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Perusahaan ini mengalami penurunan kinerja pada bagian produksi di beberapa bulan selama 1 tahun terakhir. Realisasi produksi terkadang tidak sesuai dengan target produksi yang disebabkan oleh ketidakpuasan pada karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Asseny Apparel Majalaya. Metode penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan responden sebanyak 37 orang. Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan *Statiscal Package for The Social Science* (SPSS). Terdapat anomaly pada hasil penelitian, di mana kepuasan keerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh sulitnya mencari pekerjaan bagi para pekerja kasar sehingga mayoritas pekerja masuk kriteria mapu dalam kinerja tetapi termasuk pada kriteria tidak puas dalam variable kepuasan kerja, dan sebaliknya Sebagian dari responden merasa puas dalam bekerja walaupun kinerja mereka masuk dalam kriteria kurang mampu.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bisnis konveksi mengalami pertumbuhan yang luar biasa karena meningkatnya permintaan konsumen untuk pakaian yang dapat disesuaikan. Dalam situasi seperti itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan retensi karyawannya, menumbuhkan rasa loyalitas yang kuat terhadap

organisasi. Namun demikian, perusahaan terkadang mengabaikan pentingnya kesehatan karyawan, yang kemudian menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bersama perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai elemen, termasuk kepuasan

kerja, yang secara tidak langsung dapat dijelaskan.

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja aktual dengan norma kerja organisasi, yang merupakan indikator utama kinerja di tempat kerja (Mangkunegara, 2018). Di tengah persaingan yang semakin ketat, organisasi terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, karena produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan bisnis (Mangkunegara, 2018). Dalam menghadapi tuntutan ini, organisasi menghargai pentingnya kinerja karyawan sebagai elemen kunci untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Oleh karena itu, perusahaan secara rutin mengevaluasi dan meninjau kinerja staf guna memastikan dan meningkatkan produktivitas (Mangkunegara, 2018). Kepuasan kerja dapat berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Citra dan Fahmi, (2019), ketika seorang karyawan mencintai pekerjaannya dan merasakan tingkat kepuasan di tempat kerja, hal ini dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang ditandai dengan emosi positif atau negatif. Karyawan mungkin mengalami kepuasan dalam aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka dan juga mengalami ketidakpuasan dalam aspek-aspek lainnya. Kepuasan kerja berasal dari evaluasi lingkungan kerja saat ini. (Handoko, 2020). Menurut Robbins dan Judge, (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sentimen yang menguntungkan terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atributnya.

CV. Asseny Apparel merupakan industri manufaktur pakaian yang selalu mengikuti perkembangan tren saat ini.

Untuk mencapai tujuan ini, sangat penting untuk memberikan bantuan kepada personil yang kompeten dalam melaksanakan semua tugas untuk mewujudkan visi.

Tabel 1. Target dan Realisasi pada Tahun 2023

Bulan	Target Produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Persentase
Jan	400	420	106%
Feb	400	430	107,5%
Mar	430	425	98,84%
Apr	450	450	100%
May	470	480	102,13%
June	470	470	100%
July	490	500	102%
Augst	500	530	106%
Sep	550	560	101,81%
Okt	580	575	99,13%
Nov	600	590	98,33%
Des	650	640	98,46%
Total	5.990	6.070	1.220,2%

Sumber: Data CV. Asseny Apparel, diolah Kembali Tahun 2024.

CV. Asseny Apparel mengalami penurunan kinerja pada bagian produksi di beberapa bulan selama 1 tahun terakhir pada realisasi produksi yang terkadang tidak sesuai dengan target produksi. Seperti data yang ada di tabel 1. bahwa capaian produksi menurun pada realisasi produksi beberapa bulannya pada tahun 2023.

Berdasarkan temuan dari observasi serta wawancara yang dilakukan selama beberapa hari terdapat beberapa hal yang terjadi, di antaranya sering kali karyawan yang terlambat masuk kerja, dan menjadi hal biasa di setiap harinya. Sedangkan, CV. Asseny Apparel cukup terkenal di kalangan perusahaan konveksi lainnya, karena dapat mengikuti kondisi pasar serta dengan hasil yang diberikan oleh perusahaan kepada konsumen sangat baik dan juga harga yang mudah dijangkau.

Berdasarkan temuan peneliti dan observasi yang dilakukan permasalahan

yang dihadapi adalah terkait dengan karyawan yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya termasuk dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menurunkan produktivitas, dan membuat pekerjaan yang ada di perusahaan menjadi terhambat. Kurangnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan termasuk pada bagian produksi.

Tabel 2. Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi Periode Januari – Desember Tahun 2023

Bulan	Mangkir	Izin	Terlambat
Jan	5	2	6
Feb	4	2	8
Mar	5	4	6
Apr	4	5	9
May	4	2	7
June	5	3	6
July	4	2	6
Augst	5	4	7
Sep	6	5	9
Okt	7	4	7
Nov	7	5	5
Des	8	4	8
Total	64	37	84

Sumber: CV. Asseny Apparel, diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, banyaknya karyawan yang mangkir maupun terlambat setiap bulannya yang mempengaruhi pada karyawan lain, sedangkan upah yang didapatkan tetap sama dan membuat penurunan kinerja pada perusahaan.

Kepuasan kerja mengacu pada seluruh sentimen atau disposisi karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup emosi dan persepsi positif atau negatif tentang sifat pekerjaan mereka dan kondisi yang menyertainya (Indrasari et al., 2017). Adanya permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, mengenai karyawan

yang terlambat masuk kerja karena masih kurang diapresiasi dan tidak sesuai dengan benefit yang dijanjikan pada awalnya. Benefit yang dimaksud yaitu misalnya dalam pemberian cuti, kompensasi. Dalam hal ini terkadang perusahaan memberikan yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan atau lainnya. Kepuasan kerja bukan hal yang mudah untuk didapatkan karena kepuasan kerja dapat terbentuk karena adanya perasaan yang mendukung untuk mempengaruhi yang dilakukan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan.

Mc Gregor (1960), menyatakan bahwa tanggung jawab utama seorang manajer adalah mengkoordinasikan individu secara efektif untuk mencapai tujuan keuangan organisasi. Setiap keputusan manajerial menghasilkan dampak perilaku. Asumsi tentang sifat dan perilaku manusia mendasari setiap keputusan atau tindakan manajerial. Asumsi-asumsi manusia selanjutnya melekat dalam berbagai literatur organisasi dan praktik manajemen yang berlaku:

1. Mayoritas individu memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan dan akan berusaha untuk menghindarinya sebisa mungkin.
2. Mengingat keengganan manusia untuk bekerja, maka perlu menggunakan metode seperti paksaan, kontrol, arahan, dan hukuman untuk memotivasi sebagian besar individu untuk mengerahkan upaya yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian telah memperlihatkan bahwa taktik manajemen perlu disesuaikan secara selektif untuk mengakomodasi perubahan tingkat pendidikan, perilaku, motivasi, atau ketergantungan. Namun demikian, jika teori X terus berlanjut dalam membentuk teknik manajemen kita, kita akan secara konsisten gagal dalam upaya kita untuk

menemukan dan memanfaatkan potensi manusia yang sesungguhnya **Feliana, (2009)**.

Teori X mencakup perspektif konvensional tentang kepemimpinan dan manajemen, dengan fokus pada pengarahan dan kontrol. Di sisi lain, teori Y membahas integrasi tujuan individu dan organisasi. Asumsi-asumsi Teori Y berkaitan dengan **Feliana (2009)** yakni:

1. Sama seperti manusia membutuhkan bermain ataupun beristirahat, aktivitas fisik ataupun mental di tempat kerja juga memiliki kebutuhan alami yang tidak bisa diabaikan.
2. Pengawasan dari luar ataupun pemberian hukuman tidak selalu menjadi metode yang efektif untuk mengarahkan segala usaha menuju pencapaian tujuan organisasi.
3. Tingkat komitmen untuk menyelesaikan tujuan ditentukan oleh manfaat yang terkait dengan pencapaiannya.
4. Manusia pada dasarnya yakni pembelajar yang dalam situasi yang tepat tidak hanya bersedia menerima tanggung jawab tetapi juga aktif mencarinya, memperlihatkan betapa pentingnya lingkungan kerja yang mendukung.

Teori Y diasumsikan bila individu akan secara alami mengarahkan ataupun mengendalikan diri mereka sendiri dalam mencapai tujuan organisasi, sejauh mana mereka berkomitmen atas tujuan tersebut. Meski demikian, teori ini tak sepenuhnya menyingkirkan peran kontrol otoritatif, namun menganggapnya sebagai salah satu dari berbagai alat guna mengelola manusia.

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka dapatkan di perusahaan. Tingkat kepuasan kerja di tempat kerja akan bergantung pada bagaimana mereka diperlakukan dan bagaimana mereka

menilai pekerjaan mereka sesuai dengan pendapatan yang diterima. Prestasi kerja yang optimal dicapai ketika karyawan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang memotivasi mereka untuk bekerja dengan potensi tertinggi.

Temuan studi ini diketahui bahwa terdapat nilai korelasi *R Square* 0.035 yang dimana artinya adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja sebesar 3,5%. Selain itu, dapat diketahui dalam nilai konstanta sebesar 31,277 sedangkan nilai koefisien kepuasan sebesar -0,275 dengan demikian, dapat ditarik simpulan bahwa *p-value* lebih tinggi dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa variabel kepuasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai *t* hitung yaitu $t_{hitung} = -1,123$ dan $t_{tabel} = 1,689$, maka dapat ditarik simpulan bahwa variabel kepuasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan adanya kecemburuan antar karyawan terhadap atasan yang pilih kasih terhadap karyawannya.

Menurut Robbins dan Judge, (2018) Kepuasan kerja merupakan sentimen yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atributnya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif yang dimiliki individu, yang menghasilkan respons emosional yang dapat diamati seperti kepuasan, ketidaksenangan, dan kesenangan. **Mangkunegara, (2017)** mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat memengaruhi sebuah organisasi, antara lain perputaran karyawan, ketidakhadiran, tingkat pekerjaan, dan ukuran perusahaan.

Menurut **Kasmir, (2016)**, menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan sikap di tempat kerja, yang dicapai dengan berhasil memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil pencapaian

yang berasal dari kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh individu dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. **Irawan et.al. (2020)** mengidentifikasi beberapa metrik untuk menilai kinerja karyawan, antara lain kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kualitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, telah ditentukan bahwa variabel kepuasan tidak memiliki dampak pada kinerja. Ini ditentukan oleh jawaban yang diberikan oleh partisipan dalam survei yang sebelumnya telah disebarkan oleh peneliti. Mengacu pada hasil wawancara, karyawan menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap organisasi karena beberapa alasan, salah satunya adalah kecemburuan sosial di antara rekan kerja. Dengan adanya kecemburuan tersebut membuat jawaban responden menjadi tidak signifikan dan responden dinyatakan anomali.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Asseny Apparel Majalaya, baik secara individu maupun kolektif dan secara kuantitatif maupun kualitatif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Survei ini melibatkan 36 karyawan produksi dan 1 manajer yang diminta untuk memberikan tanggapan mengenai kinerja. Dengan demikian, jumlah total responden adalah 37 orang.

Penelitian ini mempergunakan sumber data primer dan sekunder, dengan memanfaatkan metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian lapangan melibatkan keterlibatan langsung dengan subjek

penelitian, termasuk melakukan wawancara, memberikan kuesioner, dan mendokumentasikan informasi yang relevan. Skala penilaian ini mengacu pada teknik *Semantic Differential*. Metode yang diterapkan dalam pengujian alat ukur/instrumen penelitian ini melibatkan penggunaan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menilai keakuratan dan konsistensi alat ukur.

1. Hasil Uji Validitas

Setelah melakukan uji validitas pada tiap-tiap variabel, terbukti bahwa semua instrumen (X) dan (Y) dianggap valid, karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,325).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Sesudah melakukan pengujian reliabilitas pada setiap variabel didapat hasil yakni:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R_{tabel}	Keterangan
X	0,704	0,60	Reliabel
Y	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS ver 2.6.

Melalui tabel tersebut terlihat bahwa variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y) dianggap reliabel, yang diindikasikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai kritis 0,60.

Metode analisis data mempergunakan teknik analisis deskriptif dan asosiatif untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sikap kinerja. Ini dicapai melalui penggunaan analisis deskriptif kuantitatif, seperti yang diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja

INTERVAL	KEPUASAN KERJA	KINERJA
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Mampu
1,81 – 2,60	Tidak Puas	Tidak Mampu
2,62 – 3,40	Cukup Puas	Cukup Mampu
3,41 – 4,20	Puas	Mampu
4,21- 5,00	Sangat Puas	Sangat Mampu

Untuk menilai dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja, dapat dilakukan dengan menganalisis secara kuantitatif melalui pengujian regresi linier sederhana dan menghitung koefisien determinasi.

Tabel 5. Kriteria Pengaruh Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
> 81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitriyaningsih dan Budiansyah, (2019)

3. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang menguji pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan di bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya.

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ (Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya)

$H_a : \beta_2 > 0$ (Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Asseny Apparel Majalaya

Setelah dilakukan perhitungan terhadap jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja (X) dengan 4 sub variabel dan 7 pertanyaan, maka dihasilkan dari tanggapan responden terhadap variabel X

Dapat dilihat total rata rata kriteria tanggapan responden pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Total rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Turnover (Perputaran Karyawan)	3,14	Sedang
Tingkat Ketidakhadiran (Absen)	3,00	Sedang
Tingkat Pekerjaan	4,19	Mampu
Ukuran Organisasi Perusahaan	4,01	Lancar
TOTAL SKOR RATA-RATA (3,14 + 3,00 + 4,19 + 4,01)/4 = 3,59		
KRITERIA = PUAS		

Sumber: Kuesioner diolah kembali 2024

Pada variabel kepuasaan kerja terdapat tiga sub variabel yakni:

1. *Turnover* (Perputaran karyawan)
 - Kecenderungan untuk mengundurkan diri dari perusahaan
2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja (Absensi)
 - Kecenderungan untuk tidak hadir bekerja
3. Umur

Faktor umur tidak akan diteliti karena perusahaan tidak dapat mengendalikan umur para karyawannya dalam rangka meningkatkan kepuasan para karyawan.
4. Tingkat Pekerjaan
 - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk memperoleh peningkatan karir ataupun upah selama bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

- Peluang berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan
- Kelancaran komunikasi dengan atasan
- Klancaran berkoordinasi dengan rekan kerja

Berdasarkan tabel 6 memiliki nilai rata-rata dengan total sebesar 3,59 yang termasuk pada kriteria **puas**. Artinya menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya berdasarkan persepsi atasan langsung terbilang **puas** untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, akan tetapi, masih ada beberapa aspek yang perlu disempurnakan.

Mengacu pada data yang ada, sub-variabel ketidakhadiran memiliki skor terendah, dengan rata-rata 3,00, yang termasuk dalam kisaran sedang, yang artinya para karyawan bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya memiliki tingkat ketidakhadiran atau absen yang sedang berdasarkan persepsi atasan langsung. Sub-variabel “tingkat pekerjaan” memiliki skor tertinggi yaitu 4,19, yang memenuhi kriteria mampu, yang artinya para karyawan bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya mampu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan berdasarkan persepsi atasan langsung.

2. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Asseny Apparel Majalaya

Setelah melakukan pengujian dan perhitungan mengenai tanggapan responden terhadap variabel Y maka didapat hasil total rata-rata sebagai berikut:

Tabel 7. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja

Sumber: Kuesioner, Diolah kembali, 2024

Pada variabel kinerja terdapat 5 sub

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas Kerja	3,90	Sesuai
Kuantitas	3,50	Mampu
Ketepatan Waktu	3,92	Tepat
Efektivitas	4,03	Mampu
Kemandirian	3,76	Mampu
TOTAL SKOR RATA-RATA $(3,90 + 3,50 + 3,92 + 4,03 + 3,76)/5 = 3,82$		
KRITERIA = MAMPU		

variabel yaitu:

1. Kualitas Kerja

- Tingkat kualitas sesuai standar yang telah diselesaikan
- Ketelitian dalam bekerja

2. Kuantitas

- Ketepatan jumlah produksi yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu

- Ketepatan waktu masuk kerja.

4. Efektivitas

- Kemampuan menggunakan sumber daya teknologi untuk mendukung proses produksi.

5. Kemandirian

- Kemampuan untuk bekerja secara individu tanpa bantuan rekan kerja.

Skor rata-rata keseluruhan untuk setiap sub variabel dari kinerja karyawan produksi di CV Asseny Apparel Majalaya adalah 3,82 yang termasuk dalam rentang mampu. Ini mengindikasikan bahwa karyawan produksi di CV Asseny Apparel Majalaya memperlihatkan tingkat kemampuan yang memuaskan dalam kinerjanya. Namun setelah melihat nilai rata-rata dari sub variabel, masih banyak aspek yang masih harus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawan bagian produksi.

Berdasarkan tabel 7, sub variabel kuantitas memiliki nilai terendah, dengan rata-rata 3,50. Nilai ini masuk dalam kriteria **mampu**, yang mengindikasikan bahwa karyawan

bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya **mampu** memenuhi target kuantitas perusahaan. Sub variabel efektivitas memiliki nilai terbesar, dengan rata-rata 4,03, masuk dalam kriteria mampu. Ini mengindikasikan bahwa karyawan bagian produksi mampu dalam mengoptimalkan proses produksi.

Analisis Asosiatif

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Asseny Apparel Majalaya

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandarized B	Coefficients ^a		t	Sig.
		Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
Constant	31.277	4.545		6.881	.000
X	-.275	.245	-.187	-1.123	.269

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Merujuk tabel 8 memperlihatkan hasil pengujian regresi sederhana serta didapat hasil permanen regresi sederhana yakni:

$$Y = 31.277 + (-0,275) X$$

Guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja (independen) terhadap variabel kinerja (dependen) dapat dilihat yakni:

Koefisien untuk variabel kepuasan kerja (X) adalah negatif. Ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y), dengan tingkat pengaruh yang **rendah sekali**, dan tidak signifikan secara statistik yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
1	.187 ^a	.035	.007	.269

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil SPSS ver 2.6.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja tidak memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) 0,035 dan nilai signifikansi 0,269.

Hasil pengujian tersebut dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan, seperti yang terlihat pada tabel mengenai jawaban responden terhadap kepuasan dan kinerja yang bias dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Skor Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan dan Kinerja

NO	X	Y	KETERANGAN
1	12	34	
2	14	29	
3	14	23	
4	15	33	
5	15	20	
6	15	28	
7	15	34	
No	X	Y	Keterangan
8	15	24	
9	16	34	
10	16	27	
11	17	26	
12	17	30	
13	17	30	
14	17	34	
15	17	22	
16	17	27	
17	18	27	
18	18	25	
19	18	19	
20	18	28	
21	18	27	
22	18	21	Nilai tengah X1 =18
23	18	34	Nilai tengah Y = 27
24	19	20	
25	19	31	
26	20	22	
27	20	27	
28	20	20	
29	20	22	
30	22	22	
31	22	27	
32	22	21	
33	23	28	
34	23	28	
35	24	23	
36	24	22	
37	25	22	

Sumber: Kuesioner Hasil Tanggapan Responden

Tabel 10 mengungkapkan bahwa responden dengan skor kinerja di atas rata-rata tetapi memiliki skor kepuasan kerja di bawah rata-rata ditunjukkan oleh responden nomor 1, 2, 4, 6, 9, 10, 12, 13, dan 14.

Sebaliknya karyawan dengan skor kinerja di bawah rata-rata tetapi memiliki skor kepuasan kerja di atas rata-rata ditunjukkan oleh nomor 24, 26, 28, 29, 30, 32, 35, 36, dan 37.

Untuk melihat jumlah dan persentase banyaknya responden dengan skor diatas bias dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

KETERANGAN	JUMLAH	%
Skor kepuasan kerja di bawah rata-rata dengan skor kinerja di atas rata-rata	8	21,62%
Skor kepuasan kerja di atas rata-rata dengan skor kinerja dengan skor kinerja di bawah rata-rata	9	24,32%
TOTAL		45,94%

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2024

Merujuk tabel 11. jumlah responden dengan nilai kepuasan kerja di bawah rata-rata dan skor kinerja di atas rata-rata berjumlah 8 orang dengan persentase 21,26%. Jumlah responden dengan nilai kepuasan kerja di atas rata-rata dan skor kinerja di bawah rata-rata sebanyak 9 orang dengan persentase 24,32% dengan total 45,94%.

Berdasarkan tabel tersebut 45,94% responden dinyatakan anomali. Berdasarkan hasil wawancara alasan mengapa karyawan merasa tidak puas karena kecemburuan sosial yang terjadi pada perusahaan dan karyawan yang merasa puas tetapi menurut sudut pandang atasan ternyata kinerjanya tidak

maksimal, sedangkan karyawan yang merasa tidak puas atas kinerjanya tetapi dari sudut pandang atasan kinerjanya sudah maksimal.

Mengacu pada hasil wawancara dengan para karyawan, mereka merasa tidak puas karena ketika berkegiatan dalam perusahaan karyawan yang dilibatkan hanya karyawan yang merupakan kerabat dekat atasan. Dan kelancaran komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan kurang baik, disebabkan oleh atasan yang kurang peduli terhadap karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya
2. 21,62% karyawan bagian produksi CV. Asseny Apparel Majalaya memiliki skor kinerja di bawah rata-rata dengan skor kepuasan kerja di atas rata-rata. Sedangkan 24,32% karyawan memiliki skor kinerja di atas rata-rata memiliki skor kepuasan kerja di bawah rata-rata, sehingga total responden yang dinyatakan anomali sebanyak 45,94%. Hal ini menyebabkan tidak signifikannya variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan maka dapat diberikan saran yaitu, sebanyak 24,32% karyawan merasa tidak puas terhadap kepuasan kerja pada CV. Asseny Apparel Majalaya. Karyawan dengan kinerja yang dinilai baik merasa kecewa dikarenakan adanya ketidakadilan berupa pilih kasih serta

hanya melibatkan karyawan yang merupakan kerabat saja apabila ada pelaksanaan kegiatan pada perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat bertindak secara adil dan memberikan kesempatan bagi karyawan lain untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk lebih memperhatikan dan menjaga komunikasi baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, A., & Haryadi, D. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 722–730.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>
- Atikah, K., & Qomariah, N. (2021). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture and Work Motivation on Lecturer Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 216–227.
- <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.4088>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Damai, P., Rofiaty, & Sudjatno. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance Factor in Palm Oil Plantations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 143–152.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, M.S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Ibrahim, M., Karollah, B., Juned, V., & Yunus, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation and Culture on Millennial Generation Employees Performance of the Manufacturing Industry in the Digital Era. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908966>
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Irawan, D. A., Marsherina, H., Evasari, J., & Marcelline. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 2(4), 710–719.
- Kusuma, A. A. (2023). The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance of Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 11(01), 1–8. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v10i01.55>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Novis, J. Van, Yuliharsi, & Games, D. (2022). A Mediating Model To Evaluates Employee Performance In Retail Amid And Post COVID 19. *Jurnal Mantik*, 6(2), 2624–2630.
- Nuryasman, & Suryaman, E. A. (2018). The influence of organizational culture and work motivation toward employee performance (case study on employees of pt inoac polytechno indonesia). *Jurnal Manajemen*, 22(1), 74–90. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i1.314>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (Jilid 1 Ed). Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Managemen Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Safitri, U. L., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2022). The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 02(02), 120–128. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.21964>
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, Fatmawati, I., Wakhyuni, E., Astuti, D., Novalina, A., & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50–60. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gv hqm>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; 2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetak 11). Jakarta: Prananda Media Group
- Unaradjan, D.D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta