

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TELKOM AKSES SEMARANG**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF PT
TELKOM AKSES SEMARANG EMPLOYEES***

Sesarius Ile Hokor¹, Bonaventura Hendrawan Maranata²

Manajemen, Fakultas FEBHum Universitas Nasional Karang Turi Semarang^{1,2}

E-mail: Bonaventura.maranata@unkartur.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on employee performance at PT Telkom Akses Semarang. The validity of the instrument was measured by comparing the reliability of each question using Cronbach's Alpha coefficient to assess the instrument's reliability. A simple linear regression analysis was conducted, resulting in the equation $Y = 23.747 + 0.346X + e$. The analysis showed that if the value of variable X (job satisfaction) is zero, the value of variable Y (employee performance) is 23.747. Each unit increase in the job satisfaction variable is associated with an increase in employee performance, with a significance level of 0.05. Partial analysis (T-test) indicated that the t-value for variable X was 3.487, and the t-table value was 1.984, indicating a significant effect of job satisfaction on employee performance. These findings suggest that job satisfaction has a positive and significant impact on improving employee performance at PT Telkom Akses Semarang.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, PT Telkom Akses

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Semarang. Validitas instrumen diukur dengan membandingkan reliabilitas setiap pertanyaan menggunakan koefisien Alpha Cronbach untuk menilai keandalan instrumen. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, didapatkan persamaan $Y = 23,747 + 0,346X + e$. Hasil analisis menunjukkan bahwa jika nilai variabel X (kepuasan kerja) adalah nol, maka nilai variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 23,747. Setiap peningkatan satu unit pada variabel kepuasan kerja dihubungkan dengan peningkatan pada kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel X adalah 3,487 dan t tabel sebesar 1,984, yang menandakan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Telkom Akses Semarang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Telkom Akses

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek krusial dalam dunia ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka umumnya dapat menunjukkan performa yang lebih baik, berkontribusi lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga pemahaman tentang hubungan ini menjadi penting bagi pengelola sumber daya manusia di perusahaan (Yulianti, 2019).

Seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, tantangan dalam mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan juga semakin kompleks. Penelitian oleh Wijayanti dan Indratno (2020) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, serta pengakuan terhadap prestasi individu berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung dan kondusif agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Kinerja karyawan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama pada perusahaan

yang bergerak di sektor jasa, seperti PT Telkom Akses. Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam industri telekomunikasi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan agar dapat memenuhi ekspektasi pelanggan. Salah satu aspek yang berpotensi meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Junaidi dan Akbar (2019), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja.

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses Semarang sebagai lokasi penelitian karena memiliki fokus utama pada penyediaan layanan internet berbasis fiber optik serta infrastruktur telekomunikasi. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang banyak, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar tidak terjadi masalah internal yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja, yang tentu akan berdampak pada kinerja di perusahaan. Berikut adalah data Rekap Absensi Karyawan dan Rekap Jumlah Karyawan Keluar di PT Telkom Akses Semarang tahun 2023 yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1. Rekap Absensi Karyawan di PT Tekom Akses Semarang Tahun 2023

Bulan	Cuti Tahunan	Sakit	Ijin	Mangkir
Januari	4	0	0	0
Februari	5	0	0	0
Maret	4	1	0	0
April	3	0	0	0
Mei	5	2	0	0
Juni	3	2	1	0
Juli	4	0	0	0
Agustus	2	3	0	0

September	4	2	2	0
Oktober	3	1	0	0
November	4	2	0	0
Desember	4	1	0	0

Sumber: Bagian SDM dan Kepegawaian PT Telkom Akses Semarang

Berdasarkan data yang disediakan, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Telkom Akses Semarang selama setahun terdiri dari beberapa kategori, yaitu cuti tahunan, sakit, izin, dan mangkir. Berikut adalah analisis singkat mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan berdasarkan tabel yang disediakan adalah jumlah total cuti tahunan adalah 45 hari. Rata-rata cuti tahunan per bulan sekitar 3,75 hari. Rata-rata hari sakit per bulan adalah sekitar 1,17 hari. Rata-rata izin per bulan kurang dari 0,25 hari (yakni sekitar 0,25 hari), dan tidak ada

hari mangkir yang dilaporkan selama tahun tersebut. Secara keseluruhan, tampak bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Telkom Akses Semarang cukup rendah, terutama dalam kategori izin dan mangkir yang tidak tercatat. Cuti tahunan dan sakit merupakan penyebab utama dari ketidakhadiran, dengan cuti tahunan yang lebih dominan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan sebagian besar memiliki karyawan yang hadir secara konsisten.

Tabel 2. Rekap jumlah Karyawan Keluar di PT Telkom Akses Semarang tahun 2023

Bulan	Karyawan Aktif	Karyawan Non Aktif	%
Januari	322	0	0%
Februari	322	0	0%
Maret	320	2	1%
April	314	6	2%
Mei	310	4	1%
Juni	310	0	0%
Juli	315	0	0%
Agustus	310	5	2%
September	312	0	0%
Oktober	312	0	0%
November	316	0	0%
Desember	316	0	0%
Jumlah	3.779	17	0%
Rata-rata	315	1,4	0%

Sumber: bagian SDM dan Kepegawaian PT Telkom Akses Semarang

Robbins dan Judge (2015) menyatakan ada beberapa respons karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu; keluar, suara, kesetiaan dan pengabaian. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka

untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan data yang diberikan mengenai rekap jumlah karyawan aktif dan non-aktif di PT Telkom Akses Semarang selama tahun

2023, kita dapat menarik beberapa kesimpulan dan analisis terkait ketidakpuasan karyawan serta dampaknya terhadap keaktifan mereka. Total karyawan aktif selama tahun 2023 adalah 3.779, dengan rata-rata 315 karyawan per bulan, dan terdapat total 17 karyawan non-aktif sepanjang tahun, yang menunjukkan jumlah yang relatif kecil dibandingkan dengan jumlah karyawan aktif. Persentase karyawan non-aktif dari total karyawan tetap berada di angka yang sangat rendah (0% untuk mayoritas bulan), dengan puncak tertinggi pada bulan April (2%) dan Agustus (2%). Ini menggambarkan bahwa secara umum, karyawan di PT Telkom Akses Semarang cenderung untuk tetap aktif dan tidak banyak yang resign.

Berdasarkan teori Robbins dan Judge, respons karyawan terhadap ketidakpuasan dapat berupa keluar (resign), suara (menyampaikan keluhan), kesetiaan (tetap bekerja meskipun tidak puas), atau pengabaian (tidak peduli). Dalam hal ini, rendahnya jumlah karyawan non-aktif mungkin mencerminkan tingkat kesetiaan yang tinggi di antara karyawan, meskipun tidak bisa diabaikan bahwa ada kemungkinan karyawan merasa terjebak atau tidak memiliki alternatif yang lebih baik. Tingginya angka karyawan aktif dan rendahnya jumlah karyawan non-aktif bisa menandakan bahwa kepuasan kerja di tempat ini cukup baik. Namun, perlu dicatat bahwa meskipun angka resign rendah, hal ini tidak serta merta menunjukkan kepuasan yang tinggi. Ada kemungkinan karyawan memilih untuk tetap tinggal karena alasan ekonomi, kurangnya peluang lain, atau faktor lainnya. Perusahaan sebaiknya melakukan survei kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi psikologis dan motivasi karyawan. Tindakan proaktif

dalam mendengarkan suara karyawan, memberikan wadah bagi mereka untuk menyampaikan keluhan dan saran, serta meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja dapat membantu mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Keseluruhan data menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat banyak keluhan yang terlihat, perusahaan harus tetap waspada dan proaktif menjaga suasana kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi potensi resign.

Di PT Telkom Akses Semarang, tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan meliputi tekanan kerja yang tinggi, dinamika tim yang berubah-ubah, dan tuntutan untuk terus beradaptasi dengan teknologi baru. Riset sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di berbagai sektor. Misalnya, penelitian oleh Lubis dan Azhar (2020) yang menemukan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Ini sejalan dengan temuan Elida dan Marhaeni (2021), yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik di antara karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja secara positif.

Di sisi lain, studi yang dilakukan oleh Rani dan Fadhlani (2021) menekankan bahwa karyawan yang tidak puas dengan kondisi kerja mereka cenderung mengalami penurunan motivasi, yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal. Sebaliknya, penelitian oleh Putra et al. (2022) menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat diartikan sebagai investasi jangka panjang bagi organisasi,

karena dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan loyalitas. Penelitian oleh Rahman et al. (2022) menunjukkan pentingnya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan memahami seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan pemikiran di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Semarang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Sari dan Putri (2019), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atasan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Wijayanti dan Indratno (2020), faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, dukungan sosial, dan kondisi kerja dapat berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian oleh Anwar (2023) menekankan pentingnya faktor digitalisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), kelima dimensi tersebut adalah:

1. *Pekerjaan itu sendiri* terkait dengan karakteristik dan kompleksitas yang membuat pekerjaan yang dijalankan menyenangkan, memuaskan, serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. *Pendapatan/gaji* adalah sejumlah upah yang diterima, yang dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan dalam bentuk uang secara berkala atau pada periode tertentu, misalnya sebulan sekali.
3. *Kesempatan promosi* adalah proses peralihan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada yang sebelumnya, dengan kata lain, memberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
4. *Pengawasan* adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
5. *Rekan kerja* adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) Kinerja diukur berdasarkan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, yang dapat dilihat dari produktivitas, kualitas pekerjaan, serta efisiensi dalam menggunakan waktu dan sumber daya. Mulyadi (2019) mengemukakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup

pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan unjuk kerja masing-masing karyawan.

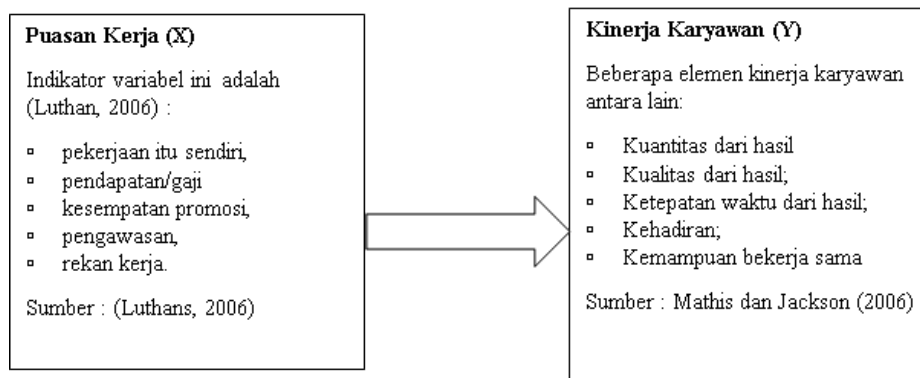
Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), secara umum terdapat beberapa elemen kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kuantitas hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal hingga menjadi output. Dapat menyelesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini mencakup elemen-elemen seperti hasil kerja yang memuaskan, penempatan yang sesuai, pengalaman perlakuan yang adil, serta lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi di tempat kerja, tetapi juga oleh aspek-aspek di luar pekerjaan, seperti kompensasi yang diterima. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji yang memadai dan fasilitas lainnya cenderung lebih puas. Kepuasan kerja tercapai ketika kebutuhan-kebutuhan karyawan, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan, terpenuhi. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya memenuhi harapan dan kebutuhan mereka, mereka lebih mungkin merasakan kepuasan yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat terlihat dari peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang puas juga cenderung lebih termotivasi dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan emosi positif yang dapat meningkatkan motivasi internal karyawan. Emosi positif ini berkontribusi pada kinerja, karena karyawan merasa lebih senang bekerja dan lebih mampu berkolaborasi dengan rekan kerja mereka. Dari uraian diatas dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Semarang.”

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kepuasan kerja, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Telkom Akses Semarang, yang berlokasi di Plasa telkom grub pahlawan No.mor 10, Jl. Pahlawan, Pleburan, Kec. Semarang Sel., Kota Semarang, Jawa Tengah 50241 Variabel independen adalah kepuasan kerja, yang mencakup tingkat kepuasan karyawan yang diukur melalui survei dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui evaluasi kerja, produktivitas, dan pencapaian target.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner, kemudian diolah menjadi data kuantitatif

dengan menggunakan alat uji statistik melalui program SPSS 22. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dari Bagian SDM dan Kepegawaian PT Telkom Akses Semarang.

Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah semua karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Semarang. Populasi ini berjumlah 100 orang, mencakup semua karyawan yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian.

Responden adalah individu-individu yang dipilih dari populasi untuk memberikan data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, responden yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 100 orang, yang berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Semarang diikuti sertakan sebagai responden. Dengan melibatkan seluruh populasi sebagai responden, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih representatif dan akurat mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan objek penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan secara tertulis. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini, yang disebarikan kepada seluruh karyawan Non PT Telkom Akses Semarang.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini, akan digunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Model ini mencoba memprediksi hubungan linier antara satu variabel independen (XX) dan satu variabel dependen (Y). Koefisien regresi b menggambarkan arah dan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika b positif, maka kenaikan pada variabel independen cenderung meningkatkan variabel dependen. Sebaliknya, jika b negatif, kenaikan pada variabel independen akan menurunkan variabel dependen. Error term e menunjukkan bahwa tidak semua variabilitas dalam Y dapat dijelaskan oleh X , sehingga ada faktor lain yang juga mempengaruhi variabel dependen tersebut

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengukur korelasi antara skor butir pernyataan dalam instrumen dengan skor total dari keseluruhan butir pernyataan. Menurut Sugiyono (2014), instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

memiliki nilai $r > 0,3$. Sebaliknya, instrumen dianggap tidak valid jika nilai koefisien korelasi $r < 0,3$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konsep yang sama pada waktu yang berbeda atau dengan subjek yang berbeda. Teknik yang paling umum digunakan dalam uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Nilai Alpha Cronbach yang baik biasanya di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan hasil pengukurannya dapat dipercaya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dalam pengujian ini, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1:

1. R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variabel dependen.
2. R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen hampir

sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel dependen. antara variabel dengan interval koefisien korelasi (r):

Tabel tingkat korelasi yang sering digunakan untuk mengukur hubungan

Tabel 3. Tingkat korelasi

Interval Koefisien (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: sugiyono 2014

Definisi Operasional Variabel**Tabel 4.** Definisi Operasional variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X)	Pekerjaan itu sendiri	1. Apakah anda setuju terhadap kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang dilakukan? 2. Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan anda?	<i>Ordinal</i>
	Pendapatan atau gaji	3. Apakah anda setuju dengan gaji dan kenaikan gaji yang diterima?	<i>Ordinal</i>
	Kesempatan promosi	4. Apakah anda setuju dengan adanya kesempatan promosi?	<i>Ordinal</i>
	Pengawasan	5. Apakah anda setuju dengan adanya interaksi dan fungsi dari atasan?	<i>Ordinal</i>
	Rekan Kerja	6. Apakah anda setuju akan interaksi dengan sesama rekan kerja?	<i>Ordinal</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari hasil	1. Apakah jumlah jam kerja yang diberikan dapat dipenuhi sesuai dengan waktu yang ditentukan?	<i>Ordinal</i>
	Kualitas dari hasil	2. Apakah anda melakukan pekerjaan dengan teliti dan sesuai standar operasional kerja? 3. Apakah Pekerjaan yang dilakukan terbukti dapat memberikan manfaat bagi pelanggan dan PT. Telkom Akses Semarang?	<i>Ordinal</i>
	Ketetapan hasil dari hasil	4. Apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan?	<i>Ordinal</i>
	Kehadiran	5. Apakah tingkat ketidakhadiran anda rendah?	<i>Ordinal</i>

		6. Apakah tingkat keterlambatan anda rendah?	
Kemampuan bekerja sama		7. Apakah anda memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan? 8. Apakah anda berkerja secara maksimal dengan cara bekerja sama dalam mengembangkan ide dan gagasan? 9. Apakah anda menghargai dan terbuka dalam menyampaikan pendapat serta kritik terhadap orang lain?	<i>Ordinal</i>

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dalam hal ini pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu

mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji dengan melihat korelasi antara skor tiap pertanyaan atau item dengan skor total.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen penelitian Variabel Kepuasan kerja (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
P1	0,778	0.195	Valid
P2	0,727	0.195	Valid
P3	0,686	0.195	Valid
P4	0,690	0.195	Valid
P5	0,777	0.195	Valid
P6	0,691	0.195	Valid

Dalam data ini, hasil r hitung dari setiap pertanyaan dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan nilai r tabel sebesar 0,195. Semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), yang berarti semua pertanyaan (P1 hingga P6) dinyatakan valid. Artinya, setiap pertanyaan dalam

instrumen penelitian ini memiliki korelasi yang cukup kuat dengan keseluruhan skor total, sehingga instrumen dapat dianggap mampu mengukur variabel yang diinginkan secara akurat.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
P1	0,396	0.195	Valid
P2	0,553	0.195	Valid
P3	0,579	0.195	Valid
P4	0,562	0.195	Valid
P5	0,589	0.195	Valid
P6	0,568	0.195	Valid
P7	0,595	0.195	Valid

P8	0,588	0.195	Valid
P9	0,642	0.195	Valid

Sumber: data IBM SPSS Statistik 22

Hasil analisis validitas untuk serangkaian pertanyaan (P1 hingga P9) berdasarkan koefisien korelasi (r hitung) dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Semua data menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam penelitian ini valid untuk digunakan, karena r hitung masing-masing lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konsep yang sama secara berulang. Teknik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbach-nya di atas 0,6.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,821	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	Reliabel

Sumber: data IBM SPSS Statistik 22

Untuk variabel Kepuasan Kerja (X), nilai reliabilitasnya adalah 0,821, yang menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan dapat diandalkan. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai reliabilitasnya adalah 0,711, yang juga menunjukkan bahwa instrumen ini

dapat diandalkan. Dengan kedua nilai reliabilitas di atas 0,6, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki konsistensi yang baik dan hasil pengukurannya dapat dipercaya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.747	2.477		9.587	.000
	Kepuasan Kerja	.346	.099	.332	3.487	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel di atas, hasil analisis regresi linear diperoleh rumus: $Y = 23,747 + 0,346X + e$. Nilai konstanta (23,747) menunjukkan bahwa jika nilai Kepuasan Kerja (X) adalah nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diharapkan bernilai 23,747. Koefisien (0,346) berarti setiap peningkatan satu unit dalam

Kepuasan Kerja (X) berhubungan dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,346 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan, karena

nilainya kurang dari 0,05. Artinya, terdapat bukti yang kuat bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 1%.

Uji Persial (Uji T)

Dari tabel regresi, nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 3,487. Untuk menentukan nilai t tabel, kita menggunakan distribusi t-Student dengan dua informasi Derajat kebebasan (df): $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$. Tingkat

signifikansi (α): Karena ini uji dua sisi dan kita umumnya menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka nilai $\alpha/2$ adalah 0,025 di setiap sisi. Berdasarkan tabel distribusi t-Student, untuk $df = 98$ dan tingkat signifikansi 0,025, nilai t tabel adalah sekitar 1,984. t hitung = 3,487 dan t tabel = 1,984

1. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 9. Uji Persial (Uji T)

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	3,487	1,984	0,025	Signifikan

Sumber: data IBM SPSS Statistik 22

Karena t hitung (3,487) lebih besar dari t tabel (1,984), kita menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses.

Uji Koefisien Korelasi dan Derminasi

Nilai R dalam tabel ini adalah 0,332. Ini merupakan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan linier antara variabel independen (Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan interval korelasi yang diberikan, $r = 0,332$ menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berada dalam kategori lemah (0,20 - 0,399).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.101	3.847

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber IBM SPSS Statistik 22

R Square (R^2) sebesar 0,110, hal ini berarti bahwa model regresi menjelaskan 11% dari variasi dalam variabel dependen (Kinerja Karyawan) melalui variabel independen (Kepuasan Kerja). Sisa 89% dari variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Adjusted R Square sebesar 0,101, nilai ini menyesuaikan R^2 untuk jumlah prediktor dalam model dan menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan kompleksitas model, sekitar 10,1% dari variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong lemah, menurut tabel tingkat korelasi yang Anda sebutkan sebelumnya. Secara keseluruhan, model regresi Anda menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, pengaruhnya relatif kecil. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dan perlu dipertimbangkan dalam model yang lebih komprehensif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Validitas instrumen penelitian ditentukan dengan membandingkan reliabilitas setiap pertanyaan dengan jumlah total item dalam kuesioner. Keandalan instrumen dinilai menggunakan koefisien Alpha Cronbach, yang merupakan ukuran keandalannya. Keandalan instrumen diukur dengan koefisien keandalan (r hitung) dan koefisien keandalan. (reliabel).

Analisis regresi linier dilakukan menggunakan rumus $Y=23.747+0,346X+e$. Hasilnya menunjukkan bahwa jika nilai variabel X adalah nol, maka variabel Y akan sama dengan 23.747. Koefisien menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X berhubungan dengan peningkatan pada Y , dengan tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengaruh X terhadap Y signifikan, karena nilainya kurang dari 0,05. Analisis persial (Uji T) digunakan untuk menentukan dampak X terhadap Y . Nilai t untuk variabel X adalah 3,487, dan nilai t untuk variabel dependen Y adalah 1,984. Hasilnya menunjukkan bahwa instrumen memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Y , dengan tingkat signifikansi 0,05.

Saran

Sarankan penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti aspek psikologis atau organisasi, serta studi longitudinal untuk mengamati perubahan kepuasan kerja dan kinerja dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. (2014). *Job Satisfaction Theory*. Harvard Bussiness
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anwar, Z. (2023). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Era Digital. “*Jurnal Sumber Daya Manusia*”, 11(2), 120-134.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. Chandraningtyas, I.,
- Davis, Keith & John W. Newstorm. (2008). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Elida, H., & Marhaeni, T. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dan Implikasinya terhadap Kinerja. “*Jurnal Psikologi dan Pendidikan*”, 8(3), 145-156.
- Junaidi, M., & Akbar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Jasa. “*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 7(1), 25-35.
- Lubis, M., & Azhar, A. (2020). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor

- Telekomunikasi. "Jurnal Ekonomi dan Bisnis", 5(2), 112-120.
- Mulyadi. (2019). Sistem Pengendalian Manajemen. Salemba Empat.
- Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt . Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di Pt . Sasa Inti Probolinggo), 32-43. *Jurnal Profit*, Volume 06, Nomor 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Cornick. Mc dan Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Press Akbar, D. R. (2014). Pengaruh Kemampuan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 02, Nomor 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Airlangga Surabaya.
- Putra, Y., Sari, D., & Rahman, F. (2022). Investasi dalam Kepuasan Kerja: Implikasi bagi Retensi Karyawan dan Kinerja. "Jurnal Manajemen dan Organisasi", 10(1), 70-83.
- Rahman, F., Suprihatin, R., & Wani, A. (2022). Peran Manajemen dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. "Jurnal Manajemen dan Organisasi", 10(1), 55-65.
- Rani, D., & Fadhlani, M. (2021). Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. "Jurnal Psikologi Organisasi", 8(3), 150-162.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijayanti, T., & Indratno, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. "Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern", 9(1), 45-56.
- Yulianti, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. "Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia", 6(2), 100-110.