

SKRIPSI

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT AEROFOOD INDONESIA UNIT
DENPASAR**



Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

OLEH:

NI PUTU LISTYA DWIYANI

1915744154

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

SKRIPSI

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT AEROFOOD INDONESIA UNIT
DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

OLEH:

NI PUTU LISTYA DWIYANI

1915744154

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

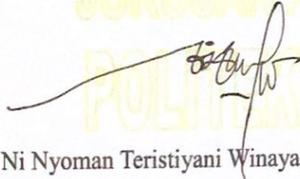
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia
2. Penulis : Unit Denpasar
 - a. Nama : Ni Putu Listya Dwiyani
 - b. NIM : 1915744154
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 24 Juli 2023

Mengetahui,
Pembimbing I,


Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.MM
NIP. 96110301987032001

Pembimbing II,


Putu Sandra Putri Astariani, S.S.M.Hum
NIK.202111011

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT AEROFOOD INDONESIA UNIT
DENPASAR

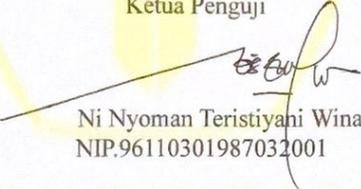
Oleh :

NI PUTU LISTYA DWIYANI

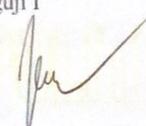
1915744154

Disahkan :

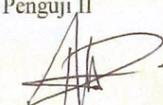
Ketua Penguji


Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.MM
NIP.96110301987032001

Penguji I


I Wayan Sukartha, SE.,M.Agb
NIP. 196005191989101001

Penguji II


Ida Bagus Gede Dananjaya, S.E.,M.M
NIDN. 0009049305

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE. MBA. Ph.D
NIP. 196808271993031002

Badung, 25 Agustus 2023
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua


Ketut Vini Elfarosa, S.E. MM
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Try, pray, believe you can do it!”

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas anugerah-Nya serta dukungan dari orang-orang tersayang. Penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini dengan baik, lancar, dan tepat waktu. Hasil Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang tua saya, keluarga besar saya, orang terkasih saya, dan semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah bersedia membantu dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu.

Skripsi ini akan menjadi penelitian yang sempurna apabila mendapat masukan dari para pembaca maupun akademisi, maka dari itu penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi dunia industry, ilmu pengetahuan, dan perkembangan jaman kedepannya.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 24 Juli 2023

Yang menyatakan,



Ni Putu Listya Dwiyani

1915744154

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Penelitian menggunakan sampel sejumlah 77 responden yang dipilih menggunakan rumus slovin. Kuisisioner akan diberikan dan kemudian diisi oleh karyawan tetap di Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang disebarakan secara *online* menggunakan *google form*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Sederhana dan diukur dengan analisis statistik deskriptif dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar dari hasil analisis berkategori baik. Dari 16 pernyataan yang diajukan pada kuisisioner, seluruhnya memiliki nilai rata – rata diatas 3. Pengaruh kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar dapat disimpulkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Regresi Sederhana, Aerofood Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the level of job satisfaction of employees at PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar and to determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. The study used a sample of 77 respondents who were selected using the slovin formula. Questionnaires will be given and then filled out by permanent employees at PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar which will be distributed online using the Google form. The data analysis technique used in this study is Simple Linear Regression and is measured by descriptive statistical analysis with the help of SPSS 23. Based on the research conducted, it is known that the level of job satisfaction of employees at PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar from the results of the analysis is in the good category. Of the 16 statements submitted to the questionnaire, all of them had an average value above 3. The effect of employee job satisfaction at the company PT Aerofood Indonesia Denpasar Unit can be concluded from the results of the analysis showing that job satisfaction has a significant effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Simple Regression, Aerofood Indonesia

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmatnya-Nya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar” yang dapat diselesaikan secara tepat waktu.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam pembuatan skripsi dan telah memberikan dukungan baik secara moral, bimbingan serta doa. Ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Ni Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali yang telah memberi izin dan persetujuan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami SST. Ak. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan dan beberapa masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional di Politeknik Negeri Bali atas segala

informasi, fasilitas, saran dan masukan dalam melaksanakan penyusunan skripsi.

5. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE., M.M. selaku dosen pembimbing 1 (satu) skripsi yang telah membimbing saya sehingga saya dapat mengerjakan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Putu Sandra Putri Astariani, S.S. M.Hum selaku dosen pembimbing 2 (dua) skripsi yang telah membimbing saya sehingga saya dapat mengerjakan skripsi ini dengan baik.
7. Segenap dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah mendidik, memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan, beserta staff atas segala bantuan dan pelayanan yang baik selama ini untuk keperluan penulis di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
8. Bapak Muhammad Irfan selaku *General Manager* pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang telah memberikan kesempatan, informasi dan data yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta kesempatan untuk melaksanakan penelitian di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar.
9. I Made Suparmanta dan Ni Luh Pnade Noviani selaku orang tua yang telah memberikan cinta dan support yang sangat besar baik itu berupa material dan moral selama penulis menjalankan studi.
10. Ni Kadek Intan Pranaswi selaku adik yang memberikan cinta, dukungan dan semangat kepada penulis.

11. I Gede Neo Pramarta Udayana selaku pacar yang telah memberikan dorongan, dukungan dan motivasi baik material maupun moril selama menjalankan studi di Politeknik Negeri Bali.
12. Dan yang terakhir saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman saya dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu atas segala dukungan, semangat dan doanya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dengan segala keterbatasannya, baik dari segi materi, sistematika, bahasa maupun wawasan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun guna untuk menyempurnakan skripsi ini kedepannya. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Badung, 23 Februari 2023

Penulis



Ni Putu Listya Dwiyani

1915744154

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Telaah Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Kinerja	18
2.1.5 Indikator Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu (Kajian Empiris).....	21
2.3 Kerangka Teoritis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Variabel Penelitian	30

3.4 Sumber Data	34
3.4.1 Sumber Data Primer.....	34
3.4.2 Sumber Data Sekunder	34
3.5 Jenis Data	35
3.5.1 Data Kuantitatif.....	35
3.5.2 Data Kualitatif.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	36
3.6.1 Kuisisioner.....	36
3.6.2 Observasi	37
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	37
3.7.2 Uji Validitas.....	39
3.7.3 Uji Reliabilitas	39
3.7.4 Regresi Linear Sederhana	40
3.8 Jadwal Penelitian	42
3.9 Sistematika Penulisan.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Perusahaan	45
4.1.2 Lokasi Perusahaan	48
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.1.4 Bidang Usaha.....	51
4.1.5 Struktur Organisasi	53
4.2 Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden.....	58
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Kuisisioner.....	61
4.2.3 Uji Validitas.....	66
4.2.4 Uji Reliabilitas	68
4.2.5 Analisis Regresi Linear Sederhana	70
4.3 Pembahasan	72
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Simpulan.....	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Turnover</i> Karyawan Pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar	4
Tabel 3. 1 Kriteria Sampel	30
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	32
Tabel 3. 3 Indikator penelitian	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden menurut Lama Bekerja	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden menurut Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4. 4 Kriteria Penilaian.....	61
Tabel 4. 5 Deskriptif Statistik Menurut Nilai Frekuensi Dan Mean (Rata-rata) Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4. 6 Deskriptif Statistik Menurut Nilai Frekuensi Dan Mean (Rata-rata) Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian	26
Gambar 4. 1 Gambar logo Perusahaan Aerofood Indonesia.....	47
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4. 3 Tabel Statistika Uji Satu Arah.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuisisioner	83
Lampiran 3 Hasil Analisis Dengan SPSS	85
Lampiran 4 Dokumentasi	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan ekonomi dan teknologi, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam rangka menghadapi hal tersebut, hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan dan melakukan inovasi agar dapat terus bertahan dan berkembang. Untuk dapat unggul dan melakukan inovasi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang mampu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka suatu perusahaan memerlukan peningkatan kualitas manusia sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya meliputi sumber daya alam (SDA), modal, serta keterampilan. Sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan kreativitas, bakat, dan tenaga bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, manajemen dalam perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar dapat mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Hal itu akan berakhir pada membengkaknya biaya pelatihan dan gaji bagi karyawan baru, disamping itu karyawan menjadi kurang loyal kepada perusahaan. Kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, dan menerima kondisi kondisi kerja yang acap kali kurang ideal. Penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif dimana berbeda dari pemikiran objek dan keinginan perilaku. Secara relatif seseorang dapat puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja, dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai dimana mereka bekerja.

Penelitian terhadap kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan karena dapat diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada gilirannya yang akan meningkatkan efektifitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini di pertegas oleh Priansa (2017:228), mengatakan bahwa “kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektifitas dan juga sebaliknya”. Studi kepuasan kerja dewasa ini menjadi perhatian yang serius dari

para manager perusahaan atau suatu organisasi, karena hal ini berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup organisasi/perusahaan yang bersangkutan.

Masalah kepuasan kerja sangat penting untuk diwujudkan dan perlu di perhatikan, karena kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi karyawan untuk menjadi berprestasi. Apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka akan turun. Dan fenomena yang kerap terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik terjadi secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk karyawan tersebut adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Karena tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan potensi biaya baik itu biaya untuk pelatihan karyawan baru maupun biaya untuk rekrutmen kembali.

Berbagai penelitian, keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dari kepuasan karyawan saat berkerja akan menimbulkan terjadinya *turnover* (keluar masuknya karyawan). Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menghindari terjadinya *turnover* karyawan. Adapun penyebab terjadinya *turnover* karyawan yaitu kurangnya motivasi karyawan, terlalu banyak beban pekerjaan, gaji lebih rendah dari beban kerja penyebab ini merupakan penyebab utama dan kerap menyebabkan tingkat *turnover* karyawan karena sistem penggajian yang tidak sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan, dan sistem seleksi karyawan yang kurang tepat.

Menurut Afandi (2018:74), “kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap kerja yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Dari survei awal yang dilakukan, data di Perusahaan PT Aerofood Indonesia menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang telah di gambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 *Turnover* Karyawan Pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir tahun
2020	479	66	3	485
2021	450	192	33	425
2022	420	103	151	334
TOTAL	1349	361	187	1244

Sumber : PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar mengalami *turnover* selama 3 tahun terakhir terhitung dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Adapun karyawan yang dimaksud yaitu karyawan tetap yang berada pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Adapun jumlah karyawan pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar pada

awal tahun 2020 sebanyak 479 orang, dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 66 orang, sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 3 orang, jadi jumlah karyawan pada akhir tahun 2020 sebanyak 485 orang. Pada awal tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 450 orang dengan karyawan keluar sebanyak 192 orang, dengan karyawan masuk 33 orang dan jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 425 orang. Sedangkan pada awal tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 420 orang, dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 103 orang dan jumlah karyawan masuk sebanyak 151 orang dan jumlah karyawan pada akhir tahun yaitu sebanyak 334 orang. Maka dari itu perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar dapat dinyatakan mengalami *turnover* karyawan yang lumayan tinggi dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Dari hasil analisis yang dilakukan peneliti, karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu, pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 dari perusahaan itu sendiri melakukan pengurangan karyawan yang dikarenakan adanya covid 19, namun sebagian besar karyawan melakukan *resign* dikarenakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, dan beberapa karyawan mengeluh karena tidak diberikan gaji oleh perusahaan dan mengakibatkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Permasalahan lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, yaitu beban pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Beberapa karyawan mengeluh akan pekerjaan yang mereka dapatkan dimana pada saat-saat tertentu pekerjaan yang menjadi sangat menumpuk. Jam operasional yang berlaku pada PT Aerofood Indonesia Unit

Denpasar adalah dimulai pukul 08.30-17.00, namun beberapa karyawan masih mengerjakan pekerjaannya meskipun jam kantor telah usai karena pekerjaan tersebut tidak dapat ditunda.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Signifikan Pada Perusahaan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Signifikan Pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu hasil dari penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat menerapkan ilmu perkuliahan yang telah didapatkan ke dalam dunia nyata serta menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi belajar bagi mahasiswa serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai materi yang terkait serta sebagai bahan acuan dalam pengembangan materi pembelajaran guna tercapainya kelancaran perkuliahan.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan juga sebagai sumber referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya, dan menjadi pertimbangan untuk bahasan masalah yang serupa di kampus Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan panduan oleh instansi atau lembaga dalam menghadapi masalah yang ada terkait dengan

kepuasan kerja karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijakan mengenai penempatan kerja dan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar dapat disimpulkan dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Salah satu contoh adalah karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan dari perusahaan karena tepat waktu, sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan juga merasa puas karena fasilitas- fasilitas yang diberikan perusahaan sangat nyaman, karyawan juga merasa puas dengan terjalannya hubungan serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya pimpinan memberikan penghargaan berupa non materiil seperti pemberian piagam, pujian, promosi jabatan, dan uang bonus, sehingga dengan begitu karyawan akan merasa senang dan puas sehingga akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan selalu memberikan dorongan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga karyawan senantiasa bekerja dengan penuh semangat dan berupaya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Sesuai dengan hasil kuisioner responden, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 319-334.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.
- Mawardi, S., Arsid, A., & Wahyudi, W. (2021). Analisis Perasaan Senang (Kepuasan) Terhadap Hasil Kerja Yang Diukur Melalui Komunikasi, Efikasi Dan Penghargaan Diri. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 850–858. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.405>
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771-786.
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(4), 380-393.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 739-749.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Prabowo, S. (2017). Analisis tingkat kepentingan dan tingkat kepuasan unit kerja atas kinerja pegawai pelaksana kementerian keuangan. *Info Artha*, 1(2), 129-138.
- Paulutu, R., Yakup, M., & Paramata, R. (2021). Analisis Dimensi Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*.3(1),60-74.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sitiñjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan) (*Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya*).
- Sugandi, D. (2020). Pengaruh dimensi-dimensi kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 496-509.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Van Scheers, L., & Botha, J. (2014). Analysing relationship between employee job satisfaction and motivation. *Journal of Business and Retail Management Research*, 9(1).