



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI KASUS RESTORAN TRUECOLOUR**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh
Muhammad Rahman Zaelani
021120297**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI KASUS RESTORAN TRUECOLOUR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI KASUS RESTORAN TRUECOLOUR**

Skripsi

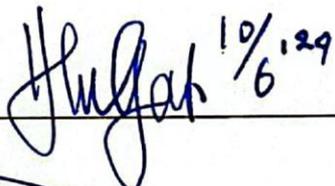
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari:

Muhammad Rahman Zaelani

0211 20 297

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Yetty Husnul H,S.E.,M.M)



Ketua komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rahman Zaelani

NPM : 021120297

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Restoran Truecolour

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum di ajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada universitas Pakuan,

Bogor, April 2024



Muhammad Rahman Zaelani
021120297

©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

MUHAMMAD RAHMAN ZAELANI. 021120297. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada restoran truecolour. Di bawah bimbingan: Wonny Ahmad Ridwan, dan Angka Priatna.

Sumber daya manusia berkaitan dengan segala aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola secara maksimal di dalam perusahaan. Kepuasan konsumen sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena kepuasan konsen sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan dan lingkungan yang baik yang berakibat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Kepuasan sangat penting artinya bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun kelangsungan kegiatan kerjanya

Berdasarkan analisis Kepuasan kerja pada pada Restoroan TrueColour termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 78,40%. Kinerja karyawan pada Restoran TrueColour termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,77%. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Restoran TrueColur. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisein 0,443 dengan t hitung sebesar 2,586 > t tabel 2.052 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,475 dan R Square sebesar 0,226. Hal ini berarti 26.6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varaibel Kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebsar 73,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul ***"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Restoran Truecolour"***. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orangtua, kaka dan adik, atas doa yang selalu dicurahkan dan tidak pernah putus, serta bimbingan dan kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
2. Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Towaf T. Irawan S.E. M.E. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM selaku Anggota Komisi pembimbing atas, saran, dan motivasi yang diberikan.
7. Segenap Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor. Yang telah memberikan ilmunya dan wawasan pengetahuannya kepada penulis.
8. Pimpinan dan seluruh Management Restorant True Colour.
9. Mahasiswa Manajemen Angkatan 2020, khususnya teman-teman seperjuangan kami kelas Ekstensi di Jurusan Manajemen, atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

Penulis menyadari proposal penelitian ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Bogor, April 2024

Muhammad Rahman Zaelani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Peneliti	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademisi	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajamen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Peran sumber daya manusia	13
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.2.2 Fungsi Kepuasan Kerja	14
2.2.3 Tujuan Kepuasan Kerja	15
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.3 Kinerja Karyawan	16
2.3.1 Pengertian kinerja karyawan	16
2.3.2 Peran kinerja karyawan	17
2.3.3 Tujuan kinerja karyawan	17
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.3.5 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	18
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19
2.4.1 Penelitian sebelumnya	19
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian	27
3.2.1 Objek penelitian	27
3.2.2 Unit Analisis	27

3.2.3 Lokasi Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1 jenis data penelitian	27
1.4.3 Sumber Data Penelitian	28
3.4 Operasional variabel.....	28
3.5 Metode Penarikan sampel	30
3.6 Metode Pengumpulan Data	30
3.6.1 Data Primer	30
3.6.2 Data Sekunder	31
3.7 Uji Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reabilitas.....	33
3.8 Metode pengolahan Data.....	34
3.8.1 Analisis Deskriptif	34
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.3 Analisis Regresi Linier sederhana	36
3.8.4 Analisis koefisien korelasi Determinasi	37
3.8.5 Uji Hipotesis	37
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Restoran Truecolour	39
4.1.2 Visi dan Misi Restoran Truecolour.....	39
4.2 Profil Responden.....	39
4.3 Analisis Deskriptif	41
4.3.1 Kepuasan Kerja Pada Restoran Truecolour	41
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Restoran Truecolour	50
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.1 Uji Normalitas	57
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	58
4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59
4.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	59
4.7 Uji Hipotesis	60
4.8 Pembahasan.....	61
4.8.1 Kepuasan kerja pada Restoran TrueColour	61
4.8.2 Kinerja Karyawan pada Restoran Truecolour.....	61
4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Truecolour	
62	
BAB V	63
SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	67
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Prasurey kepuasan kerja	4
Tabel 1.2 Tabel Prasurey kinerja karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.	19
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan TrueColour	30
Tabel 3. 3 Skala lickert untuk varibel Kepuasan dan kinerja karyawan	31
Tabel 3. 4 Tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	32
Tabel 3. 5 Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 3. 6 Kriteria hasil Nilai Realibilitas	33
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil	35
Tabel 3. 10 Klafikasi Koefesian korelasi Determinasi	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4. 4Jawaban “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini?”.	42
Tabel 4. 5Jawaban “Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya ?”.....	42
Tabel 4. 6Jawaban “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan?”.	43
Tabel 4. 7 Jawaban “Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan ?”	43
Tabel 4. 8 Jawaban “Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure?”.....	44
Tabel 4. 9Jawaban “Saya merasa puas karena leadear selalu menugur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan ?”.....	45
Tabel 4. 10Jawaban “Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil ?”	45
Tabel 4. 11 Jawaban "Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat ?”.....	46
Tabel 4. 12 Jawaban “Saya memiliki rekan kerja yang baik ? “	47
Tabel 4. 13Jawaban Saya memilki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain ?.	47
Tabel 4. 14 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4. 15 Interprestasi Hasil.....	49
Tabel 4. 16Jawaban “"Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus ?””	50
Tabel 4. 17 Jawaban “Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan ?”	50
Tabel 4. 18Jawaban “Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran ?”.....	51
Tabel 4. 19 Jawaban “Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar datang ke restoran kami ?”	51
Tabel 4. 20 Jawaban “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan ?”	52
Tabel 4. 21Jawaban “Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan ?”.....	52
Tabel 4. 22 Jawaban “Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan ?”	53

Tabel 4. 23 Jawaban “Saya selalu berkerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah ?”	54
Tabel 4. 24 Jawaban “Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan ?.....	54
Tabel 4. 25 Jawaban “Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah ?”	55
Tabel 4. 26 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan	55
Tabel 4. 27 Interpretasi Hasil.....	56
Tabel 4. 28 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.29 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	59
Tabel 4.30 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi penelitian	33
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	58
Gambar 4.5 Kurva Pengujian Hipotesis	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Kepuasan Kerja	68
Lampiran 2 Kuisisioner Kinerja Karyawan	69
Lampiran 3 kodingan Kepuasan Kerja	70
Lampiran 4 Kodingan Kinerja Karyawan	72
Lampiran 5 Distribusi Nilai r Tabel	74
Lampiran 6 Distribusi nilai T tabel	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa modern yang dimana majunya secara pesat teknologi dan perekonomian Indonesia yang harus di imbangi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan paham dengan kemajuan teknologi. Hal ini bisa dilihat dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat pada masa modern ini mengakibatkan banyaknya sumber daya manusia yang mulai tergantikan oleh robot oleh sebab itu, sumber daya manusia saat ini dituntut untuk menjadi lebih berkualitas, kreatif dan lebih efektif dan efesiensi bagi organisai maupun Perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri Dalam lingkungan perusahaan karyawan merupakan sumber daya dan asset yang paling berharga dalam memegang peranan penting bagi penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, sehingga dengan menggali keterampilan yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat memaksimalkan loyalitas kerja para karyawannya dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan konsumen sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kepuasan konsumen baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kepuasan konsumen buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah keterampilan karyawan. Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah. Selain keterampilan faktor loyalitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Dari banyaknya Perusahaan yang ada di Indonesia memiliki berbagai macam perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan negeri. Di dalamnya memiliki kualitas masing-masing dari tiap-tiap perusahaan. Ada yang diakibatkan dari tekanan dan juga pengembangan diri untuk perusahaan. Dalam hal ini, alokasi yang menjadi sorot utama adalah karyawan, karena dibalik itu yang menjadikan majunya

sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah dari setiap karyawan yang aktif atas kinerja yang diterapkan. Yang perlu diketahui adalah kinerja karyawan dalam menjalankan perintah maupun pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Maka dari itu, karyawan harus diberikan pelatihan dalam membentuk sikap loyal dalam diri setiap karyawan. Kita perlu untuk mengetahui bentuk loyalitas pada karyawan dalam setiap perusahaan maupun organisasi. Dari kondisi aktual saat ini, banyak sekali karyawan maupun staf yang diluar pengawasan pihak atasan yang kurang tahu bahkan dengan sengaja melakukan kecurangan.

Sumber daya manusia berkaitan dengan segala aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola secara maksimal di dalam perusahaan. Kepuasan konsumen sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena kepuasan konsen sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan dan lingkungan yang baik yang berakibat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Kepuasan sangat penting artinya bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun kelangsungan kegiatan kerjanya

Sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih menfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang orestoranimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources Planning*) pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintesrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya Manajemen

Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan kerja dan masyarakat. Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Sifat kepuasan kerja yang individu, menyebabkan pada suatu situasi yang sama, belum tentu masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal itu dikarenakan pandangan mereka yang berbeda-beda terhadap suatu situasi tersebut.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja karyawan serta rendahnya turn over atau komitmen organisasi. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerja. Kepuasan kerja hanya terkait dengan pekerjaan yang harus dihadapi oleh pekerja, sedangkan komitmen berada pada tingkat organisasi. Namun demikian, hasil penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Permasalahan yang muncul pada perusahaan yang karyawan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja dan absensi. Sebaliknya jika terdapat komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk bekerja diperusahaan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, maka manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Truecolour adalah sebuah resto usaha yang menyajikan makanan dan minuman yang ramah untuk keluarga. Telah dibuka dari tahun 2018 sampai dengan sekarang. Bergerak di bidang kuliner membuat pemilik dituntut kreatif untuk membangun karya dan kinerja perusahaannya agar menjadi Perusahaan yang bagus dan dapat bersaing di

mana mana. Oleh sebab itu di tuntut memiliki karyawan yang kreatif untuk menunjang pekerjaan Perusahaan. Penelitian terdahulu yang memiliki hasil penelitian adalah kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap nasabah di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. Dengan judul penelitian “ Pengaruh kinerja Karyawan terhadap kepuasan nasabah Studi kasus di BPRS Amanah ummah Leuwiliang”. Dengan penulis Irham Maulana, Faisal, Sukarna 2021. Dari hasil penelitian ini maka kepuasan kinerja akan dilanjutkan untuk diteliti, dengan variable yang berbeda yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu restoran di bogor yaitu truecolour.

Tabel 1.1 Prasurey kepuasan kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Pekerjaan			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	10	10
2	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya	8	12
Gaji/Upah			
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	9	11
4	Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	8	12
Supervisi/Pengawas			
5	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure	15	5
6	Saya merasa puas kerana leadear selalu menugur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan	13	7
Promosi			
7	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil	8	12
8	Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat	12	8
Rekan Kerja			
9	Saya memiliki rekan kerja yang baik	13	7
10	Saya memilki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain	8	12

Sumber: (data primer)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa hasil pra-survey kepada 20 karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat masih adanya ketidakpuasan karyawan dalam pernyataan pra-survey pada indicator kompensasi pekerjaan dan peluang kerja rekan kerja bahwa masih adanya karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 1.2 Tabel Prasurvey kinerja karyawan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kualitas Kerja			
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus	12	8
2	Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan	9	11
Kuantitas Kerja			
3	Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran	9	11
4	Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar dating ke restoran kami	5	15
Tanggung Jawab			
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	5	15
6	Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan	9	11
Kerja Sama			
7	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	8	12
8	Saya selalu berkejasama sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah	14	6
Inisiatif			
9	Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan	10	10
10	Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah	11	9

(Sumber : Data Primer)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa hasil pra-survey kepada 20 karyawan mengenai indikator komitmen terhadap organisasi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey bahwa masih adanya karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan pada indikator Gaji loyalitas pekerjaan dan stress pekerjaan

Berdasarkan latar belakang pemmasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Restoran True Colours”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel pra survey kepuasan kerja bisa dilihat bahwa dari lima indikator yang di tanyakan kepada karyawan truecoler masih banyak karyawan yang tidak setuju dengan kusieoner yang diberikan karena masih banyak karyawan tidak puas terhadap Perusahaan
2. Berdasar kan tabal pra survey kinerja karyawan bisa dilihat bahwa masih kurangnya kepuasan karyawan yang mengaikbatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dari lima indikator yang di berikan dan ditanyakan kepada karyawan banyak yang tidak setuju akan hal tersebut.
3. Berdasarkan hasil tabel pra survey kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki hasil yang masih kurang memuaskan. Dengan adanya hasil ini bisa di lihat bahwa kekurangan masing-masing indikator yang akan diperbaiki pada penelitian ini

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari Identifikasi masalah yang ada di atas, saya sebagai penulis ingin mengetahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja restoran Truecolours?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan restoran Truecolors?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan restoran Truecolours?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian Ini adalah ingin membuktikan dan mengetahui apakah dari perumusan di atas benar bahwa “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Truecolours”

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah dan Maksud penelitian ini dilakukan maka tujuan penelitian adalah untuk

1. Untuk Analisis Kepuasan kerja pada Restoran Truecolour.
2. Untuk Analisis kinerja karyawan pada Restoran Truecolour.
3. Untuk Analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Truecolour.

1.4 Kegunaan Peneliti

1.4.1 Kegunaan Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai pembantu kepada Perusahaan Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran truecolours dan sebagai evaluasi bagi masyarakat dan perusahaan terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademisi

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu apakah Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran truecolours

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya manusia

Manajemen adalah satu aktivitas yang sudah dipraktekkan sejak manusia hidup. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM. Makin besar perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat di mana karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa

pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Edwin B. filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

c. Pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

d. Motivasi (Motivating)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

e. Evaluasi (evaluating)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Sedarmayanti, 2009:13). Pendapat tersebut menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber dari organisasi yang memiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan. Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelolakaryawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi. Sementara menurut Schuler et. al., setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu : Pertama, Memperbaiki tingkat produktivitas; Kedua, Memperbaiki kualitas kehidupan kerja; dan Ketiga, Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal (Schuler et. al dalam Sutrisno, 2016). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (Societal Objective)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat (Sedarmayanti, 2009:7). Maksudnya suatu organisasi yang berada pada lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat, oleh sebab itu suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (Organization Objective)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi

secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2009:7). Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan akhir dari suatu organisasi, yaitu sebagai suatu alat yang membantu tercapainya tujuan dari organisasi secara keseluruhan. Suatu unit dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang diwujudkan untuk melayani bagian lain dalam organisasi.

3. Tujuan Fungsi (Functional Objective)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap organisasi) melaksanakan tugasnya secara optimal (Sedarmayanti, 2009:7). Tujuan fungsi dari manajemen sumber daya tersebut menyatakan bahwa setiap unit dapat 46 menjaga peranannya yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personal (Personal Objective)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009:7). Bekerja dalam suatu organisasi dengan memperoleh imbalan dalam bidang materiil seperti sandang, papan, pangan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual. Tujuan pribadi pegawai tersebut diharapkan dapat terpenuhi dan itu merupakan suatu motivasi dan pemeliharaan terhadap aparat.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2016) Kegiatan tersebut dapat berjalan lancar.

2.1.4 Peran sumber daya manusia

Sebagai dasar aktivitas manajemen, MSDM juga memiliki peran sendiri dalam perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006), tiga peranan yang diidentikan dengan MSDM yaitu:

1. Administratif, fokus pada tugas administrasi dan pencatatan
2. Operasional dan advokasi karyawan, aktivitas ini merupakan bagian dari employee champion
3. Strategi membantu mendefinisikan strategi terkait human capital dan kontribusinya terhadap perusahaan

Sedangkan Torrington et al (2005) menyebutkan peran dari fungsifungsi SDM dapat dijelaskan dengan mengidentifikasi tujuan utama untuk dicapai. Terdapat empat tujuan utama dari keseluruhan aktivitas SDM yaitu terkait kepegawaian, kinerja, perubahan manajemen, dan administrasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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 (Afandi, 2018)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja

2.2.2 Fungsi Kepuasan Kerja

Fungsi kepuasan kerja adalah untuk mengetahui aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan senang

melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.

2.2.3 Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Nitisemito (2019) berpendapat bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak tujuan bermanfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan yang dilakukan lebih cepat .Di samping manfaat mentah-mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terselesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).
2. Kerusakan akan dapat dikurangi Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Absensi dapat dikurangi Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi di mana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.
4. Perpindahan karyawan dapat di perkecil Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
5. Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- d. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan / tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pengertian kinerja / prestasi kerja menurut Supriharto (2003) mengatakan bahwa “hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama” tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “level of performance”. Biasanya orang yang level of performancenya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer/pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, penilaian harus di hindarkan adanya “like dan dislike” dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia kemudian memberikan umpan balik kepada para karyawan tergantung kinerja mereka.

Menurut Robert Bacal (2015; 153) “dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasilperilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”.

Menurut Rivai dan Sagala (2016 ; 269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.3.2 Peran kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Oleh sebab itu pentingnya peran kinerja karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin di capai pada visi dan misi perusahaan.

2.3.3 Tujuan kinerja karyawan

Tujuan kinerja karyawan adalah untuk mengetahui dan mendapatkan keinginan sesuai visi dan misi perusahaan. Tujuan ini menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan internal dan eksternal perusahaan. Oleh sebab itu tujuan kinerja karyawan sangat penting dan harus dilakukan dengan baik dan cermat.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja Kemampuan - Intelektual - Fisik - Emosional Usaha - Motivasi - Etika Kerja - Kehadiran - Rancangan Pekerjaan Dukungan - Pelatihan - Peralatankinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- b. Kuantitas kerja
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Tanggung Jawab
Dapat tidaknya diandalkan Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
- d. Kerja sama
Sikap kooperatif Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.
- e. Inisiatif

Sikap Dimana karyawan dapat melakukan kerja yang kreatif dan bisa di andalkan disaat Perusahaan mengalami kebuntuan dalam mengambil Keputusan bisa menjadi pemecah msalah dengan pemikiran yang kritis dan inisatif

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa mmotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kerjanya.

2.3.5 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor– factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan nya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak nya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus restoran truecolors telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan hasil penelitian yang berbeda-beda antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Berikut terlampir penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No	Nama Peneliti Tahun & judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisi	Hasil Penelitian
1	Ni kadek Okik Tania, Nyoman Mustika, Sapta rini Widyawati 2023. Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada rerstoran Milk&Madu Beach Road di bandung	variabel Independent : Kepuasan kerja , beban kerja dan lingkungan kerja variabel dependent : kinerja karyawan	kepuasan kerja meliputi : gaji, kenyamanan kerja , lingkungan kerja, motivasi kerja kinerja karyawan, meliputi: tangibles, reliability, responsivene ss, assurance dan emphaty.	analisis regresi linear berganda	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung 3. Lingkungan Kerja berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung
2	Rayen Eduard Wijaya 2019, Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan top yummy di jakarta	variabel Independent : gaya kepemimpinan ,Kepuasan kerja dan motivasi kerja variabel dependent : kinerja karyawan	gaya kepemimpinan : kepemimpinan , ditaktor kepuasan kerja meliputi : gaji, kenyamanan kerja , lingkungan kerja, motivasi kerja kinerja karyawan, meliputi: tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy.	metode non-probabilty sampling, yaitu purposive sampling.	(a) kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Top Yummy cabang Jakarta, (b) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Top Yummy cabang Jakarta. (c) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Top

					Yummy cabang Jakarta
3	<p>Maria Akuilina Hen, Anak agung dwi wyani, Niputu Ayu sintya saraswati 2020, Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan twisster dog panjer</p>	<p>variabel Independent : komunikasi dan Kepuasan kerja variabel dependent : kinerja karyawan</p>	<p>Komunikasi : komunikasi langsung dan tidak langsung kepuasan kerja meliputi : gaji, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja kinerja karyawan, meliputi: tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy.</p>	<p>analisis analisis regresi linear berganda</p>	<p>komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang significant terhadap kinerja karyawan di Rumah</p>

					Makan Twisster Dog, Panjer
4	Agung Gita Subakti 2013, Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di café X bogor	variabel Independent : Motivasi, Kepuasan kerja dan sikap kerja variabel dependent : kinerja karyawan	kepuasan kerja meliputi : gaji, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja kinerja karyawan, meliputi: tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy.	Metode analisis menggunakan metode kepustakaan dan empiris dengan pendekatan survei (kuesioner), dan analisis statistik regresi berganda.	menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keeratan hubungan dalam kategori sedang. Untuk variabel sikap kerja, dimensi tertinggi ada pada komponen kognitif, dan paling rendah ada pada komponen perilaku. Untuk variabel motivasi, dimensi tertinggi ada pada kebutuhan fisik dan terendah dimensi aktualisasi diri. Sedangkan

					kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan
5	Kurnia Nur Hudzaifah 2022, Peran gaya kepemimpinan , lingkungan kerja , motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan restoran yang ada di kota rantau perapat	variabel Independent : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, Kepuasan kerja variabel dependent : kinerja karyawan	kepuasan kerja meliputi : gaji, kenyamanan kerja , lingkungan kerja, motivasi kerja kinerja karyawan, meliputi: tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy.	deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana	Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = $1,65 < t$ tabel $2,01$ dan nilai sig = $0,150 > 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung =

				<p>3,36 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,002 > 0,05. Motivasi Kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 4,63 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,000 > 0,05. Kepuasan Kerja tidak berpengaru h dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = - 1,372 < t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,177 > 0,05</p>
--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variable independennya yaitu kepuasan kerja dan variabel dependennya yaitu kinerja

karyawan. Dengan demikian penelitian ini dibuat berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dengan pembaharuan variabel dan tahun terbaru.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa "Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel ikut dilibatkan dalam penelitian. Peraturan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada Kerangka berpikir.

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 (Afandi, 2018)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2008).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan yang berbeda-beda tentang pra sarana dan keadaan yang lingkungan kerja yang nyaman yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan,

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Gaji/upah
3. Pengawasan/supervise
4. Promosi
5. Rekan kerja

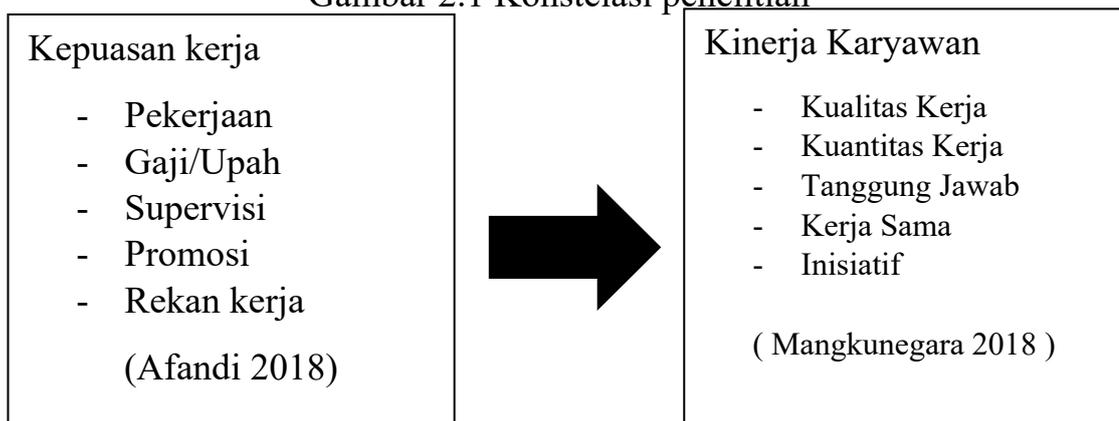
Dan menurut Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas".

Dan hubungan antar karyawan perlu diperhatikan, karena setiap karyawan harus memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan maupun dengan atasan, serta mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Apabila perusahaan menerapkan hal tersebut tentunya para karyawan akan

bersemangat dalam bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya. Sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ni kadek Okik Tania, Nyoman Mustika, Sapta rini Widyawati 2023 dengan judul Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada rerstoran Milk&Madu Beach Road di bandung dengan hasil 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung Berdasarkan Kerangka pemikiran di atas dalam menyamakan perepsi terhadap variabel yang menjadi focus peneliatan dimana kepuasan kerja (independent) dan kinerja (dependent), maka konstelasi pemikirannya sebagai berikut :

Gambar 2.1 Konstelasi penelitian



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2017:63).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis itu adalah dugaan sementara yang dimana berdasarkan fakta yang nyata dan akan di buktikan melalui penelitian menjadi hal yang pasti dan relevan setelah di uji dalam penelitian.

H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Restoran TrueColour

H2: Kinerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Restoran TrueColour

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Restoran TrueColour

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini dalam penelitian ini yaitu penelitian verifikatif Dengan metode penelitian yaitu *Explanatory survey*. Dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasi karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian

3.2.1 Objek penelitian

Objek penelitian adalah sasaran yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang pasti dan akurat. Objek penelitian terdiri dari Variable bebas (*Variable independent*) dan Variable terikat (*Variable dependent*). Untuk variable bebas (*Variable independent*) yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Sedangkan untuk Varibale terikat (*Variable dependent*) adalah Kinerja karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit Analisis ialah satuan unit yang akan di teliti, yaitu dapat berupa individu, kelompok organisasi atau daerah. Pada penelitian ini unit analisis yang di gunakan ialah gedung yaitu restoran yang terletak di daerah kota Bogor. Rertoran tersebut Bernama Truecolour, truecolour ialah restoran yang bergerak di bidang F&B, yang Dimana mereka menjual makanan dan minuman. Restoran ini berletak strategis di pusat kota dengan harga yang bersahabat dan rasa Bintang lima. Keunggulan restoran ini ialah mempunya harga yang murah dengan rasa yang bisa bersaing, memiliki tempat yang strategis, dan bisa menjadi tempat untuk menghabiskan waktu bersama keluarga.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti ini yaitu Restoran Truecolour Jl. Binamarga II No.9B, Baranangsiang, Kec. Bogor Timur., Kota Bogor, Jawa Barat 16143. Ditetapkan Restoran Truecolour sebagai tempat peneliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 jenis data penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan data kualitatif. Data kulitatif di peroleh dari hasil wawancara, tanggapan dan kuisisioner. Sedangkan data kuantitatif di peroleh dari hasil data kuantitatif yang sudah di kumpulkan dan di olah di aplikasi statistik.

1.4.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah data restoran truecolor yang di olah dan diteliti oleh penelitian untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.

3.4 Operasional variabel

Dalam penelitian terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Kepuasan kerja sebagai variabel (X) dan kepuasan Pelangan sebagai variabel (Y). Variabel ini dapat diukur menggunakan skala yang digunakan, untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuisioner yang berisi pertanyaan yang di jabarkan sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
kepuasan Kerja (X)	Pekerjaan	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	Ordinal
		Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya	
	Gaji/Upah	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	Ordinal
		Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	
	Supervisi/Pengawas	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure	Ordinal
		Saya merasa puas kerana leadear selalu menugur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan	
Promosi	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil	Ordinal	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat	
	Rekan Kerja	Saya memiliki rekan kerja yang baik Saya memiliki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain	Ordinal
kinerja karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus	Ordinal
		Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan	
	Kuantitas Kerja	Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran	Ordinal
		Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar dating ke restoran kami	
	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan	
Kerja Sama	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	
	Saya selalu berkerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah		
Inisiatif	Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan	Ordinal	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah	

3.5 Metode Penarikan sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari Restoran Truecolour Bogor dengan menggunakan metode penarikan sampel sensus atau sampling jenuh. Sensus adalah penarikan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel jumlah karyawan pada restoran truecolour.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan TrueColour

No	Jabatan	Jumlah
1	HRD	1
2	Office	5
3	Waiters	20
4	Office boy	4

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut :

a) *Survey* yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode *survey* ini adalah dengan cara :

- Wawancara

Menurut Sugiyono (2020), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Penulis melakukan wawancara yang ditunjukkan kepada karyawan PT. Afixkogyo Indonesia

- Kuesioner

Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT.

Afixkogyo Indonesia . Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2021) Skala *Likert* :

- Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.
- Dengan Skala *Likert*, Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan
- Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif dan sangat negatif

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3. 3 Skala lickert untuk varibel Kepuasan dan kinerja karyawan

Inisial	keterangan	skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu-ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2021)

3.6.2 Data Sekunder

pengumpulan data skunder diperoleh dari restoran truecolour untuk data salah satu indikator di setiap variabel dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui internet, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu dengan, menggunakan rumus korelasi pearson Product moment, dengan rumus sebagai berikut:

(sugioyono,2017)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefesien korelasi antara variabel

x = Skor buter pertanyaan

y = total skor
 $\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah nilai dalam distirbusi y
 N = Jumlah sampel yang akan diuji

Uji Validitas Variabel dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 20 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS.

Tabel 3. 4 Tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
1	X2	Variabel X	0,444	0,618	VALID
2	X3		0,444	0,547	VALID
3	X4		0,444	0,589	VALID
4	X5		0,444	0,539	VALID
5	X7		0,444	0,776	VALID
6	X8		0,444	0,589	VALID
7	X9		0,444	0,437	VALID
8	X10		0,444	0,575	VALID

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 10 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dua pernyataan dinyatakan tidak valid dan sisanya valid koefisien Thitung $> 0,444$.

Tabel 3. 5 Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Y1	Variabel y	0,444	0,709	VALID
2	Y2		0,444	0,709	VALID
3	Y3		0,444	0,622	VALID
4	Y4		0,444	0,622	VALID
5	Y5		0,444	0,618	VALID
6	Y6		0,444	0,728	VALID
7	Y7		0,444	0,809	VALID
8	Y8		0,444	0,586	VALID
9	Y9		0,444	0,72	VALID
10	Y10		0,444	0,777	VALID

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 10 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan satu pernyataan dinyatakan tidak valid dan sisanya valid koefisien Thitung $> 0,444$.

3.7.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu informasi dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas dapat digunakan rumus Alpha Cronbach (Sugiyono, 2017)

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2}\right)$$

Dimana:

K = Mean Kuadrat Subjek

$\sum si^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

st^2 = Varians Total

Kriteria penelitian terhadap koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3.6 Kriteria hasil Nilai Realibilitas

No	Nilai a	Keterangan
1	$a > 0,6$	Kurang riabel
2	$0.6 < a < 0.8$	Cukup riabel
3	$A < 0.8$	Sangat riabel

Sumber: Sugiyono (2017)

- a. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	10

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja sebesar 0,821 dimana nilai 0,821 ini berada pada $a > 0,8$ yang artinya memiliki reliabilitas yang cukup serta semua butir pernyataan pada Variabel Kepuasan kerja itu dinyatakan reliabel. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa di saat reabilitas kepuasan kerja dilakukan dengan menghasilkan output di atas 0,821, berdasarkan Sugiyono pada kriteria hasil menunjukkan bahwa hasil ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja pada reability test menghasilkan hasil yang sangat riabel (relevan).

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	10

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,873 dimana nilai 0,873 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa di saat reabilitas Kinerja Karyawan dilakukan dengan menghasilkan output di atas 0,873, berdasarkan Sugiyono pada kriteria hasil menunjukkan bahwa hasil ini membuktikan bahwa variabel Kinerja Karyawan Pada reability test menghasilkan hasil yang sangat reabel (relevan).

3.8 Metode pengolahan Data

3.8.1 Analisi Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi relative

F = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

2. Rata-rata:

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata

$\sum xi$ = Total data ke i

N = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relative dan rata-rata menggunakan SPSS dengan mengola data yang di dapatkan dari tanggapan responden melalui insturmen-insturmen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan varibael x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang diterapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dilihat melalui rumus sebagai berikut :

Skor tertinggi responden = skor tertinggi x jumlah responden

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor hasil tanggapan}}{\text{Jumlah skor Tertinggi}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria intersprestasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “ skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut;

Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil

Kriteria Interperstasi	keterangan
0%-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21%-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41%-60%	Kurang setuju/cukup/
61%-80%	Setuju/baik/tinggi
81%-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Sugiyono(2017)

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif pada variabel yang diteliti.

1.3.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X. Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus restoran truecolour Bentuk persamaannya adalah Keterangan :

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi

untuk melihat bentuk korelasi antarvariabel dengan persamaan regresi tersebut maka nilai a dan b harus ditentukan terlebih dahulu.

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum x}{n}$$

Keterangan: n = jumlah data 35 Demi kemudahan dalam uji regresi linear sederhana, peneliti menggunakan program SPSS .

3.8.4 Analisis koefisien korelasi Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Klafikasi Koefesian korelasi Determinasi

Skala Nilai	Keterangan
0	tidak ada korelasi
0 - 0,49	korelasi lemah
0,50	korelasi moderat
0,51-0.99	korelasi kuat
1,00	korelasi sempurna

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R². Model adjusted R² dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016)

3.8.5 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variable; independen pada variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t_h : t_{hitung}
 r : Koefisien Nilai Korelasi
 r^2 : Koefisien Determinasi
 n : Jumlah Responden (data)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan *computer* program SPSS 26. Kesimpulan yang diambil adalah :

1. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (Kepuasan Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen (Kepuasan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Restoran Truecolour

Restoran Truecolour merupakan restoran yang bergerak di bidang makanan dan minuman yang ramah untk keluarga, yang berlokasi berlokasi Jl. Binamarga II No.9B, Baranangsiang, Kec. Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16143. Restoran ini berkonsep restoran ramah keluarga yang berlokasi di Tengah kota, dengan akes yang mudah di jangkau dan mudah ditemukan di pusat kota dengan lahan parkir yang luas, dan harga makanan dan minuman yang cukup murah dan bersahabat bagi pengunjung yang akan datang kesana untuk menikmati suasana yang nyaman, dan ditemani dengan live music pada weekend untuk menemani pengunjung,

4.1.2 Visi dan Misi Restoran Truecolour

Visi dan misi restoran truecolour ialah sangat penting bagi sebuah restoran untuk menjadi sebuah keinginan dan cita-citanya kedepan. Visi restoran truecolour itu sendiri ingin menjadi sebuah restoran yang ramah akan keluarga dengan harga yang terjangkau. Dan misi dari restoran ini ialah untuk membuat atau menjadikan restoran yang menjadi tempat untuk berkumpul dengan lingkungan yang ramah bagi keluarga, tempat yang nyaman dan harga terjangkau untuk bersaing, dengan restoran lainnya.

4.2 Profil Responden

Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu: Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	10	33.35
Perempuan	20	66.65
Total	30	100



Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2024

Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah Perempuan sebanyak 20 orang karyawan (66,65%)

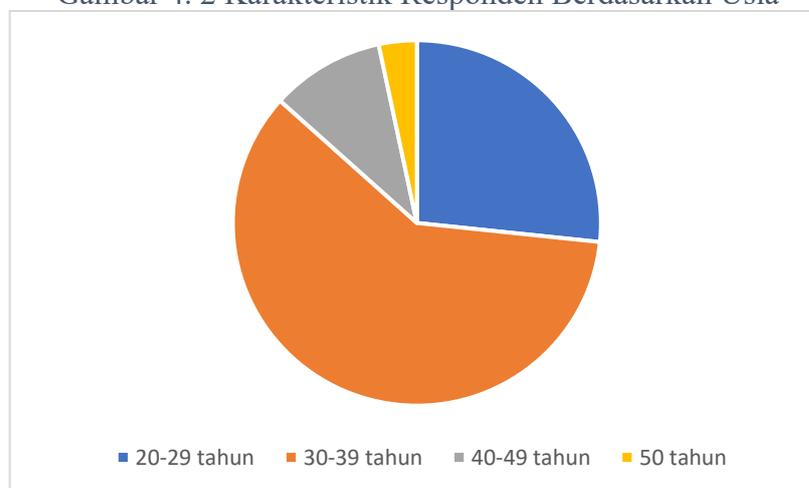
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Restoran Truecolour pada penelitian, mayoritas didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Perempuan.

2. Karakteristik responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frequency	Percent
20-29 tahun	8	60
30-39 tahun	18	59,45
40-49 tahun	3	9,9
> 50 tahun	1	3,3
Total	30	100,0

Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2024

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuisisioner, yang memiliki responden restoran truecolour dengan usia 20– 29 tahun sebanyak 8 orang karyawan (60%), kemudian usia 30-39 tahun sebanyak 18 orang karyawan (59,45%) dan usia 40-49 sebanyak 3 orang (9,9%) dan usia > 50 tahun sebanyak 1 orang (3,3%)

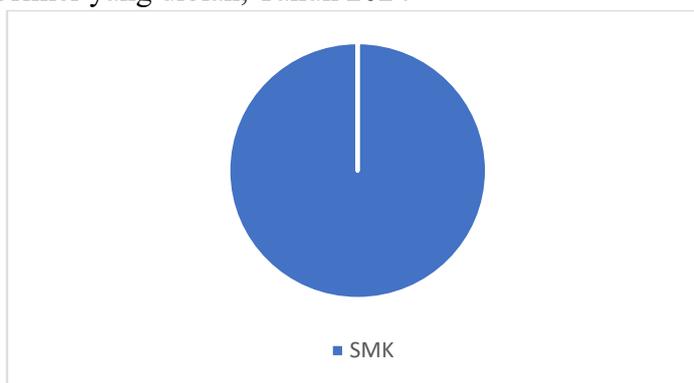
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Restoran Truecolour pada penelitian, mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 30-39 tahun.

3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Percent
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	30	100
Sarjana	0	0
Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2024



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuisisioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 30 orang karyawan (100%).

Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja Restoran truecolour pada penelitian, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Kepuasan Kerja Pada Restoran Truecolour

Salah satu upaya dalam menumbuhkan rasa kepuasan kerja pada diri karyawan atau meningkatkan rasa kinerja karyawan yang dimiliki oleh para karyawan adalah dengan memperhatikan faktor pekerjaan yang diinginkan oleh karyawan agar dapat menumbuhkan atau meningkatkan rasa kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Penilaian terhadap variabel pekerjaan terdiri atas 10 ukuran yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Pekerjaan

Tabel 4. 4Jawaban “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	4	20	150	13,3
2	Setuju	4	25	100	120	83,7
3	Ragu - Ragu	3	1	3	90	3
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	123		100
Rata-Rata						82

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 4 responden (13,3%) setuju 25 responden (83,7%), Ragu – Ragu 1 responden (3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{123}{150} \times 100 = 82 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini” adalah 82 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 5 Jawaban “Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	2	10	150	7
2	Setuju	4	27	108	120	90
3	Ragu - Ragu	3	1	3	90	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	3
Jumlah			30	121		100
Rata-Rata						80,67

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 2 responden (7%) setuju 27 responden (90%), Ragu – Ragu 1 responden (3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{121}{150} \times 100 = 80,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya” adalah 80,67 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Gaji/Upah

Tabel 4. 6 Jawaban “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	1	5	150	3
2	Setuju	4	20	80	120	67
3	Ragu - Ragu	3	7	21	90	24
4	Tidak Setuju	2	2	0	60	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	106		100
Rata-Rata						70,67

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 1 responden (3%) setuju 20 responden (67%), Ragu – Ragu 7 responden (24%), tidak setuju 2 (6%)

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{106}{150} \times 100 = 70,67 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan” adalah 70,67 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 7 Jawaban “Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	4	20	150	14,34
2	Setuju	4	14	56	120	46,66
3	Ragu - Ragu	3	9	27	90	30
4	Tidak Setuju	2	3	6	60	10

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	109		100
Rata-Rata						72,67

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 4 responden (14,34%) setuju 14 responden (46,66%), Ragu – Ragu 9 responden (30%), tidak setuju 3 (10%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{109}{150} \times 100 = 72.67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” adalah 72.67 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Supervise/Pengawas

Tabel 4. 8 Jawaban “Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	1	5	150	3
2	Setuju	4	22	108	120	74
3	Ragu - Ragu	3	6	18	90	20
4	Tidak Setuju	2	1	2	60	3
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	133		100
Rata-Rata						86,66

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 9 responden (30%) setuju 19 responden (63,3%), Ragu – Ragu 2 responden (6,67%), Tidak setuju 1 (3%)

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{150} \times 100 = 86,66\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure” adalah 86,66 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Jawaban “Saya merasa puas karena leadear selalu menugur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	1	5	150	3
2	Setuju	4	24	96	120	80
3	Ragu - Ragu	3	4	12	90	14
4	Tidak Setuju	2	1	1	60	3
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	114		100
Rata-Rata						76

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 1 responden (3%) setuju 24 responden (80%), Ragu – Ragu 4 responden (14%), Tidak Setuju (3%)

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{114}{150} \times 100 = 76 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa puas karena leader selalu menegur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan” adalah 76 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Promosi

Tabel 4. 10 Jawaban “Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	3	15	150	10
2	Setuju	4	18	72	120	60
3	Ragu - Ragu	3	9	27	90	30
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	114		100
Rata-Rata						76

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 3 responden (10%) setuju 18 responden (60%), Ragu – Ragu 9 responden (30%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{114}{150} \times 100 = 76\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil” adalah 76% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 11 Jawaban "Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalu meningkat?".

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	5	25	150	17
2	Setuju	4	17	68	120	57
3	Ragu - Ragu	3	8	24	90	26
4	Tidak Setuju	2	0	2	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	117		100
Rata-Rata						78

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 5 responden (17%) setuju 17 responden (57%), Ragu – Ragu 8 responden (26%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{115}{150} \times 100 = 78\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalu meningkat” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Rekan Kerja

Tabel 4. 12 Jawaban “Saya memiliki rekan kerja yang baik ? “

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	6	30	150	20
2	Setuju	4	24	96	120	80
3	Ragu - Ragu	3	0	0	90	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	126		100
Rata-Rata						84

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 6 responden (20%) setuju 24 responden (80%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{126}{150} \times 100 = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memiliki rekan kerja yang baik” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Jawaban Saya memilki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain ?.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	4	20	150	13
2	Setuju	4	21	84	120	70
3	Ragu - Ragu	3	5	15	90	17
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	119		100
Rata-Rata						79,33

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 21 responden (70%) setuju 7 responden (23,3%), Ragu – Ragu 2 responden (6,67%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{119}{150} \times 100 = 79,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memiliki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain” adalah 79,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja

No	Insturmen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata- rata Perindikator
	Pekerjaan			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	123	82,00	81,34
2	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya	121	80,67	
	Gaji/Upah			
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	106	70,67	70,67
4	Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	109	72,67	
	Supervisi/ Pengawasan			
5	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure	133	86,66	81,33
6	Saya merasa puas kerena leader selalu menegur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan	114	76,00	
	Promosi			
7	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil	114	76,00	77,00
8	Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat	117	78,00	
	Rekan kerja			
9	Saya memiliki rekan kerja yang baik	126	84,00	81,67
10	Saya memilki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain	119	79,33	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 78,40%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (70%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pada Restoran truecolour sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Setuju" mengenai dari ke lima

indikator yaitu pekerjaan, gaji/upah, Supervisi/pengawasan, promosi, rekan kerja. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator rekan kerja sebesar 81,67%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator gaji/upah tinggi sebesar 70,76%.

Tabel 4. 15 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%	78,40%	Baik
81-100%		Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2024

4.3.1.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Pengukuran statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata – rata (Mean), tertinggi (Maximum), terendah (Minimum), dan standar deviasi dari variabel disiplin kerja. mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

<i>Kepuasan Kerja</i>	
Mean	3,9033
Standard Error	0,1047
Median	4
Mode	4
Standard Deviation	0,5736
Sample Variance	0,3521
Kurtosis	0,0057
Skewness	1,7057
Range	2,3
Minimum	2,7
Maximum	5
Sum	117,1000
Count	30

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, menunjukkan distribusi data yang didapat yaitu Kepuasan kerja (X) bahwa nilai minimum sebesar 2,7 sedangkan nilai maksimum sebesar 5 dan standar deviasi data Kepuasan kerja adalah 0,5736

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Restoran Truecolour

1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 16 Jawaban ““Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus ?””.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	6	30	150	20
2	Setuju	4	23	92	120	77
3	Ragu - Ragu	3	1	3	90	3
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	125		100
Rata-Rata						83,33

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 6 responden (20%) setuju 23 responden (77%), Ragu – Ragu 1 responden (3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{125}{150} \times 100 = 83,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus” adalah 83,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Jawaban ““Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan ?””.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	6	30	150	20
2	Setuju	4	23	92	120	77
3	Ragu - Ragu	3	1	3	90	3
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	125	30	125
Rata-Rata						88,33

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 6 responden (20%) setuju 23 responden (77%), Ragu – Ragu 1 responden (3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{125}{150} \times 100 = 88,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan” adalah 88,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4. 18 Jawaban “Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	4	30	150	13
2	Setuju	4	22	60	120	74
3	Ragu – Ragu	3	4	12	90	13
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	130		100
Rata-Rata						86,66

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 4 responden (13%) setuju 22 responden (74%), Ragu – Ragu 4 responden (13%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{130}{150} \times 100 = 86,66\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran” adalah 86,66% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Jawaban “Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar datang ke restoran kami ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	6	30	150	20
2	Setuju	4	22	88	120	74
3	Ragu – Ragu	3	2	6	90	6
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	124		100
Rata-Rata						82,66

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (56,67%) setuju 11 responden (36,67%), Ragu – Ragu 2 responden (6,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{124}{150} \times 100 = 82,66\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar datang ke restoran kami” adalah 82,66% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Tanggung Jawab

Tabel 4. 20 Jawaban “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	8	40	150	27
2	Setuju	4	22	88	120	73
3	Ragu – Ragu	3	0	0	90	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	128		100
Rata-Rata						85,33

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 8 responden (27%) setuju 22 responden (73%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{128}{150} \times 100 = 85,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan” adalah 85,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 21 Jawaban “Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	9	45	150	30
2	Setuju	4	21	84	120	70
3	Ragu – Ragu	3	0	9	90	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	129		100
Rata-Rata						86

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 9 responden (30%) setuju 21 responden (70%)

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{129}{150} \times 100 = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kerja Sama

Tabel 4. 22 Jawaban “Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	6	30	150	20
2	Setuju	4	24	96	120	80
3	Ragu – Ragu	3	0	0	90	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	126		100
Rata-Rata						84

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 6 responden (20%) setuju 24 responden (80%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{126}{150} \times 100 = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Jawaban “Saya selalu berkerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	5	25	150	17
2	Setuju	4	25	100	120	83
3	Ragu – Ragu	3	0	0	90	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	125		100
Rata-Rata						83,33

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 5 responden (17%) setuju 25 responden (83%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{125}{150} \times 100 = 83,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu berkerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah” adalah 83,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Inisiatif

Tabel 4. 24 Jawaban “Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan ?

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	4	20	150	13
2	Setuju	4	23	92	120	77
3	Ragu – Ragu	3	3	9	90	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	121		100
Rata-Rata						80,67

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 4 responden (13%) setuju 23 responden (77%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{121}{150} \times 100 = 80,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan” adalah 80,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 25 Jawaban “Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah ?”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	4	20	150	13
2	Setuju	4	26	104	120	87
3	Ragu – Ragu	3	0	0	90	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	124		100
Rata-Rata						82,67

Sumber; Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 4 responden (13%) setuju 26 responden (87%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{124}{150} \times 100 = 82,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah” adalah 87,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Insturmen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata- rata Perindikator
Kualitas Kerja				
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus	125	83,33	83,33
2	Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan	125	83,33	

	Kuantitas Kerja			
3	Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran	130	86,66	
4	Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar datang ke restoran kami	124	82,66	84,66
	Tanggung Jawab			
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	128	85,33	
6	Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan	129	86,00	85,67
	Kerja sama			
7	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	126	84,00	
8	Saya selalu berkerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah	125	83,00	83,50
	Inisiatif			
9	Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan	121	80,67	
10	Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah	124	82,67	81,67

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 83,77%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Restoran Truecolour sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Setuju" mengenai dari ke lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator tanggung jawab sebesar 85,67%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator kualitas sebesar 81,67%.

Tabel 4. 27 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	83,77%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2024

4.3.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Pengukuran statistik deskriptif variabel kinerja karyawan perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata – rata (Mean), tertinggi (Maximum), terendah (Minimum), dan standar deviasi dari variabel Kinerja Karyawan . mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

<i>Kinerja Keryawan</i>	
Mean	4,1600
Standard Error	0,0799
Median	4
Mode	4
Standard Deviation	0,4379
Sample Variance	0,1954
Kurtosis	1,1721
Skewness	0,8857
Range	1,3
Minimum	3,7
Maximum	5
Sum	124,8
Count	30

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, menunjukkan distribusi data yang didapat yaitu kinerja karyawan (Y) bahwa nilai minimum sebesar 3,7 sedangkan nilai maksimum sebesar 5 dan standar deviasi data kinerja karyawan adalah 0,4379

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Tabel 4. 28 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86415993
Most Extreme Differences	Absolute	.222
	Positive	.222
	Negative	-.121
Test Statistic		.222
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.089
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah 2024

Uji Normalitas dikatakan berdistribusi normal apabila nilai tingkat signifikasinya $>0,05$, begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikasinya $< 0,05$ dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, tingkat signifikasinya sebesar $0,089 > 0,05$, jadi dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi Ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data nilai sig $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas dan kebalikannya apabila nilai sig $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas. Pada tabel di bawah ini disajikan hasil heterokedastisitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.778	2.649		-1.049	.303
	Kepuasankerja	.135	.068	.353	1.997	.056

a. Dependent Variable: RES

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Setelah melakukan uji regresi dengan menggunakan spss, maka hasil yang dapat di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.29 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.304	6.079		3.998	.000
	Kepuasan Kerja	.443	.155	.475	2.856	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 24.304 dan koefisien regresi sebesar 0,443. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,304 + 0,443X$$

Dimana:

a= Bilangan konstanta

b= Koefisien regresi untuk Kepuasan kerja

X= Nilai Variabel Kepuasan Kerja

Y= Nilai variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas dimana koefisien regresi (b) nilainya 0,443 yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (X) berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien kolerasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X . Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,475^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,226$$

Tabel 4.30 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.198	2.915

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,475 dan R Square sebesar 0,226. Hal ini berarti 22,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 77,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis koefisien regresi menurut Ghazali (2016) "untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan" maka dilakukan pengujian dengan uji signifikansi uji t hitung, sebagai berikut:

Mencari tabel = $t(\alpha/2; n - k - 1)$

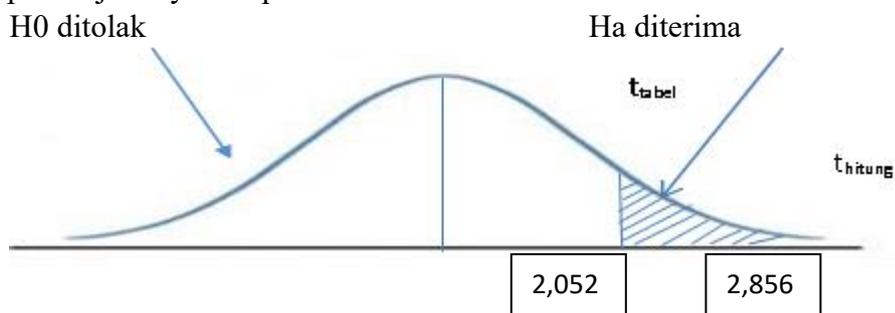
$\alpha = 5\% = t(0,05/2; 30 - 2 - 1)$

= 0,025; 27

= 2.052

$t_{hitung} = 2,856$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel koefisien diketahui nilai t hitung sebesar 2,856 yang artinya lebih besar dari tabel 2,052 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Truecolour terbukti.



Gambar 4.5 Kurva Pengujian Hipotesis

4.8 Pembahasan

4.8.1 Kepuasan kerja pada Restoran TrueColour

Kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yaitu, Pekerjaan, Gaji/upah, Supervisi/Pengawasan, Promosi, dan Rekan kerja. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 78,40% yang berada pada kategori baik.

Nilai pada indikator Pekerjaan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81,34%, tanggapan tertinggi pada indikator pekerjaan yaitu pada pernyataan "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini " dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,00%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya " dengan rata-rata tanggapan sebesar 80,67%.

Nilai pada indikator Gaji/Upah didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 70,67%, tanggapan tertinggi pada indikator Gaji/Upah yaitu pada pernyataan "Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan." dengan rata-rata tanggapan sebesar 72,67%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 70,67%.

Nilai pada indikator tingkat Supervisi/Pengawasan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81,33%, tanggapan responden tertinggi pada indikator Supervisi/pengawasan tinggi yaitu pada pernyataan "Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure " dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,66%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Saya merasa puas kerana leader selalu menegur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 76,00%.

Nilai pada indikator promosi didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77,00%, tanggapan responden tertinggi pada kebutuhan akan promosi yaitu pada pernyataan "Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat" dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,00%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil" dengan rata-rata tanggapan sebesar 76,00%.

Nilai pada Rekan kerja didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 98,67%, tanggapan responden tertinggi pada Kebutuhan Akan rekan kerja yaitu pada pernyataan "Saya memiliki rekan kerja yang baik" dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,00%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Saya memilki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain " dengan rata-rata tanggapan sebesar 79,33%.

4.8.2 Kinerja Karyawan pada Restoran Truecolour

Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 83,77% yang berada pada kategori sangat tinggi.

Nilai pada indikator kualitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,33%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas kerja yaitu pada pernyataan "Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus" dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,33%.

Nilai pada indikator kuantitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,66%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran " dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,66%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar datang ke restoran kami " dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,66%.

Nilai pada indikator tanggung jawab didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85,67%, tanggapan responden tertinggi pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan "Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,00%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,33%.

Nilai pada indikator kerja sama didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,50%, tanggapan responden tertinggi pada kerja sama yaitu pada pernyataan "Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,00%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya selalu berkerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah " dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,00%.

Nilai pada indikator inisiatif didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81,67%, tanggapan responden tertinggi pada inisiatif yaitu pada pernyataan "Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah " dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,67%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 80,67%.

4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Truecolour

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Restoran Truecolour dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang mengenai pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau t hitung sebesar 2,856 dan nilai t tabel sebesar 2.052 yang menunjukkan bahwa $2,856 > 2,052$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar $0,008 < \alpha = 0,05$ maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Truecolour

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Truecolour maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan kerja pada Restoran TrueColour termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 78,40%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu pada pernyataan "Pekerjaan" yaitu sebesar 81,34%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini " yaitu sebesar 82,00%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator terendah yaitu pada pernyataan "Gaji/Upah" yaitu sebesar 81,67%, tanggapan sub indikator paling rendah nilainya adalah pada pernyataan " Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan" yaitu sebesar 70,67%.
2. Kinerja karyawan pada Restoran TrueColour termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,77%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "Tanggung Jawab" yaitu sebesar 85,67%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan " yaitu sebesar 86%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada pernyataan "Inisiatif" yaitu sebesar 81,67%, tanggapan sub indikator paling terendah nilainya adalah pada pernyataan " Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan" yaitu sebesar 80,67%.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Restoran TrueColour. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien 0,443 dengan t hitung sebesar 2,586 > t tabel 2.052 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,475 dan R Square sebesar 0,226. Hal ini berarti 26,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 73,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada Restoran Truecolour memiliki kelemahan. Saran yang dapat diberikan adalah restoran perlu melakukan pergerakan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya terutama pada indikator Gaji/Upah, karena sangat penting untuk mensejahterakan karyawan, jika karyawan Sejahtera dan tunjangan, gaji/upah terpenuhi maka akan membuat karyawan menjadi loyal kepada restoran.
2. Kinerja karyawan pada Restoran Truecolour memiliki kelemahan yaitu pada indikator mengenai inisiatif, oleh karena itu disarankan para karyawan perlu adanya inisiatif dari karyawan itu sendiri tanpa harus di perintah terlebih dahulu, karena jika kinerja baik pihak restoran pun pasti mengapresiasinya dengan, promosi tau bonus yang diberikan.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan kembali Indikator – indikator dalam penelitian sebelumnya karena masih ada banyak faktor diluar Kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperluas mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex, Nitisemito., (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Bacal, Robert. 2015. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10*. Jakarta: PT Indeks
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Manajemen Personalialia*, edisi ke enam. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Gozaly,J dan Wibawa, F.W. (2018). *Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan* . Jurnal Integra, 31.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawati, T.(2013). *Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy. A. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Suprihanto dkk, 2003, Perilaku Organisasional. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 4(1), 293-298

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Rahman Zaelani
Alamat : Jl. Sukamulya Rt01 Rw05 Kelurahan Sukasari
Kecamatan Bogor Timur
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 24 Januari 1992
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Sukasari 1
• SMP : SMPN 9 Bogor
• SMA : SMK YZA 2 Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		ST	S	RR	TS	STD
	Pekerjaan					
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya					
	Gaji/Upah					
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan					
4	Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
	Supervisi/ Pengawasa					
5	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan Leader atau pengawas sebagai figure					
6	Saya merasa puas kerana leadear selalu menugur dan memberikan pengarahan kepada saya kita melakukan kesalahan					
	Promosi					
7	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil					
8	Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat					
	Rekan kerja					
9	Saya memiliki rekan kerja yang baik					
10	Saya memilki rekan kerja yang bersaing secara sehat dan support satu sama lain					

Lampiran 2 Kuisisioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		ST	S	RR	TS	STD
	Kualitas Kerja					
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan bagus					
2	Saya memiliki kualitas kerja yang produktif dan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya bersedia mempromosikan produk baru dari restoran					
4	Saya bersedia mengajak rekan dan keluarga serta merekomendasikan agar dating ke restoran kami					
	Tanggung Jawab					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
6	Saya bertanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan					
	Kerja sama					
7	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya selalu berkerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah					
	Inisiatif					
9	Saya suka berinisiatif dalam pekerjaan					
10	Saya selalu berfikir kritis dalam menghadapi masalah agar dapat menyelesaikan masalah					

Lampiran 3 kodingan Kepuasan Kerja

No	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
7	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
16	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
17	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5
20	5	4	5	5	2	2	3	3	5	5
21	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5

Lampiran 4 Kodingan Kinerja Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

Lampiran 5 Distribusi Nilai r Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 6 Distribusi nilai T tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668