



## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA

Desy Purnamasari<sup>1)</sup> Muhammad Ilham Alimuddin<sup>2)</sup>  
STIE Tri Dharma Nusantara

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 42 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistik. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh nilai regresi yakni  $Y = 10,4 + 0,78x$  korelasi sebesar 0,49 koefisien determinasi sebesar 0,2401 dan melalui perhitungan uji t-hitung dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yakni  $3,55 > 1,684$ . Maka benar kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Keyword :** Kepuasan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawanpun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat mencetak dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal, karena peranan sumber daya manusia sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pemeliharaan hubungan yang terjadi secara terus menerus antara karyawan dan atasan perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya

dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja kearah yang lebih positif dan dinamis sehingga dapat memberikan keuntungan yang nyata.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Dalam suatu kelompok atau organisasi terdiri atas individu-

individu, dan setiap individu sering mengalami situasi dan penerimaan atau persepsi yang berbeda di dalam memandang sesuatu. Jika diantara mereka ada yang tidak puas, ini menunjukkan ada perasaannya yang terganggu atau penerimaan atas persepsi yang tidak terpenuhi dan akan memberikan dampak bagi perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan harus mengoptimalkan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan relevan dengan tujuan organisasi. Pada umumnya karyawan akan berkomitmen dan puas dengan pekerjaannya jika mereka puas dengan kondisi pekerjaan itu sendiri.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih berorientasi terhadap kerja daripada karyawan lainnya. Mereka mendapatkan kepuasan lebih dari pekerjaan dan melihat pekerjaan mereka sebagai pemenuhan pribadi mereka.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah dan mempunyai tugas melaksanakan, mengelola prasarana dan sarana penyediaan air bersih bagi masyarakat umum dengan tujuan memberikan pelayanan air secara adil dan terus menerus PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota madya diseluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah dan difungsikan untuk kepentingan umum demi tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sehingga masyarakat dapat merasakan pemerataan infrastruktur

dari pemerintah setempat. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kab.Gowa.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Simamora dalam Edy (2009:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Schuler, *et al* dalam Edy (2009:6) : “Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut di gunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Dessler dalam Edy (2009:5) :

Manajemen sumber daya manusia adalah dapat di definisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang

dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi, perekrutan, penyingkapan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson (2012:327) “kepuasan kerja generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan”.

Menurut Handoko dalam Edy (2009:75) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap karyawan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (*discrete job elements*). As’ad dalam Edy (2009:75) Mengemukakan bahwa penelitian dibidang kepuasan kerja, terdapat tiga macam arah, yaitu:

1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya dengan mengetahui hal tersebut dapat menciptakan kondisi-kondisi

tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja

2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan.
3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

### **Teori Kepuasan Kerja**

A.A Anwar (2016:120) mengemukakan bahwa teori-teori kepuasan kerja yaitu:

#### ***Teori keseimbangan (Equity theory)***

Adapun komponen dari teori ini adalah input yaitu semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Comparison person adalah seseorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

#### ***Teori perbedaan (Discrepancy theory)***

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan

pegawai.

***Teori pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment theory)***

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

***Teori pandangan politik (Social reference group theory)***

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

**Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Blum dalam Edy (2009:77) “Mengemukakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan” sebagai berikut:

1. Faktor individual

Meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

2. Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan

diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer dalam Edy (2009:77) faktor-faktor kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengespresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran.

#### 8.Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

#### 9.Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10.Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah delapan puluh lima (85) orang seluruh karyawan dengan jumlah karyawan tetap empat puluh dua (42) orang, dan karyawan kontrak empat puluh tiga (43) orang pada PDAM Tirta Jeneberang Kab.Gowa

Untuk mendapatkan sampel maka digunakan sampel non probability sampling, menurut Sugiyono (2013;98) teknik non probability yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik non probability sampling yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka jumlah populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, yakni sebanyak empat puluh dua (42) orang karyawan, tidak termasuk karyawan kontrak pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

### METODELOGI PENELITIAN

Obyek atau sasaran untuk melakukan penelitian pada PDAM Tirta Jeneberang Kab Gowa, yang beralamat di jalan Alternatif Swadaya No 17. Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan yakni 1 Februari sampai 29 Maret 2018.

#### Populasi dan sampel

Tabel 4: Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase %
1	Laki-Laki	22	52,38
2	Perempuan	20	47,62
Total Responden		42	100

Sumber : Data diolah, 2018

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Karakteristik menurut jenis kelamin karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa partisipasi responden berjenis kelamin perempuan yaitu 20 orang atau sebesar 47,62%, sedangkan partisipasi berjenis kelamin laki-laki yaitu 22 orang atau sebesar 52,38%.

### Analisis Kepuasan Kerja Karyawan

Bentuk persamaan yang dipakai untuk menentukan sifat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah regresi sederhana. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang ada, dimana regresi pada dasarnya adalah mencari suatu persamaan pengetahuan tentang suatu variabel dapat digunakan untuk memperkirakan variabel lainnya.

Tabel 10 : Hasil pengolahan kuesioner

Responden	Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan		XY
	X	X <sup>2</sup>	Y	Y <sup>2</sup>	
1	35	1225	42	1764	1470
2	35	1225	39	1521	1365
3	32	1024	30	900	960
4	35	1225	47	2209	1645
5	32	1024	38	1444	1216
6	37	1369	37	1369	1369
7	35	1225	35	1225	1225
8	35	1225	38	1444	1330
9	37	1369	38	1444	1406
10	35	1225	32	1024	1120
11	35	1225	36	1296	1260
12	32	1024	33	1089	1056
13	34	1156	32	1024	1088
14	31	961	31	961	961
15	34	1156	41	1681	1394
16	34	1156	41	1681	1394
17	37	1369	35	1225	1295
18	37	1369	43	1849	1591
19	38	1444	41	1681	1558
20	39	1521	40	1600	1560
21	36	1296	42	1764	1512
22	37	1369	42	1764	1554
23	40	1600	41	1681	1640
24	40	1600	39	1521	1560
25	42	1764	41	1681	1722
26	42	1764	42	1764	1764
27	35	1225	39	1521	1365
28	34	1156	40	1600	1360
29	37	1369	39	1521	1443
30	32	1024	39	1521	1248
31	34	1156	39	1521	1326
32	36	1296	36	1296	1296
33	34	1156	31	961	1054
34	35	1225	32	1024	1120
35	38	1444	39	1521	1482
36	36	1296	47	2209	1692
37	37	1369	43	1849	1591
38	42	1764	47	2209	1974
39	36	1296	35	1225	1260



40	35	1225	39	1521	1365
41	36	1296	35	1225	1260
42	32	1024	37	1369	1184
$\Sigma$	X=1505	X <sup>2</sup> =54231	Y=1613	Y <sup>2</sup> =62699	XY= 58035

Sumber : Data diolah, 2018

Nilai a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{42(58035) - (1505)(1613)}{42(54231) - (1505)^2}$$

$$b = \frac{2437470 - 2427565}{2277702 - 2265025}$$

$$b = \frac{9905}{12677}$$

$$b = 0,78$$

Sedangkan nilai a dapat dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{\Sigma y}{n} - b \frac{\Sigma x}{n}$$

$$a = \frac{1613}{42} - (0,78) \frac{1505}{42}$$

$$a = 38,40 - 27,95$$

$$a = 10,4$$

Dari perhitungan diatas, maka persamaan regresi linear sederhana antara variabel x dan y adalah :

$$Y = 10,4 + 0,78x$$

Persamaan linear sederhana menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yaitu 0,78 berarti setiap penambahan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,78. Nilai intersap atau konstanta sebesar 10,4 yang artinya tanpa adanya variabel kepuasan kerja (X=0), maka kinerja karyawan

pada PDAM Tirta Jeneberang Kab.Gowa tetap sebesar 10,4.

### Korelasi Sederhana

Dari hasil tabulasi sebelumnya, perhitungan kuesioner untuk mencari keterkaitan antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada rumus dibawah ini :

r = Nilai Koefisien Korelasi

n= Sampel

Y= Kinerja Karyawan

X= Kepuasan Kerja

r

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

r

$$r = \frac{42(58035) - (1505)(1613)}{\sqrt{\{42(54231) - (1505)^2\} \{42(62699) - (1613)^2\}}}$$

r

$$r = \frac{2437470 - 2427565}{\sqrt{\{2277702 - 2265025\} \{2633358 - 2601769\}}}$$

r

$$r = \frac{9905}{\sqrt{(12677)(31589)}}$$

r

$$r = \frac{9905}{\sqrt{400453753}}$$

r

$$r = \frac{9905}{20011,34}$$

$$r = 0,49$$

Koefisien korelasi (r) dinyatakan dalam persentase (%) sesuai dengan yang telah dikemukakan

sebelumnya pada tabel 3 mengenai interpretasi nilai  $r$ , sehingga keeratan kedua variabel berada dalam kategori cukup kuat.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, yaitu 0,49 yang berada dalam kategori cukup kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:214), yang dimana telah dijelaskan pada tabel 3 tentang persentase keeratan berada pada nilai antara 0,40-0,599 yang berada dalam kategori cukup kuat.

### Koefisien Determinisasi ( $r^2$ )

Adapun untuk mengetahui besarnya (%) pengaruh variabel X terhadap Y dengan nilai sebagai berikut :

$$r^2 = (0,49 \times 0,49)$$

$$r^2 = 0,2401 \text{ atau } 24,01 \%$$

ini berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,2401 atau 24,01% sedangkan 75,99% lainnya adalah faktor-faktor variabel yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, motivasi.

### Uji t hitung

Untuk membuktikan signifikan atau tidak signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengujian terhadap koefisien tersebut apakah dapat diterima atau tidak dengan menggunakan uji t hitung, dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

Menentukan nilai ttabel dengan uji taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%):

$$db = (n-2)$$

$$db = 42 - 2$$

$$db = 40$$

Maka, nilai ttabel (0,05 ; 40) = 1,684 (lihat lampiran tabel nilai t)

Perhitungan Uji t hitung :

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,55 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,684 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (3,55 > 1,684) sehingga hipotesis yang dikemukakan yakni diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, selanjutnya dapat digambarkan melalui kurva t-tabel mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, sebagai berikut :

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

$$t_{hitung} = \frac{0,49 \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,2401}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,49\sqrt{40}}{\sqrt{0,7599}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,49 \times 6,324}{0,871}$$

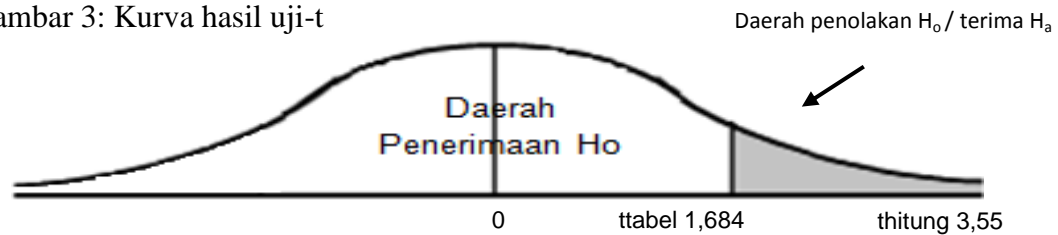
$$t_{hitung} = \frac{3,0987}{0,871}$$

$$t_{hitung} = 3,55$$

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,55 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,684 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (3,55 > 1,684) sehingga hipotesis yang dikemukakan yakni diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, selanjutnya dapat digambarkan melalui kurva t-tabel mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, sebagai berikut :



Gambar 3: Kurva hasil uji-t



Sumber : Data diolah, 2018

Hasil perhitungan t-hitung dan gambar kurva hipotesis diketahui bahwa variabel bebas (kepuasan kerja) tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh keberadaan variabel bebas tersebut dengan t-hitung pada sebelah kanan kurva pengujian hipotesis dan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai kritis (1,684 :  $\alpha = 0,05$ ). Hal ini juga memberikan petunjuk bahwa kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya setiap perubahan yang terjadi karena perlakuan peningkatan variabel kepuasan kerja maka variabel lainnya yaitu variabel kinerja juga dapat meningkat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy (2009:83) “Kepuasan kerja karyawan adalah merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Hasil penelitian ini diperkuat peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Novita (2010), Kartika (2012), Roisul (2012), Furi (2015) dan Irhamatul (2016) yang kesimpulannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa pernyataan mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif variabel kepuasan kerja didapatkan hasil sebesar 71,67% apabila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan termasuk dalam kriteria baik, sedangkan pada analisis deskriptif kinerja didapatkan hasil sebesar 76,80% apabila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan termasuk dalam kriteria baik.

Selanjutnya hasil pembahasan dengan menggunakan analisis statistik yakni mencari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, maka didapatkan hasil dari persamaan regresi linear sederhana yakni :  $Y = 10,4 + 0,78X$ , hasil dari persamaan korelasi yakni = 0,49 hasil dari koefisien determinasinya adalah sebesar 0,2401 atau 24,01%. Dan setelah melakukan perhitungan uji t didapatkan hasil  $3,55 > 1,684$  maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ . jadi, kesimpulan pada penelitian ini adalah bahwa pada tingkat kepuasan kerja 95%, maka benar ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang kab. Gowa.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu saran yang dapat diberikan kepada pihak PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden pada tabel 8 tentang kepuasan kerja. Maka PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa diharapkan mampu meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja yang ada, meningkatkan kompetensi karyawan, dan meningkatkan kebijakan yang ada dalam perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden pada tabel 9 tentang kinerja, bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja dalam perusahaan ini sudah cukup baik dan harus dipertahankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar. Prabu. Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy. Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Eko. Widodo. Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Emron Edison, Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Furi. Amelia. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMART TBK di Surabaya*.
- Harmono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Jakarta, Erlangga.
- Irhamatul. Jariyanti. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*.
- Kartika. Amelia. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen PT. Jasa Raharja Putera Cabang Jakarta*.
- Malayu. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Novita. Marlia. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Alam Prima computer Bandar Lampung*.
- Rahmat. 2016. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Makassar. Umitoha Ukhuwah Grafika.
- Roisul. Huda. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Joyo Bakti Indah Surabaya*.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. RefikaAditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Administrasi*. Edisi ke-14. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Syamsi. I. 2010. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Jakarta, Erlangga
- Wilson. Bangun. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Jakarta, Erlangga.