

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS (IPA) PADA PT BINATU JAYA INDONESIA (PT BIJI)

Fransiska Meilinia*, Wawan Kurniawan dan Anik Nur Habyba

Jurusan Teknik Industri Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

**Email: fransiska063001800090@std.trisakti.ac.id*

Abstrak

PT Binatu Jaya Indonesia merupakan perusahaan *laundry* yang beroperasi di Tangerang. Sebagai perusahaan yang memiliki peran dalam mengembangkan sumber daya manusia, PT Binatu Jaya Indonesia (PT BIJI) harus memperhatikan sistem manajemen sumber daya manusia, terutama kepuasan kerja karyawannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Berdasarkan laporan bulanan *Key Performance Indicator* (KPI) selama setahun terakhir, masih terdapat bulan yang memiliki nilai KPI yang dibawah rata-rata baik, nilai rata-rata minimal PT Binatu Jaya Indonesia adalah 85. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan absensi, performa kerja karyawan, sikap karyawan, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan disiplin karyawan. Berdasarkan laporan, maka PT Binatu Jaya Indonesia (BIJI) harus meningkatkan nilai kepuasan karyawannya, guna memperbaiki nilai kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan menggunakan uji statistik dan analisa data menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA) menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Binatu Jaya Indonesia. Hasil penelitian diperoleh pengujian validitas masing-masing variabel adalah $>0,3712$ yang dinyatakan valid dan uji reliabilitas adalah sebesar 0,89 untuk variabel kepuasan kerja dan sebesar 0,85 untuk variabel kinerja karyawan, serta memiliki tingkat kepuasan rata-rata karyawan sebesar 75,33% yang bernilai cukup puas.

Kata kunci: *manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan, Importance Performance Analysis, dan uji statistik*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, tidak hanya teknologi dan informasi saja yang mengalami perkembangan yang pesat, tetapi juga sektor bisnis. Bisnis *laundry* menjadi salah satu alternatif pilihan untuk masyarakat membersihkan pakaian. Bisnis *laundry* semakin bertambah baik seiring berjalannya waktu, bahkan dalam sepuluh tahun terakhir bisnis *laundry* di Indonesia berkembang dengan baik dan sudah bertambah banyak mengikuti kebutuhan konsumen [1]. Dalam menjalankan bisnis, selain mengedepankan inovasi-inovasi baru untuk mencapai keberhasilan, perusahaan juga harus dapat mengutamakan pengelolaan penggerak perusahaan, yaitu karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki perusahaan dalam membangun kinerja perusahaan, jika tidak adanya karyawan, perusahaan bisa berjalan tidak baik, maka dari itu perusahaan harus bisa untuk menjaga dan merawat karyawan agar perusahaan bisa tetap mendapatkan keuntungan yang optimal. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan karyawan, baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam menghadapi pekerjaannya [2]. Robbins and Judge, mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Menurut Wexley dan

Yukl, kepuasan kerja adalah cara seseorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak dalam dirinya yang memiliki hubungan terhadap pekerjaan atau situasi yang dirasakan [3].

Kinerja karyawan adalah sistem penilaian dan evaluasi yang formal dari hasil pekerjaan individu tau tim. Penilaian akan kinerja karyawan bisa memberikan kesempatan untuk memanfaatkan kekuatan yang dimiliki karyawan, serta mengatasi kekurangan yang teridentifikasi, sehingga dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif [4]. Selain itu, kinerja juga dapat menjadi penentu secara periodik mengenai efektivitas operasional perusahaan, bagian perusahaan dan karyawannya berdasarkan dengan sasaran, standar dan juga kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya [5]. Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas hasil pekerjaan, kemampuan dalam bekerja sama, ketepatan waktu pengerjaan dan waktu kehadiran.

Penilaian kinerja karyawan adalah dengan *Key Performance Indicator (KPI)* yang dinilai setiap bulannya. Semakin tinggi nilai KPI, maka semakin baik kinerja karyawan. KPI pada PT Binatu Jaya Indonesia dinilai berdasarkan absen, kinerja, kedisiplinan kerja, dan kesesuaian kerja berdasarkan dengan *Standard Operational Procedure (SOP)*. Tetapi di balik itu semua, ada faktor utama yang menjadi penentu dari setiap individu karyawan, yaitu kepuasan karyawan. Robbins *and* Judge menyatakan bahwa kepuasan karyawan merupakan sikap yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya [3]. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki nilai kesetiaan yang tinggi dan cenderung lebih ingin untuk melakukan kontribusi besar terhadap perusahaannya [6].

Tabel 1. Rata-Rata Nilai KPI Bulanan pada Bulan Februari 2021 – Februari 2022 PT Binatu Jaya Indonesia

Bulan	Rata-Rata KPI	KKM Nilai	Sudah Baik/Belum
Feb-21	80,86		Belum Baik
Mar-21	92,30		Baik
Apr-21	90,14		Baik
Mei-2021	90,42		Baik
Jun-21	90,39		Baik
Jul-21	76,00		Belum Baik
Agsts-2021	90,53	85	Baik
Sep-21	90,14		Baik
Okt-2021	88,42		Baik
Nov-21	86,71		Baik
Des-2021	90,76		Baik
Jan-22	90,20		Baik
Feb-22	82,90		Belum Baik

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa perusahaan memiliki permasalahan, yaitu memiliki KPI yang kurang stabil, dapat terlihat pada bulan Februari 2021, Juli 2021 dan Februari 2022, tetapi KPI yang dimiliki oleh PT Binatu Jaya Indonesia masih pada batas wajar karena tidak terlalu jauh dengan nilai minimal baik, yaitu sebesar 85 yang dimiliki oleh PT Binatu Jaya Indonesia. Berdasarkan laporan KPI tersebut, maka karyawan PT Binatu Jaya Indonesia harus meningkatkan kinerjanya dan juga PT Binatu Jaya Indonesia harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan adanya prestasi yang ditargetkan untuk dicapai, adanya pengakuan prestasi yang dimiliki karyawan, adanya pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang bertambah dan adanya pertumbuhan, serta pengembangan kerja [3]. Metode uji statistik dan metode *Importance Performance Analysis (IPA)* dapat digunakan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja karyawan PT Binatu Jaya Indonesia terhadap kinerja karyawannya. Dengan digunakannya metode-metode ini, diharapkan PT Binatu Jaya

Indonesia dapat melihat hubungan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan menentukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja PT Binatu Jaya Indonesia di masa yang akan datang, selain itu juga mengidentifikasi karakteristik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, menghitung hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya penurunan nilai kinerja karyawan, menghitung hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan menggunakan uji statistik dan *Importance Performance Analysis* (IPA) dan memberikan usulan perbaikan yang harus dilakukan perusahaan guna dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Bahan dan Metode

Hasil uji validitas. Umumnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan dapat memberikan dampak yang baik atau positif dan buruk atau negatif. Jika kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang optimal, maka akan berdampak pada kinerja karyawan, yaitu menjadi maksimal. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan terlalu rendah akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan pada perusahaan, hal ini bisa berdampak pada perusahaan menjadi lambat untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi. Selain itu, jika kepuasan kerja memiliki tingkat yang terlalu tinggi, maka akan menimbulkan kekacauan dan dapat menjadi penghalang bagi perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan, tingkat gaji yang sesuai menjadi hal yang perlu diberikan kepada karyawan supaya merasa puas terhadap perusahaannya [7]. Jika gaji yang diterima oleh karyawan dirasa tidak sesuai, maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Peranan para atasan di perusahaan dibutuhkan dalam perusahaan untuk mengatur tingkat kepuasan kerja karyawan, tentunya hal ini akan memiliki dampak pada kinerja karyawan, seperti yang telah dikatakan Mody dan Martocchio, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mencapai tujuan yang dimiliki organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di organisasi tersebut [8]. Hubungan rekan kerja yang baik, perlu didapatkan oleh para karyawan, karena adanya kepercayaan dan dukungan yang diberikan oleh sesama rekan karyawan dapat membentuk hubungan yang baik dalam lingkungan kerja [8]. Kesempatan promosi dan kenaikan gaji bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan [9].

Pada tahapan sebelum dilakukannya pengolahan data, peneliti melakukan pengujian terhadap jawaban responden menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Correlation* (data terlampir). Jumlah responden pada uji coba. Syarat yang digunakan pada uji validasi ini adalah jika nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , maka data kuesioner dapat dinyatakan sebagai data yang valid dan bisa untuk digunakan, namun jika nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} , maka data kuesioner dapat dinyatakan tidak valid dan tidak untuk digunakan. Pada penelitian menggunakan data 28 responden, maka besar nilai r_{tabel} yang digunakan diketahui nilai r_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ adalah 0,374.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja karyawan dan hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing 30 butir pernyataan yang diperoleh memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3172 dengan derajat kebebasan (dB) sebesar 26 dan $\alpha = 5\%$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pada pernyataan variabel kinerja karyawan PT Binatu Jaya Indonesia memiliki status valid.

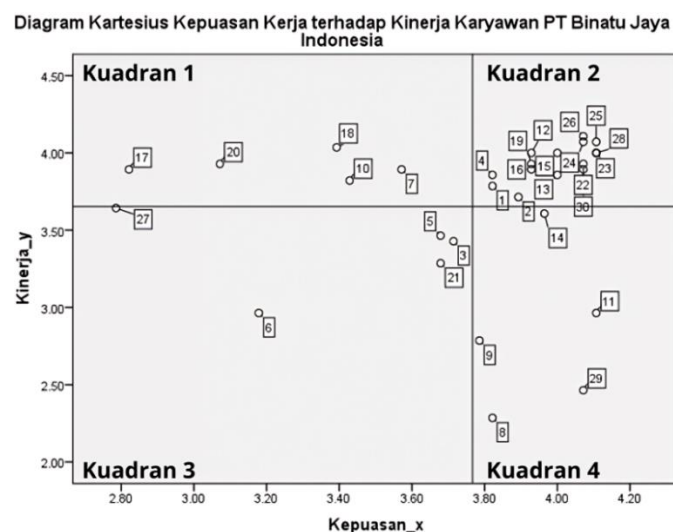
Hasil uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan terhadap data dari hasil pengukuran, jika hasil pengukuran mempunyai nilai reliabilitas tinggi, maka

pengukuran dapat dikatakan terpercaya atau reliabel. Berdasarkan pengolahan data menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan program *Statistical Program for Social Science* versi 22 (SPSS). Kriteria pengujian data dapat dikatakan sebagai reliabel, jika mempunyai nilai koefisien reliabilitas sebesar $> 0,6$.

Berdasarkan pengujian reliabilitas mengenai hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kepuasan kerja (X) adalah sebesar 0,89 dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,85, keduanya memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabel sangat tinggi, sehingga dapat digunakan menjadi alat pengumpul data [10].

Hasil analisis data. Dari hasil perhitungan data menggunakan uji statistik sederhana, nilai yang dimiliki pada uji validitas adalah lebih besar dari nilai R_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa semua poin yang ada bernilai valid. Pada pengujian validitas dinyatakan valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas, pada uji reliabilitas poin kepuasan kerja karyawan memiliki nilai 0,89 dan poin kinerja karyawan memiliki nilai 0,85, keduanya lebih besar daripada 0,6, maka kedua poin penelitian dinyatakan reliabel untuk penelitian. Berdasarkan pada hasil kuesioner yang telah diolah, peneliti mendapatkan hasil data pengolahan yang siap untuk dianalisis menggunakan diagram kartesius.

Masing-masing posisi butir pernyataan dapat dilihat pada diagram kartesius yang dibagi menjadi empat bagian diagram dengan garis penengah yang menjadi pembagi berdasarkan dengan nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan (X), yaitu sebesar 3,77 dan nilai rata-rata kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar 3,65.



Gambar 1. Diagram Kepuasan Kartesius Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Binatu Jaya Indonesia

Pada gambar diatas, diagram kartesius menunjukkan bahwa posisi unsur-unsur pelaksanaan atribut yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Binatu Jaya Indonesia terbagi menjadi empat kuadran. Interpretasi yang dihasilkan dari diagram kartesius tersebut dapat dijelaskan dengan pernyataan kepuasan kerja karyawan terhadap pernyataan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Kuadran A/Kuadran I**

Atribut-atribut yang berada di posisi kuadran ini memerlukan prioritas utama untuk diperbaiki atau ditangani lebih dahulu. Pada kuadran ini, atribut-atribut inilah yang dinilai oleh karyawan sangat penting. Atribut-atribut yang termasuk pada kuadran ini adalah:

- a. Pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan terhadap pengetahuan yang dimiliki karyawan memudahkan dalam melakukan pekerjaan (Pernyataan 7)
 - b. Penghasilan yang diterima belum sesuai dengan standar gaji yang ada di pasar tenaga kerja terhadap karyawan semangat untuk melakukan pekerjaan sesuai aturan untuk mencapai hasil kerja optimal (Pernyataan 10)
 - c. Atasan dirasa kurang tegas untuk memberikan peringatan kepada karyawannya terhadap atasan memberikan masukan-masukan jika karyawan menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pernyataan 17)
 - d. Atasan sangat tegas dalam menegakkan kedisiplinan kerja terhadap keterbukaan informasi dan komunikasi membuat pekerjaan menjadi lebih baik (Pernyataan 18)
 - e. Atasan tidak memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap karyawan mempunyai rekan kerja yang bisa bertukar pikiran dan mau membantu mengenai masalah pekerjaan (Pernyataan 20)
2. Kuadran B/Kuadran II

Atribut-atribut yang berada di posisi kuadran ini perlu untuk dipertahankan oleh PT Binatu Jaya Indonesia. Pada tingkat pelaksanaan pada kuadran ini sudah sesuai dengan kepentingan atau kinerja karyawan, maka dari itu kewajiban mempertahankan karyawan PT Binatu Jaya Indonesia yang sudah ada. Atribut-atribut yang termasuk pada kuadran ini adalah:

- a. Karyawan puas dengan penghasilan pokok yang diterima sekarang terhadap karyawan sudah puas dengan pekerjaan yang sekarang sedang dijalani (Pernyataan 1)
- b. Penghasilan yang diterima sekarang sudah dirasa memuaskan, sesuai berdasarkan dengan pekerjaan dan juga tanggung jawab yang dipegang terhadap karyawan sudah bekerja dengan baik untuk melakukan pekerjaan yang diberikan (Pernyataan 2)
- c. Sebagai seorang karyawan di perusahaan PT Binatu Jaya Indonesia puas dengan penghasilan yang diterima, jika dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini karyawan berikan terhadap karyawan teliti dalam melakukan pekerjaan (Pernyataan 4)
- d. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik terhadap pekerjaan yang sekarang diberikan sesuai berdasarkan kemampuan yang dimiliki (Pernyataan 12)
- e. Atasan dan karyawan dapat berkomunikasi dan memberikan arahan dengan baik untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di pekerjaan terhadap pekerjaan yang sekarang diberikan sesuai berdasarkan keinginan yang dimiliki karyawan (Pernyataan 13)
- f. Atasan selalu memberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, serta masukan yang dapat berguna untuk mendukung program-program kerja terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bisa memberikan kesempatan untuk karyawan dalam mengambil keputusan sendiri dan memberikan kebebasan dan ketidaktergantungan (Pernyataan 15)
- g. Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik terhadap karyawan dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja (Pernyataan 16)
- h. Atasan menilai prestasi kerja karyawan secara objektif terhadap bimbingan yang diberikan oleh atasan sudah jelas (Pernyataan 19)
- i. Hubungan antar rekan kerja terjalin baik terhadap karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan (Pernyataan 22)
- j. Jika dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya terhadap saat bekerja,

- atasan mau untuk memberi bimbingan jika karyawan tidak paham pekerjaan yang diberikan (Pernyataan 23)
- k. Tugas dapat diselesaikan dengan baik jika ada dukungan rekan kerja di tempat kerja terhadap karyawan selalu hadir tepat waktu (Pernyataan 24)
 - l. Karyawan tidak mengalami kesulitan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain terhadap karyawan mempunyai komitmen pada pekerjaan dan tanggung jawabnya (Pernyataan 25)
 - m. Semua rekan kerja bertanggung jawab pada hasil pekerjaan terhadap pekerjaan karyawan tidak terbengkalai (Pernyataan 26)
 - n. Promosi jabatan untuk karyawan dinilai dari adanya prestasi kerja yang baik terhadap promosi jabatan untuk karyawan dihasilkan dari adanya prestasi kerja yang baik (Pernyataan 28)
 - o. Promosi diberikan perusahaan sebagai motivasi untuk lebih berkembang terhadap kehadiran merupakan hal yang selalu karyawan prioritaskan (Pernyataan 30)
3. Kuadran C/Kuadran III
- Atribut-atribut yang berada di posisi kuadran ini dirasa kurang perlu untuk dipertahankan dan dianggap kurang memuaskan bagi karyawan PT Binatu Jaya Indonesia. Atribut-atribut yang termasuk pada kuadran ini adalah:
- a. Karyawan puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap saat bekerja karyawan memiliki target yang ingin dicapai (Pernyataan 3)
 - b. Karyawan puas dengan tunjangan-tunjangan dan insentif yang diberikan perusahaan di luar penghasilan pokok yang diterima terhadap karyawan memahami fasilitas yang sudah disediakan perusahaan (Pernyataan 5)
 - c. Penghasilan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan terhadap karyawan melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan keahlian (Pernyataan 6)
 - d. Atasan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan terhadap karyawan merasa pekerjaan kadang sulit (Pernyataan 21)
 - e. Kebijakan promosi dirasa masih belum sesuai terhadap hasil pekerjaan karyawan semakin baik dari waktu ke waktu (Pernyataan 27)
4. Kuadran D/Kuadran IV
- Atribut-atribut yang berada di posisi kuadran ini dianggap sudah memuaskan untuk karyawan, tetapi dianggap terlalu berlebihan, sehingga menjadi kurang penting bagi karyawan PT Binatu Jaya Indonesia. Atribut-atribut yang termasuk pada kuadran ini adalah:
- a. Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah diusahakan semaksimal mungkin terhadap karyawan jarang datang terlambat (Pernyataan 8)
 - b. Keterampilan karyawan mampu memudahkan dalam bekerja terhadap karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan (Pernyataan 9)
 - c. Pemberian insentif yang diterima sudah baik dan adil terhadap karyawan jarang merasa bosan dengan pekerjaan yang sekarang dilakukan (Pernyataan 11)
 - d. Atasan selalu bersedia untuk memberikan waktu untuk membantu jika karyawan mendapati kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dimiliki (Pernyataan 14)
 - e. Kebutuhan sosial karyawan untuk memiliki interaksi dengan rekan kerja di tempat kerja dapat terpenuhi terhadap karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas (Pernyataan 29)

Indeks Kepuasan Karyawan. Pengukuran pada indeks kepuasan karyawan merupakan sebuah analisis kuantitatif, yang berupa persentase kepuasan. Penilaian indeks kepuasan karyawan dibutuhkan dalam mengetahui tingkat kepuasan karyawan

menyeluruh dalam memperhatikan tingkat kepentingan dari atribut-atribut. Atribut-atribut yang digunakan pada proses analisa dalam mendapatkan indeks kepuasan karyawan adalah kelima indikator yang diukur dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Pada nilai indeks kepuasan yang ada pada penelitian ini dinyatakan dengan bentuk persentase yang bisa mempermudah interpretasi, perhitungannya adalah dengan:

$$\frac{T}{5 \times Y} \times 100\% \quad (1)$$

Keterangan:

T = Total skor perkalian antara rata-rata X dan Y

Y = Total skor rata-rata kepentingan

5 = Maksimum nilai pada skala pengukuran

Untuk Kriteria Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) ini berdasarkan dengan Kriteria Interpretasi Skor [11].

Tabel 2. Perhitungan Rata-Rata Atribut

Indikator	Kepuasan Karyawan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Tingkat Gaji		
Gaji 1	3,82	3,79
Gaji 2	3,89	3,71
Gaji 3	3,71	3,43
Gaji 4	3,82	3,86
Gaji 5	3,68	3,46
Gaji 6	3,18	2,96
Rata-Rata	3,68	3,54
Pekerjaan		
Kerja 1	3,57	3,89
Kerja 2	3,82	2,29
Kerja 3	3,79	2,79
Kerja 4	3,43	3,82
Kerja 5	4,11	2,96
Kerja 6	3,93	4,00
Rata-Rata	3,77	3,29
Supervisi Atasan		
Pengawasan 1	4,00	3,86
Pengawasan 2	3,96	3,61
Pengawasan 3	4,00	4,00
Pengawasan 4	3,93	3,89
Pengawasan 5	2,82	3,89
Pengawasan 6	3,39	4,04
Rata-Rata	3,68	3,88
Hubungan Rekan Kerja		
Relasi 1	3,93	3,93
Relasi 2	3,07	3,93
Relasi 3	3,68	3,29
Relasi 4	4,07	3,89
Relasi 5	4,11	4,00
Relasi 6	4,07	4,07
Rata-Rata	3,82	3,85
Kesempatan Promosi		
Promosi 1	4,11	4,07
Promosi 2	4,07	4,11
Promosi 3	2,79	3,64
Promosi 4	4,11	4,00
Promosi 5	4,07	2,46

Promosi 6	4,07	3,93
Rata-Rata	3,87	3,70

Tabel 3. Perhitungan Indeks Kepuasan Karyawan

No	Atribut	X	Y	X.Y (T)	IKK (%) $\frac{T}{5 \times Y} \times 100$	Kriteria
1	Pekerjaan	3,68	3,54	13,03	73,69	Cukup Puas
2	Tingkat Gaji	3,77	3,29	12,42	75,48	Cukup Puas
3	Supervisi Atasan	3,68	3,88	14,30	73,69	Cukup Puas
4	Hubungan Rekan Kerja	3,82	3,85	14,72	76,43	Cukup Puas
5	Kesempatan Promosi	3,87	3,70	14,32	77,38	Cukup Puas
Rata-Rata					75,33	

Tabel 4. Kriteria Interpretasi Skor

Nilai Interpretasi	Kriteria Indeks Kepuasan Karyawan (IKK)
81% - 100%	Puas
51% - 80%	Cukup Puas
0% - 50%	Tidak Puas

Berdasarkan nilai pada Tabel IX, besar nilai rata-rata kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Binatu Jaya Indonesia adalah 75,33, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Binatu Jaya Indonesia berada pada kategori Cukup Puas, hal ini dapat memberikan kesimpulan bahwa masing-masing atribut yang dinilai baik terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Melalui hasil penelitian yang peneliti dapatkan, kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Binatu Jaya Indonesia (PT BIJI). Berdasarkan dari hasil perhitungan data karyawan PT Binatu Jaya Indonesia dengan metode uji statistik sederhana dan *Importance Performance Analysis* (IPA).

Pada analisa dengan metode *Importance Performance Analysis* (IPA) memiliki hasil, yaitu pertama terletak dalam Kuadran A/Kuadran I yang memiliki pernyataan bahwa atribut yang dianggap penting oleh karyawan, tetapi belum dilaksanakan secara baik oleh perusahaan dan perlu untuk diperbaiki, jumlah atribut yang terdapat pada kuadran ini berjumlah 5 atribut. Hasil kedua terletak dalam Kuadran B/Kuadran II yang memiliki pernyataan bahwa atribut yang ada dianggap sudah sesuai dengan kepentingan atau kinerja karyawan, sehingga perlu untuk dipertahankan, jumlah atribut yang terdapat pada kuadran ini berjumlah 15 atribut. Hasil ketiga terletak dalam Kuadran C/Kuadran III yang memiliki pernyataan bahwa atribut yang ada dirasa kurang perlu untuk dipertahankan dan dianggap kurang memuaskan bagi karyawan, jumlah atribut yang terdapat pada kuadran ini berjumlah 5 atribut. Hasil keempat terletak dalam Kuadran D/Kuadran IV yang memiliki pernyataan bahwa atribut yang ada pada kuadran ini dianggap sudah memuaskan untuk karyawan, tetapi dianggap terlalu berlebihan, sehingga menjadi kurang penting bagi karyawan, jumlah atribut yang terdapat pada kuadran ini berjumlah 5 atribut.

Setelah melakukan analisa berdasarkan diagram kartesius menggunakan metode *Importance Performance Analysis*, peneliti melanjutkan dengan perhitungan data untuk mendapatkan Indeks Kepuasan Karyawan. Hasil yang didapatkan pada perhitungan Indeks Kepuasan Karyawan akan mendapatkan nilai rata-rata atribut dari masing-masing variabel kepuasan kerja karyawan (X) dan kinerja karyawan (Y) untuk masing-masing indikator, yaitu tingkat gaji, pekerjaan, supervisi atasan, hubungan rekan kerja dan kesempatan promosi. Perhitungan dilanjutkan dengan perhitungan indeks kepuasan karyawan, pada perhitungan rata-rata penilaian kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penilaian masing-masing atribut kepuasan kerja pada Tabel IX, didapatkan hasil nilai terbesar, yaitu sebesar 77,38%

yang dimiliki oleh atribut Kesempatan Promosi, hal ini bisa terlihat berdasarkan beberapa atribut yang masuk pada determinan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Binatu Jaya Indonesia. Hasil keseluruhan yang didapatkan pada Tabel IX, didapatkan nilai rata-rata perhitungan indeks kepuasan karyawan sebesar 75,33%, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan PT Binatu Jaya Indonesia berada pada tingkat cukup puas.

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh memiliki nilai data yang valid dan reliabel dan variabel kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kuadran I memiliki 5 atribut yang perlu untuk diprioritaskan, yaitu dari segi atribut pekerjaan sesuai pendidikan, atribut penghasilan belum sesuai standar gaji di pasar tenaga kerja, atribut supervisi atasan terdiri dari atasan yang kurang tegas memberi peringatan, atasan terlalu tegas dalam kedisiplinan kerja dan atasan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang menyelesaikan tugas.

Kuadran II memiliki 15 atribut yang perlu untuk dipertahankan yaitu dari segi atribut penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, atribut pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, atribut supervisi atasan terdiri dari atasan bisa berkomunikasi dengan baik dan selalu memberikan kesempatan untuk karyawan mengambil keputusan, pemahaman atasan terhadap pekerjaan baik, atasan menilai secara objektif, atribut hubungan rekan kerja terdiri dari karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan saling membantu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan atribut kesempatan promosi terdiri dari promosi jabatan dilakukan objektif dan dilakukan sebagai bentuk motivasi dalam bekerja untuk para karyawan.

Kuadran III memiliki 5 atribut yang merupakan prioritas rendah, yaitu dari atribut penghasilan, tunjangan yang dirasa memuaskan, atribut supervisi atasan yang dapat memberikan umpan balik atas pekerjaan dan atribut kesempatan promosi yang dirasa belum sesuai.

Kuadran IV memiliki 5 atribut yang merupakan prioritas berlebihan pada perusahaan, yaitu atribut pekerjaan yang dilakukan sudah maksimal dan ketrampilan karyawan memudahkan pekerjaan, atribut penghasilan yang diterima sudah adil, atribut supervisi atasan yang selalu membantu karyawan dan atribut rekan kerja dapat berinteraksi dan memenuhi kebutuhan sosial karyawan.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang dilakukan dan penarikan kesimpulan bahwa hubungan rekan kerja dan pekerjaan adalah atribut-atribut yang perlu dipertahankan, sedangkan untuk atribut-atribut yang perlu diperbaiki, seperti penghasilan, supervisi atasan dan kesempatan promosi penulis memberikan saran untuk pihak PT Binatu Jaya Indonesia sebagai berikut:

1. Pemberian gaji untuk karyawan bisa disesuaikan dengan standar minimal yang berlaku, sehingga kepuasan karyawan dapat terwujud lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Binatu Jaya Indonesia
2. Pemberian tunjangan dan insentif untuk karyawan bisa disesuaikan ataupun ditingkatkan, jika pekerjaan bisa mencapai atau melebihi target yang sudah diberikan, hal ini sebagai bentuk penghargaan bagi para karyawan PT Binatu Jaya Indonesia
3. Peningkatan pada bagian kedisiplinan dapat ditingkatkan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan pemberian peringatan terhadap pelanggaran dilakukan secara objektif dan tidak berlebihan, sehingga kedisiplinan karyawan dapat lebih baik dan karyawan yang mendapat pelanggaran diberikan sanksi yang sesuai
4. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang sudah baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

Daftar Pustaka

- [1] D. T. Pratiwi, F. I. Putra, P. A. Pratiwi, and A. Hasan, "Kajian Potensi dan Pengembangan Strategi dengan Analisis SWOT dan AHP Pada Usaha Laundry K," *Semin. dan Konf. Nas. IDEC 2021*, no. 1, pp. 3.1-3.9, 2021, [Online]. Available: <https://idec.ft.uns.ac.id/wp-content/uploads/IDEC2021/PROSIDING/SILOGBIS/ID060.pdf>
- [2] I. Jariyati, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP," UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM, 2016. [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/5696/1/12510127.pdf>
- [3] D. M. Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, 1st ed. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017. [Online]. Available: [http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.pdf](http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf)
- [4] E. SUSAN, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 9, no. 2. Bali: NILACAKRA, 2019. doi: 10.35673/ajmpi.v9i2.429.
- [5] Mulyana, "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DI KOTA MAKASSAR," UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR, Makassar, 2018. [Online]. Available: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1000-Full_Text.pdf
- [6] S. Egenius, B. Triatmanto, and M. Natsir, "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan," *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 7, no. 10, p. 480, 2020, doi: 10.18415/ijmmu.v7i10.1891.
- [7] Z. A. AUFA, "ANALISIS KEPUASAN KERJA DENGAN METODE IPA (IMPORTANCE ANALYSIS PERFORMANCE) DI HOTEL FAMILIE 2 KOTA METRO," INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA BANDAR, 2019. [Online]. Available: [http://repo.darmajaya.ac.id/1658/1/SKRIPSI FULL.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/1658/1/SKRIPSI%20FULL.pdf)
- [8] M. (UISU P. B. R. L. I. Fauzia Agustini, SE, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, I. Medan: UISU Press, 2019. [Online]. Available: <http://digilib.unimed.ac.id/40887/>
- [9] S. M. Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah and Manajemen, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 13th ed. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014. [Online]. Available: [https://idr.uin-antasari.ac.id/5011/1/Manajemen dan Evaluasi Kinerja.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/5011/1/Manajemen%20dan%20Evaluasi%20Kinerja.pdf)
- [10] R. A. NINGRUM, "Remunerasi Dosen Fmipa Its Menggunakan Importance Performance Analysis Dan Structural Equation Modeling," INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER, 2017. [Online]. Available: <https://repository.its.ac.id/3577/7/1313100004-Undergraduate-Theses.pdf>
- [11] I. G. A. S. L. Ida Ayu Mahatma Tuningrat, I Ketut Satriawan, "Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Kompensasi yang Diberikan Perusahaan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi Banyuwatis)," *Piramida*, vol. VIII, no. 2, pp. 114–120, 2012, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/7003>