

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA KARYAWAN PT DOM PIZZA INDONESIA
AREA TANGERANG RAYA**

Oleh : Chandra Fitra Arifianto

Dosen Ekonomi Universitas Pamulang

Email: chandrafa.spsi.mm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan PT DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya; mengetahui kinerja karyawan PT DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya; dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT DOM Pizza area Tangerang Raya.

Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada 109 karyawan PT DOM Pizza searea Tangerang Raya. Penelitian ini juga menggunakan analisis data: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi dan penghitungan hipotesis uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan masih dikategorikan sangat tinggi; kinerja karyawan secara keseluruhan masih dikategorikan tinggi, dan ada pengaruh positif kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya dengan nilai Koefisien Regresi Sederhana $Y = (-3,952) + 1,018X$; nilai Koefisien $r = 0,734$; nilai Koefisien Determinasi $KD = 53,9\%$; dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (atau $11,174 > 2,004$).

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT DOM Pizza Indonesia

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai bagian penting dalam perusahaan tidak bisa dinafikkan keberadaannya. Itulah mengapa keberadaan manajemen sumber daya manusia dianggap mampu untuk mengelola manusia yang ada di dalam perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan, secara bersamaan manusia juga mendapatkan kepuasan di dalam perusahaan tersebut. Manusia (baca: karyawan) dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan (Hartono dan Setiawan, 2013).

Sattar dan Ali (2014 dalam Sakhsi dkk., 2017) menjabarkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu yang memengaruhi kepuasan karyawan, selain promosi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Parahnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk berkeinginan keluar. Nanda dan Utama (2015) menambahkan kepuasan kerja karyawan harus dijaga dengan baik jika ingin mempertahankan karyawan tetap di perusahaan karena karyawan cenderung memilih pekerjaan yang mampu memenuhi keinginan dan kepuasan mereka.

Anwar Mangkunegara (2011:117) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan dengan kondisi perusahaan ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan di PT DOM Pizza Indonesia, peneliti melakukan penelitian awal di salah satu gerai di area Tangerang Raya, di DOM Pizza Daan Mogot. Terdapat 15 karyawan yang diberikan kuesioner awal.

Tabel 1.1

No	Atribut	Jumlah		(+)	(-)
		Reponden			
		(+)	(-)		
1	Kesenangan Bekerja	15	0	100%	0%
2	Kenyaman Bekerja	8	7	53,33%	46,67%
3	Semangat Kerja	12	3	80%	20%
4	Positif Terhadap Perusahaan	15	0	100%	0%
5	Kepuasan Bekerja	9	6	60%	40%

Sumber : Kepuasan Kerja Karyawan DOM Pizza Daan Mogot (2017)

Berdasarkan hasil pra penelitian (observasi dan kuesioner awal) tentang kepuasan kerja tersebut yang paling berpengaruh adalah kesenangan bekerja dengan 100%, positif terhadap perusahaan dengan 100%, semangat kerja dengan 80% dan kenyamanan bekerja 53,33%. Atribut yang memiliki pengaruh paling rendah adalah kenyamanan bekerja dengan 53,33%. Dari salah satu atribut kepuasan kerja tersebut, secara sadar atau tidak sadar dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja dirasa kurang oleh karyawan, maka dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena dapat membuat karyawan menjadi kurang loyal terhadap perusahaan. Melihat data absensi karyawan di DOM Pizza Daan Mogot (Tabel 1.2) menunjukkan tidak konsistennya absensi karyawan. Bahkan rata-rata keterlambatan karyawan lebih dari 50%, yaitu 53,3%.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan DOM Pizza Daan Mogot Tangerang

Bulan	Terlambat		Tidak Terlambat	
	Orang	Persentase	Orang	Persentase
September	8 Orang	53,33%	7 Orang	46,67%
Oktober	10 Orang	66,67%	5 Orang	33,33%
November	6 Orang	40%	9 Orang	60%

Sumber : DOM Pizza Daan Mogot Tangerang (2017)

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya.

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena memiliki kecenderungan dalam peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sendiri sulit untuk mencapai tujuannya tanpa didukung dengan adanya kepuasan kerja dari sisi karyawan. Pihak perusahaan memang perlu untuk selalu memerhatikan kepuasan kerja karyawannya. Ketika karyawannya merasa puas, maka yang diuntungkan adalah perusahaan itu sendiri sehingga ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Luthans (2006:239) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stress. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi karyawan.

B. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Anwar Mangkunegara (2009:118) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) *Turnover*
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.
- 2) Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja
Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen)nya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.
- 3) Umur
Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya. Sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- 4) Tingkat pekerjaan
Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
- 5) Ukuran organisasi perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawannya. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dua faktor. Karena, menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Faktor-faktor yang digunakan dalam menentukan kepuasan kerja menurut teori dua faktor yaitu pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan, faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jadi, indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang sesuai dengan teori dua faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Rivai (2006:478) dan Luthans (2006:243) adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan
- 2) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan, kemampuan, kebebasan umpan balik dan menantang bagi karyawan serta kondisi kerja dimana tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai.

- 3) Rekan Kerja
- 4) Adanya hubungan yang kondusif serta dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antara rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat.
- 5) Supervisi
- 6) Supervisi yang adil memperhatikan hubungan yang baik dengan bawahan serta memberikan dorongan yang positif bagi karyawan.
- 7) Promosi
- 8) Pekerjaan memberikan tanggung jawab dan memberikan posisi karyawan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

C. KINERJA

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Selanjutnya Mangkunegara (2009:67-68) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

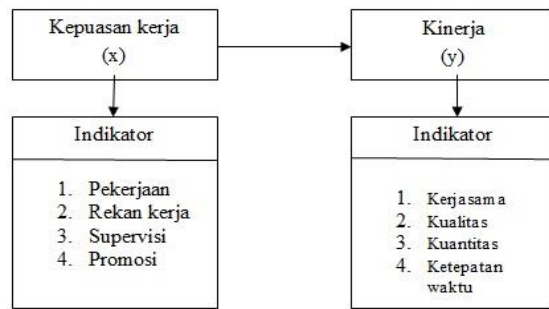
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Wilson Bangun (2012:234) dan Wirawan (2009:5) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerjasama
- 2) Pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih dalam rangka menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Kualitas
- 4) Pekerjaan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja, serta setiap karyawan harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan.
- 5) Kuantitas
- 6) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya, sehingga menuntut karyawan memenuhi persyaratan baik pengetahuan maupun keterampilan.
- 7) Ketetapan waktu
- 8) Kesiediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan waktu. Ini karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.



Sumber: Rivai (2011) dan Luthans (2006) Sumber: Wilson Bangun (2012) dan Wirawa (2009)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Menindaklanjuti landasan teori yang digunakan peneliti, maka berikut gambaran kerangka berpikir seperti pada gambar 2.1.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha = Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan oleh Sugiyono (2016:7) sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:207). Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala .

Berdasarkan uraian tersebut, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu hubungan yang bersifat akibat dimana ada dua variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menghubungkan penilaian kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif yang ingin melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 2 (dua) variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja.

Populasi

Sugiyono (2016:285) menjelaskan di dalam suatu penelitian perlu dijelaskan populasi dan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data. Bila hasil penelitian akan digeneralisasikan (kesimpulan data sampel yang dapat diberlakukan untuk populasi), maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representatif dapat dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi secara random sampai jumlah tertentu.

Gulo (2010:76) menjabarkan populasi terdiri atas sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Selanjutnya populasi adalah sekelompok apa yang akan dikenakan atau ditetapkan dalam penelitian. Penelitian menggunakan populasi tentu biasanya

dilakukan dengan metode sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan obyek penelitian.

Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DOM Pizza Indonesia area Tangerang Raya berjumlah 109 orang karyawan yang tersebar di gerai Giant BSD, Giant Melati Mas, Gading Serpong Paramount, Alam Sutra, TangCity, Daan Mogot, Cimone, Ciater, Pamulang, dan Cipondoh. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan terhitung mulai dari bulan Agustus sampai dengan November 2017.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jenis kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup dengan menggunakan skala Likert, dimana jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban. Maholtra (2009: 298) menambahkan skala Likert adalah pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus.

Selanjutnya Sugiyono (2010: 93) melanjutkan dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Lalu indikator tersebut dijadikan titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Dalam penelitian fenomena sosial ini, peneliti telah menentukan secara spesifik variabel yang digunakan, yang berikutnya disebut sebagai variabel penelitian.

HASIL ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan urutan sebagai berikut:

1) Uji validitas

Ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu dari kuesioner tersebut. Parameter yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang. Parameter tersebut menjadi tidak valid jika digunakan mengukur berat. instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011:121).

Didasarkan atas definisi tersebut, peneliti melakukan perhitungan secara manual pada tiap-tiap pernyataan baik pada variabel X dan variabel Y. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Validasi Butir Variabel
Kepuasan Kerja (X)

No	Kepuasan kerja (X)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,666	0,188	Valid
2	0,617	0,188	Valid
3	0,412	0,188	Valid
4	0,300	0,188	Valid
5	0,553	0,188	Valid
6	0,342	0,188	Valid
7	0,355	0,188	Valid
8	0,575	0,188	Valid
9	0,257	0,188	Valid
10	0,400	0,188	Valid
11	0,542	0,188	Valid
12	0,469	0,188	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2017)

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Validasi Butir
Variabel Kinerja (Y)

No	Kinerja (Y)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,718	0,188	Valid
2	0,781	0,188	Valid
3	0,595	0,188	Valid
4	0,664	0,188	Valid
5	0,498	0,188	Valid
6	0,653	0,188	Valid
7	0,692	0,188	Valid
8	0,638	0,188	Valid
9	0,466	0,188	Valid
10	0,403	s0,188	Valid
11	0,403	0,188	Valid
12	0,206	0,188	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2017)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kedua belas pernyataan baik di variabel X dan variabel Y dinyatakan valid semua.

2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui bahwa instrumen penelitian layak dijadikan alat ukur penelitian, maka setiap butir pernyataan harus diuji yaitu dengan uji realibilitas. Hal ini untuk mengetahui kehandalan suatu instrumen. instrumen dikatakan reliabel (handal, konsisten) apabila instrumen tersebut menghasilkan data yang sama. Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen penelitian, maka digunakan rumus metode *Cronbach Alpha*.

Hasil perhitungan uji validitas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Reliabilitas Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}
Kepuasan kerja (X)	0,655	0,60
Kinerja (Y)	0,800	0,60

Sumber diolah (2017)

Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y), berarti seluruh butir pernyataan baik variabel X dan variabel Y dapat dikatakan reliabel.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel Kepuasan Kerja dengan nilai Kinerja di PT. DOM Pizza Area Tangerang Raya dengan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dari hasil perhitungan regresi yang dilakukan, maka disimpulkan persamaan regresi Kepuasan Kerja dan Kinerja yaitu:

$$Y = (-3,952) + 1,018X$$

Maka dapat dikatakan apabila Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja juga akan meningkat begitu pula sebaliknya, dengan konstanta sebesar -3,952. Jadi tanpa dipengaruhi variabel Kepuasan Kerja (X), maka variabel Kinerja (Y) sudah terbentuk -3,952 (minus tiga koma sembilan lima dua).

4) Analisis Korelasi

Dalam menganalisis hubungan variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y), maka peneliti menggunakan metode korelasi sederhana.

Setelah dilakukan perhitungan, maka ditentukan angka 0,734. Lalu diinterpretasikan dengan tabel pedoman korelasi dan masuk ke dalam interval 'kuat'. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

5) Koefisien Determinasi

Ini digunakan untuk menentukan besar kecilnya pengaruh antar kedua variabel. Setelah dilakukan penghitungan, diperoleh hasil Koefisien Determinasi (KD) sebesar 53,9%. Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 53,9% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

6) Pengujian Hipotesis Uji-t

Perhitungan yang dilakukan peneliti menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 11,174. Lalu dibandingkan dengan dengan t_{tabel} (dimana $\alpha = 5\%$; sedangkan $dk = 109 - 2 = 107$), maka t_{tabel} menunjukkan angka 2,004. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,174 > 2,004$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 11,174.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja karyawan secara keseluruhan masih dikategorikan Sangat Tinggi. Dilihat dari nilai rata-rata skor 4,21 ada pada interval 4,20 – 5,00 dengan kategori Sangat Tinggi.
2. Kinerja karyawan secara keseluruhan masih dikategorikan Tinggi. Dilihat dari nilai rata-rata skor 3,96 ada pada interval 3,40 – 4,19 dengan kategori Tinggi.
3. Ada pengaruh positif kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. Hal ini dapat dilihat dari nilai Koefisien Regresi Sederhana $Y = (-3,952) + 1,018X$; nilai Koefisien $r = 0,734$; nilai Koefisien Determinasi $KD = 53,9\%$; dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (atau $11,174 > 2,004$).

SARAN

Sesuai dengan hasil temuan penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sekiranya atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk lebih dapat memiliki serta menjalankan tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu perlu juga ditingkatkan suasana yang lebih nyaman bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Dapat diberlakukannya kebijakan masuk kerja 15 menit sebelum jam masuk, untuk mereduksi absensi keterlambatan karyawan. Juga dirasa perlu untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja dan prosedur perusahaan.
3. Perlu untuk dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel X lain seperti: Gaya Kepemimpinan (Roscahyo dan Prijati, 2013); Kompetensi dan Lingkungan Kerja (Untari dan Wahyuati, 2014); atau Stres Kerja (Sinaga dan Sinambela, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Gulo, W. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Grasindo
- Hartono, Brian dan Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow*. AGORA Vol. 1 No. 1
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Maholtra, N. 2009. *Riset Pemasaran edisi keempat*. Jakarta: PT Indeks
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesebelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nanda, Ni Luh dan I Wayan Utama. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria*. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No. 9
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Roscahyo, Agung dan Prijati. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol 2 No 12
- Sakshi dkk. 2017. *Employee Motivation Practices in Fast Food Sector*. Proceedings of 89th ISERD International Conference, Oxford, UK