

Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Power Karya Elektrindo

Ahmad Mukhlis Nurul Fadli¹, Gurawan Dayona Ismail², Erna Herlinawati³, Dadan Abdul Aziz Mubarak⁴, Recky⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Indonesia Membangun

email:¹101119120993@student.inaba.ac.id,²gurawan.dayona@inaba.ac.id,³erna.herlinawati@inaba.ac.id,⁴dadan.abdul@inaba.ac.id,⁵recky@inaba.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

15 Mei 2025

Disetujui :

5 Juni 2025

Dipublikasikan :

25 Juni 2025

ABSTRAK

Studi ini diarahkan untuk menganalisis sejauh mana kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV Power Karya Elektrindo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah penurunan produktivitas karyawan, yang terlihat dari pencapaian indikator kinerja utama (KPI) di beberapa divisi sepanjang tahun 2024. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain yang bersifat deskriptif dan verifikasi, sementara data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner, observasi, serta dokumentasi internal perusahaan, dengan jumlah responden sebanyak 31 karyawan. Alat ukur yang digunakan berupa skala Likert 4 poin untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, serta uji t untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel. Hasil analisis regresi menegaskan bahwa keterlibatan kerja menimbulkan efek yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya peran faktor psikologis dan emosional dalam mendorong kinerja, sehingga perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang lebih terarah, seperti sistem penghargaan dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Temuan dari studi ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai dasar dalam perumusan kebijakan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study is directed to analyze the extent to which job satisfaction and work engagement affect employee performance at CV Power Karya Elektrindo. This study was motivated by the decline in employee productivity, as evidenced by the performance of key performance indicators (KPIs) in several divisions throughout 2024. This study employed a quantitative approach with a descriptive and verification design, collecting data through questionnaire instruments, observation, and internal company documentation. The study involved a total of 31 employees as respondents. The measuring instrument used is a 4-point Likert scale to measure job satisfaction and employee performance variables. The data analysis techniques employed include validity and reliability tests, simple linear regression analysis, and a t-test to assess the significance of the influence between variables. The results of the regression analysis confirmed that job engagement had a more dominant effect than job satisfaction. This finding highlights the crucial role of psychological and emotional factors in driving performance, suggesting that companies should develop more targeted HR management policies, such as reward systems, and involve employees in decision-making processes. The findings of this study are expected to contribute as a basis for formulating more effective HR policies to improve work productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Job Engagement, Human Resource Management, Employee Performance



©2025 Ahmad Mukhlis Nurul Fadli, Gurawan Dayona Ismail, Erna Herlinawati, Dadan Abdul Aziz Mubarak, Recky. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan wujud usaha yang didirikan untuk memperoleh keuntungan secara tetap dan berkelanjutan sebagaimana regulasi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (1992) dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan (1997). Sasaran pokok perusahaan adalah memperbaiki kesejahteraan para

pemilik atau pemegang saham. Kesejahteraan ini tercermin dari kenaikan nilai saham, yang dipengaruhi oleh berbagai keputusan terkait investasi, pembiayaan, dan kebijakan dividen (Soetrisno, 2015:4). Ramadhan et al (2024) menyoroti bahwa perusahaan menetapkan visi (sebagai arah jangka panjang), misi (untuk eksistensi operasional), dan tujuan yang lebih spesifik guna mengukur pencapaian baik dalam jangka pendek maupun panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengelola seluruh sumber dayanya secara optimal, terutama tenaga kerja yang dianggap sebagai aset berharga organisasi. Menurut pandangan yang berbeda, tata kelola perusahaan adalah metode untuk mengendalikan dan mengawasi perusahaan (Nani & Lina, 2022). Studi ini berlandaskan pada konsep dasar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari Hasibuan (2017), yang menyatakan MSDM adalah suatu disiplin ilmu pengetahuan dan keterampilan yang berfokus pada pengelolaan keterkaitan dan peran manajemen karyawan yang efisien dan berdaya guna untuk mencapai sasaran kolektif perusahaan, masyarakat dan karyawan. Pandangan ini diperkuat oleh teori Mangkunegara (2017:2), yang menjelaskan enam fungsi operasional MSDM, yakni pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Alhaddadiyati (2022) menegaskan bahwa MSDM merupakan strategi dalam penerapan fungsi-fungsi manajerial perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang diaplikasikan secara komprehensif mulai dari perekrutan hingga pengakhiran hubungan kerja. Semua fungsi ini bertujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang suportif pada kepuasan dan keterlibatan pekerja, yang pada gilirannya akan mengoptimalkan kinerja.

Kinerja, menurut Robbins & Judge (2016), dapat diartikan sebagai output kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim yang berperan dalam kemajuan dan pertumbuhan perusahaan. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan dalam pekerjaan merupakan bentuk respons emosional atau efektivitas terhadap sejumlah elemen yang ada dalam pekerjaan. Dari keterangan Robbins & Judge (2016:46) dapat diartikan keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana secara emosional dan mental seseorang terikat pada pekerjaan dan melihat kinerjanya sebagai bagian penting dari identitas diri. Kinerja SDM menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan karena karyawan dianggap sebagai elemen utama keberlangsungan hidup suatu perusahaan (Hameed & Waheed, 2011). Mutu dan produktivitas SDM sangat menentukan keberhasilan perusahaan, terutama dalam sektor manufaktur dan konstruksi, seperti halnya yang dialami oleh CV Power Karya Elektrindo yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat.

Saat ini organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya agar dapat bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haholongan et al., 2022). Apabila kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Dalam praktiknya, CV Power Karya Elektrindo menghadapi tantangan berupa performa karyawan yang belum optimal, sebagaimana tercermin dari hasil evaluasi *Key Performance Indicator* (KPI) sepanjang tahun 2024. *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan alat pengukuran yang penting dalam memantau dan mengevaluasi kinerja organisasi atau individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Bianco et al., 2023). Wandi et al (2022) menambahkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan maka dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, oleh karenanya kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan organisasi. Penurunan capaian target di beberapa divisi seperti produksi, lapangan, dan pemasaran mengindikasikan adanya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, keterlibatan, serta kepuasan individu. Agustina & Nelson (2025) dalam studinya, mengungkapkan bahwa KPI spesifik (kehadiran, waktu layanan, kebersihan, dll.) tidak hanya mengukur, tetapi juga memotivasi karyawan, meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Beberapa indikator kinerja seperti inisiatif dan kontribusi kerja menunjukkan nilai yang lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, yang menandakan pentingnya peninjauan ulang terhadap faktor psikologis dan emosional yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. KPI berisikan sejumlah metrik atau indikator yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu organisasi atau individu berhasil mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan (Setiawan & Ardiansah, 2023).

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi penurunan kinerja tersebut adalah tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (*job involvement*). Marbun & Jufrizen (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai baik, maka akan mendorong efektivitas kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga merupakan

ekspresi tentang bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan apakah seseorang menganggap tugas itu menyenangkan atau tidak (Sulistiyawati et al., 2022). Sementara itu, keterlibatan kerja mencerminkan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya serta tingkat komitmen dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Keterlibatan kerja pegawai juga memainkan peran utama dalam kesuksesan jangka panjang organisasi (Hadi & Mahadika, 2019). Ketika karyawan merasa tidak puas dan kurang terlibat secara emosional dengan pekerjaannya, hal tersebut seringkali berujung pada menurunnya motivasi dan produktivitas. Jika kebutuhan psikologis individu terpenuhi, karyawan akan lebih aktif dan mendedikasikan waktu dan tenaga mereka untuk organisasi (Yamin & Pusparini, 2022). Implementasi keterlibatan kerja yang solid membantu mencapai tujuan koperasi secara efektif, karena keterlibatan kerja menciptakan perasaan emosional positif melalui pemenuhan kebutuhan pribadi dan kepuasan bagi tugas yang dilaksanakan, didukung oleh tingkat komitmen yang besar terhadap segala aktivitas yang ada (Hadi et al., 2020).

Kepuasan kerja tercermin dari persepsi keseluruhan terhadap pekerjaan, terutama berkaitan dengan ketidaksesuaian antara apresiasi yang diperoleh dan apa yang dianggap karyawan layak diperoleh. Kepuasan kerja yang optimal mampu menambah semangat, loyalitas, dan kontribusi positif terhadap pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Projo (2023) menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Serena Harsa Utama Padalarang. Selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja juga menjadi sesuatu yang penting dalam studi ini. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka kemungkinan besar karyawan menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan tanggung jawab yang besar pada tugas yang mereka jalankan. Riset yang diselenggarakan oleh Nugroho & Ratnawati (2021) mendukung temuan ini, yang memperlihatkan bahwa, keterlibatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). Dalam studi ini juga diasumsikan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan dalam kaitannya dengan performa pegawai. Sementara itu, dalam studi ini diasumsikan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan dalam kaitannya dengan performa pegawai. Studi oleh Fahrizal et al (2020) menemukan bahwa kepuasan dan keterlibatan kerja secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan performa karyawan di sektor perhotelan. Dalam konteks ini, kombinasi antara kepuasan terhadap pekerjaan dan tingkat keterlibatan para karyawan yang intensif menciptakan keadaan psikologis yang mendorong individu dalam organisasi untuk mewujudkan pencapaian kinerja yang lebih baik, inovatif, dan bertanggung jawab.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya pengaruh kepuasan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja, unsur inti dari penelitian ini terletak pada konteks dan pendekatannya. Penelitian ini dilakukan pada sektor industri konstruksi dan kelistrikan yang memiliki dinamika kerja berbeda dibandingkan sektor jasa atau manufaktur pada umumnya. Selain itu, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung masing-masing variabel, tetapi juga mengevaluasi hubungan simultan keduanya terhadap kinerja karyawan secara spesifik di CV Power Karya Elektrindo. Pendekatan ini memberikan wawasan baru mengenai bagaimana aspek psikologis karyawan berdampak terhadap efektivitas operasional di sektor yang padat teknologi dan tenggat waktu. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan literatur yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi empiris dalam menyusun strategi pengelolaan SDM berbasis kepuasan dan keterlibatan kerja yang relevan dengan karakteristik industri konstruksi modern. Mengingat pentingnya kedua variabel tersebut dalam menunjang produktivitas kerja, Studi ini dirancang untuk menganalisis hubungan dengan kepuasan dan keterlibatan pekerja terhadap performa pegawai pada CV Power Karya Elektrindo. Diharapkan hasil studi ini berpotensi menjadi dasar bagi perumusan kebijakan manajemen SDM yang lebih efisien, guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merujuk pada definisi dari Sugiyono (2019), yaitu pendekatan secara akademis untuk mengumpulkan Informasi dan manfaat tertentu. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan kondisi atau fenomena yang ada tanpa melakukan manipulasi terhadap objek atau lingkungan penelitian, sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan untuk dimaksudkan untuk menganalisis keterkaitan kausal antar variabel melalui analisis statistik, guna memperoleh bukti ilmiah mengenai apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Proses analisis data dalam riset ini memanfaatkan program SPSS versi 25 untuk membantu menganalisis statistik deskriptif dan menguji hipotesis. Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner yang digunakan. Setelah memastikan kualitas instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), heteroskedastisitas (menggunakan uji Glejser), multikolinearitas (dilihat dari nilai Tolerance dan VIF), dan linearitas (berdasarkan signifikansi deviasi dari linearitas). Tahapan berikutnya adalah analisis korelasi ganda untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Analisis dilanjutkan dengan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Studi ini, menggunakan dua kategori data antara lain data langsung atau data yang didapatkan atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari asal sumbernya dan data tidak langsung. Data primer atau data langsung didapatkan langsung peneliti melalui responden dengan metode kuesioner, *interview*, observasi, kotak saran dan kritik, Sementara itu, data tidak langsung adalah data yang bersumber yang sudah tersedia. Data tidak langsung ini didapat dari lembar absensi, buku penunjang, laporan kinerja, literatur, dan data proyek perusahaan. Untuk teknik pengumpulan data, peneliti melakukan observasi di lapangan, wawancara langsung dengan pegawai, pengumpulan dokumen internal perusahaan, riset online, dan penyebaran angket. Dari penjelasan Sugiyono (2019), populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan objek atau subjek yang ditentukan oleh peneliti sebagai area generalisasi dalam pengambilan kesimpulan. Dalam studi ini, populasi yang dimaksud merupakan seluruh karyawan CV Power Karya Elektrindo dengan keseluruhan anggota berjumlah 31 orang. Jumlah populasi tidak mencapai 100 anggota dalam satu organisasi perusahaan, maka penggunaan total sampling digunakan oleh peneliti dalam studi ini.

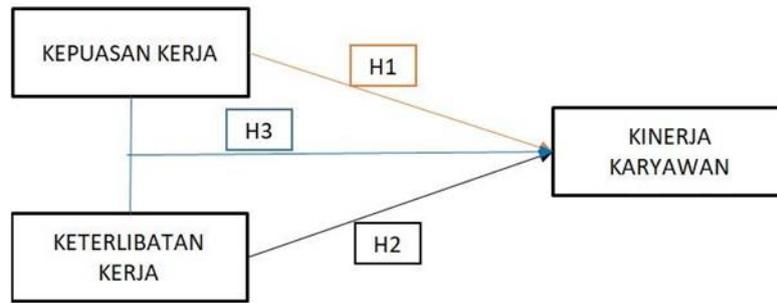
Operasional variabel

Studi ini melibatkan lebih dari satu variabel, antara lain kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja pegawai. Variabel independen yang diteliti adalah kepuasan kerja yang representasikan dengan X1 dan keterlibatan kerja yang representasikan dengan X2. Sementara itu, variabel terikat pada studi ini adalah kinerja karyawan, yang direpresentasikan dengan simbol Y. Penjabaran operasional variabel dalam studi ini disajikan pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Operasional variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	"Kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan". (Robbins & Judge, 2015).	Kualitas pekerjaan	Hasil kerja baik/tidak cacat
		Kuantitas pekerjaan	Proses kerja sesuai SOP Quantity sesuai dengan target
		Ketepatan waktu	Pengerjaan efektif dan efisien Waktu sesuai target
		Komitmen kerja	Absensi tepat waktu Kerja sama tim yang baik Sikap profesional
Kepuasan Kerja (X1)	"Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". (Afandi, 2018).	Pekerjaan	Pekerjaan yang menantang Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan
		Gaji	Kecepatan dan ketepatan pembayaran gaji Besarnya gaji
		Kenaikan pangkat	Kesempatan berkembang Metode promosi
		Rekan kerja	Peran rekan kerja dalam pekerjaan
Keterlibatan Kerja (X2)	"Keterlibatan kerja adalah sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri". (Robbins & Judge, 2016).	Pengawas	Pengawasan atasan/pimpinan
		Ikut partisipasi aktif	Partisipasi dalam pekerjaan Kontribusi fisik dan emosional Kepedulian dalam pekerjaan
		Pekerjaan sebagai hal utama	Prestasi dalam pekerjaan Komitmen dalam pekerjaan Pekerjaan sebagai identitas pribadi
		Pekerjaan sebagai hal penting	Pekerjaan sebagai tujuan hidup Kebanggaan terhadap pekerjaan

Hipotesis



Gambar 1. Model penelitian

- Hipotesis 1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 2 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 3 : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Tabel 2. Identitas responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	5 Orang	16%
	Laki-laki	26 Orang	84%
Tingkat Pendidikan	S1	10 Orang	32%
	SMA	20 Orang	65%
	SMP	1 Orang	3%
Usia	<30 tahun	16 Orang	52%
	>30 tahun	12 Orang	39%
	>50 tahun	3 Orang	10%
Lama bekerja	>5 tahun	8 Orang	26%
	<5 tahun	17 Orang	55%
	<1 tahun	6 Orang	19%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Semua responden yang terkait dalam penelitian merupakan karyawan CV Power Karya Elektrindo seluruhnya. Dengan teknik total sampling yang terdiri dari seluruh karyawan CV Power Karya Elektrindo yang berjumlah 31 orang. Dari data diatas memperlihatkan bahwa CV Power Karya Elektrindo didominasi oleh laki-laki dengan 84%, pendidikan tingkat SMA 65%, usia dibawah 30 tahun sebesar 52%, dan lama pegawai bekerja dibawah 5 tahun 55%.

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif berfungsi untuk memberikan ringkasan statistik mengenai informasi data, meliputi rata-rata, nilai paling tinggi, dan nilai paling rendah dari suatu variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, serta kinerja karyawan. Gambaran hasil metode analisis deskriptif dalam studi ini ada pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Analisis deskriptif variabel

	Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	31	12	27	642	20.71	3.185
Keterlibatan Kerja	31	16	26	636	20.52	2.694
Kinerja Karyawan	31	14	27	632	20.39	3.323

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Hasil penelitian variabel kepuasan kerja memperlihatkan nilai terbawah sebesar 12 dan tertinggi 27, dengan rata-rata dengan nilai 20,7 dan simpangan baku 3,185 menandakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong cukup tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya karena variabel ini memiliki nilai rata-rata tertinggi.

Selanjutnya, untuk variabel keterlibatan kerja, didapat nilai terendah sebesar 16 dan tertinggi 26, dengan rata rata 20,52 dan simpangan baku 2,694. Dari hasil tersebut, keterlibatan kerja tergolong kategori sedang atau berada di posisi menengah jika disandingkan dengan variabel lain dalam penelitian.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai terbawah 14 dan tertinggi dengan nilai 27, rata rata 20,39 dan simpangan baku 3,232. Rata-rata kinerja karyawan yang merupakan yang paling rendah dibanding variabel lainnya membuktikan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel dengan nilai terendah dari ketiga variabel yang diteliti.

Uji instrumen

Tabel 4. Uji validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	1-8	0,430-0,685	0,367	Valid
Keterlibatan Kerja	1-8	0,406-0,532	0,367	Valid
Kinerja Karyawan	1-8	0,454-0,652	0,367	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Uji instrumen dilakukan untuk mengevaluasi apakah alat ukur yang dipakai dalam studi ini terbukti valid dan reliabel, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Suatu alat ukur memenuhi kriteria validitas bila r hitung melebihi nilai r tabel (0,367 df = 29 dan signifikansi $\alpha = 5\%$). Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai r hitung dari tiap indikator melebihi nilai r tabel, sehingga penelitian ini telah terbukti valid untuk digunakan oleh peneliti.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of item
0.706	24

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Proses uji reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha dengan batas nilai ≥ 0.60 dapat ditetapkan reliabel. Hasil keseluruhan Cronbach's Alpha adalah 0.706, yang menunjukkan bahwa instrumen penilaian reliabel. Tabel 5 membuktikan penelitian ini reliabel untuk dilaksanakan.

Inner Model

Tabel 6. Uji R square

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of The Estimate
1	0.531	0.281	0.230	2.836

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dalam penelitian ini Interpretasi tabel 6 ini memaparkan kepuasan karyawan dan keterlibatan kerja mendorong peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sebesar 28%. Sementara itu, sebesar 72% faktor-faktor di luar variabel yang dianalisis turut memberikan pengaruh terhadap hasil.

Tabel 7. Hasil Uji F-square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics df1	Change Statistics df2	Sig. F Change
1	0.531	0.281	0.230	2.836	0.281	5.484	2	28	0.010

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Tabel diatas memuat informasi mengenai besaran f-square yang dimanfaatkan untuk mengetahui keberadaan korelasi antar variabel dalam penelitian. Nilai f-change tercatat bernilai 0,01, yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan antar variabel. Sementara itu, angka korelasi 0,531 merefleksikan hubungan antara kepuasan kerja pegawai dan keterlibatan pegawai dalam aktivitas kerja berdampak pada kinerja berada pada kategori sedang atau moderat.

Tabel 8. Hasil analisis regresi linear berganda

Model 1	Coefficients				
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(constans)	2.649	5.390		0.492	0.627
Kepuasan kerja	0.390	0.163	0.348	2.393	0.24
Keterlibatan Kerja	0.471	0.193	0.393	2.446	0.21

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Tabel 8 memperlihatkan besar nilai konstanta variabel kinerja pegawai saat kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sama dengan 0 adalah sebesar 2.649. Dimana setiap kenaikan satu unit dalam variabel kepuasan kerja mengakibatkan kenaikan *proforma* kinerja karyawan sejumlah 0,390 satuan dan saat terjadi peningkatan satu satuan keterlibatan kerja mengakibatkan kinerja karyawan mengalami kenaikan 0.471 satuan. Rumusan regresi linier berganda dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,649 + 0,390X_1 + 0,471X_2 \quad (1)$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan} \quad (2)$$

$$X_1 = \text{Kepuasan kerja} \quad (3)$$

$$X_2 = \text{Keterlibatan kerja} \quad (4)$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi variabel bebas dibawah angka 0,05 serta t-hitung lebih besar melampaui t-tabel. Adapun pengujian hipotesis secara simultan ada pada tingkat signifikansi variabel independen kurang dari 0,05 dan F-hitung melampaui F-tabel, maka hipotesis dinyatakan diterima. tabel 9 mendefinisikan uji hipotesis dalam penelitian.

Tabel 9. Pengujian hipotesis

Variabel	t	t	Sig.	Kesimpulan
	Hitung	Tabel		
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	2,063	1,701	0,048	H0 ditolak, H1 diterima dan berpengaruh signifikan
Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan	2,123	1,701	0,042	H0 ditolak, H2 diterima dan berpengaruh signifikan
Kepuasan kerja dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan	5,484	3,34	0,01	H0 ditolak, H3 diterima dan berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dengan dominasi karyawan laki-laki (84%) dengan tingkat pendidikan SMA (65%) dan masa kerja dibawah 5 tahun menunjukkan bahwa perusahaan di dominasi oleh karyawan muda dengan pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang relatif singkat atau belum profesional. Hasil penelitian masing-masing variabel secara terpisah ataupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan dan tingkat keterlibatan kerja pada katogeri sedang dari variabel lainnya dengan kinerja karyawan berada pada tingkat yang rendah, hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan masih dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menambah tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nugroho & Ratnawati (2021) dan DP (2023) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh

Nugroho & Ratnawati (2021) menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,546 dan Fahrizal et al (2020) yang tercatat sebesar 0.587 sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.281, yang meskipun lebih kecil dari penelitian sebelumnya, tetap menggambarkan adanya kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian ini dapat terjadi karena pada dasarnya, baik dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya, pendekatan yang digunakan sama-sama menekankan pada keterkaitan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap output kerja atau performa karyawan. Faktor-faktor seperti motivasi, rasa memiliki terhadap perusahaan, dan kenyamanan dalam lingkungan kerja menjadi unsur yang secara teoritis telah terbukti memengaruhi kinerja, sebagaimana dijelaskan dalam literatur MSDM. Penelitian lain dari DP (2023) pada PT Thamrin Brother Sudirman menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.249, lebih kecil dari hasil penelitian ini dengan besar *R-square* 0.281 kedua penelitian memiliki hasil serupa dimana kedua variabel terhadap variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan nilai *R-Square* yang lebih rendah dalam penelitian ini dari pada penelitian terdahulu bisa dijelaskan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, dan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan yang bersifat positif pada kinerja pegawai, yang berarti pada saat tingkat kepuasan karyawan meningkat, maka performa kinerja karyawan cenderung naik, dan sebaliknya jika menurun. Demikian juga dengan keterlibatan karyawan, yang memberikan kontribusi signifikan yang bersifat positif pada kinerja pegawai, sehingga jika keterlibatan karyawan dalam perusahaan menurun, maka kinerja mereka pun akan menurun, dan sebaliknya. Kedua variabel, yaitu kepuasan karyawan dan keterlibatan pekerja, bersama sama memengaruhi performa kinerja pegawai secara positif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa keduanya memiliki hubungan searah dan saling mendukung terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ruang lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi, serta nilai *R-square* sebesar 28% yang menunjukkan masih banyak faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner juga berpotensi mengandung bias subjektivitas responden. Temuan ini menegaskan pentingnya peran perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja melalui sistem penghargaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pengembangan karier. Penelitian selanjutnya disarankan mencakup variabel yang lebih luas dan organisasi yang lebih beragam agar hasilnya lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa.
- Agustina, E., & Nelson, A. (2025). Penerapan Key Performance Indicators dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 6(1), 66–76. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/5518>
- Alhaddadiyati, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelajaran Pai Di Mts Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu Tahun Pelajaran 2021/2022. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 510–521.
- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., & Soebijono, T. (2023). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator. *Jurnal Ilmu Komputer*, 16(1), 1–9.
- DP, M. K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Thamrin Brother Sudirman. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 43–56.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8, 121–127.
- Hadi, M. A., & Mahadika, C. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Equilibiria*,

6(2), 1–10.

- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.138>
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2763–2768.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Undang - Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (1992).
- Undang-undang (UU) Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, (1997).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Nani, D. A., & Lina, L. F. (2022). Determinants of Continuance Intention to Use Mobile Commerce during the Emergence of COVID-19 in Indonesia: DeLone and McLean Perspective. *SRIWIJAYA INTERNATIONAL JOURNAL OF DYNAMIC ECONOMICS AND BUSINESS*, 5(3), 261–272. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v5i3.261-272>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–13.
- Projo, H. D. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Serena Harsa Utama Padalarang. Universitas Inaba.
- Ramadhan, F. F., Ambarwati, N., & Utama, R. E. (2024). Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Dan Falsafah Perusahaan. *Musyteri: Neraca Manjaemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 3(5), 133–142.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Setiawan, F., & Ardiansah, T. (2023). Rancang Bangun Sistem Kepegawaian Menggunakan Metode Key Performance Indicator Untuk Rekomendasi Kenaikan Jabatan. *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information (JAITI)*, 1(3), 130–137. <https://doi.org/10.58602/jaiti.v1i3.65>
- Soetrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Wandi, D., Kahpi, H., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>

Yamin, R. A., & Pusparini, E. S. (2022). The Effect of Flexible Work Arrangement and Perceived Organizational Support on Employee Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Proceedings of the 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)*, 220, 436–441. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.081>