

## Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Pada Perusahaan Penggilingan Tepung di Surabaya

Prayonne Adi <sup>\*1</sup>, Bryan Darmawan<sup>2</sup>, Willy Gooier<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia  
e-mail: <sup>\*1</sup> prayonne.adi@petra.ac.id, <sup>2</sup>bryan.darmawan@petra.ac.id, <sup>3</sup>willy.gooier@petra.ac.id

### Abstract

*One of the factors that affect job performance is employee satisfaction with their work environment. This study aims to measure job satisfaction and job performance and test the correlation between the two variables using various measurement methods, including eNPS, ESI, Rating Scale Individu, and Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). The correlation between job satisfaction and job performance can be calculated using Scatterplot and Pearson Correlation. The eNPS measurement results show that employees gave a score of 6%, indicating a fairly good position for the company. The ESI score for employees is 72.8, which is a good result but still has room for improvement. Based on the Pearson Correlation calculation, the correlation value is 0.733, indicating a positive relationship between job satisfaction and job performance. Based on the research findings, some improvement ideas include increasing salary, sanitation, comfort in religious facilities, and room comfort.*

**Keywords :** *Job Performance, Job Satisfaction, Correlations*

### Abstrak

Faktor-faktor yang mempengaruhi performa kinerja salah satunya dipengaruhi kepuasan pekerja dengan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja kerja (*job performance*). Hubungan antara kedua variabel tersebut diuji dengan melakukan korelasi setelah mengukur kedua variabel dengan menggunakan metode pengukuran eNPS, metode pengukuran ESI, metode Rating Scale Individu, dan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Korelasi antara *job satisfaction* dan *job*

*performance* dapat dihitung dengan menggunakan Scatterplot dan Korelasi Pearson. Hasil pengukuran eNPS menunjukkan bahwa karyawan memberikan skor 6%, yang menunjukkan posisi perusahaan yang cukup baik. Sedangkan skor ESI untuk karyawan adalah 72,8 yang menunjukkan hasil yang baik namun masih memungkinkan untuk ditingkatkan. Berdasarkan perhitungan korelasi Pearson, nilai korelasi adalah 0,733 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan performa kerja memiliki hubungan positif. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa ide perbaikan yang dapat dilakukan termasuk meningkatkan gaji, sanitasi, kenyamanan sarana ibadah, dan kenyamanan ruangan.

**Kata Kunci:** *Job Performance, Job Satisfaction, Korelasi*

### PENDAHULUAN

*Human Capital Management* adalah sebuah cabang ilmu yang mempelajari tentang cara mengoptimalkan sumber daya manusia dalam jalannya proses produksi. Sumber daya manusia merupakan investasi dan aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dalam menjalankan usaha mereka (Diaz-Delgado et al., 2019). Sumber daya manusia terbagi menjadi berbagai individu dengan masing-masing potensi dan kemampuan sehingga perusahaan harus mengenali potensi dan kemampuan karyawannya agar tidak salah memberikan porsi pekerjaan dan jabatan. Sumber daya manusia akan memiliki performa kinerja mereka dimana hal ini akan menentukan bagaimana proses produksi itu berjalan, ketika performa kinerja karyawan baik maka produksi yang dilakukan juga akan baik dan begitu pula sebaliknya (Onsardi & Finthariasari, 2022). Performa kinerja akan dipengaruhi oleh berbagai hal salah satunya adalah kepuasan dari pekerja/ karyawan

dengan tempat mereka bekerja (Usoh et al., 2020).

Salah satu perusahaan yang menjadi obyek penelitian bergerak dalam bidang produksi tepung terigu di Surabaya. Proses produksi perusahaan ini terjadi selama dua puluh empat jam selama enam hari. Perusahaan ini memiliki banyak pekerja dan karyawan yang dibagi kedalam berbagai bidang yang disesuaikan dengan potensi dan kemampuan mereka masing-masing. Bidang produksi utama pada perusahaan ini adalah sektor Mill atau sektor penggilingan mengingat kegiatan produksi utama adalah penggilingan gandum hingga menjadi tepung yang benar-benar halus.

Capaian perusahaan tidak akan optimal apabila kinerja yang dilakukan oleh karyawan juga tidak optimal, sementara itu kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai hal salah satunya adalah kepuasan dari karyawan itu sendiri (Wokas et al., 2022). Oleh karena itu perlu mengoptimalkan berbagai kinerja manusia dalam hal ini baik produksi, pengolahan, maupun ekonomi. Optimalisasi dari berbagai sektor tadi baik produksi, pengolahan dan ekonomi pastinya tidak akan lepas dari sumber daya manusia itu sendiri (Hidayati et al., 2022). Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam terjadinya produksi, terutama untuk proses produksi yang masih non-automasi maupun semi-automasi (Rudiawan, 2021). Kinerja dari karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan dari pekerja/ karyawan itu sendiri pada perusahaan tempat mereka bekerja (Fauzi et al., 2022). Kepuasan kerja akan dipengaruhi juga oleh beberapa faktor seperti faktor psikologis, fisiologis hingga lingkungan kerja mereka (Afni & Mahyarni, 2022).

Sejauh ini, perusahaan belum pernah mengukur dan mengaitkan antara kepuasan karyawan dan performa kinerja karyawan. Sebaliknya, perusahaan ini telah berusaha dan berkomitmen untuk terus berinvestasi untuk menjaga dan terus meningkatkan kepuasan karyawan dengan harapan bahwa performa kinerja karyawan juga akan menunjukkan tren positif. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui kaitan antara kepuasan pekerja dengan performa kinerja karyawan. Apakah kepuasan pekerja mempengaruhi performa kinerja karyawan, berbanding lurus atau

sebaliknya? Dan kemudian memunculkan ide perbaikan yang mungkin dilakukan.

## METODE PENELITIAN

Responden dari penelitian ini adalah beberapa karyawan yang berada pada mill site (penggilingan) C dan D sebanyak 15 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner namun identitas responden dirahasiakan agar dapat memberikan jawab secara jujur.

Pada penelitian ini terdapat dua hal yang akan diukur yaitu masing-masing kepuasan bekerja (*job satisfaction*) dan kinerja dalam bekerja (*job performance*). Dari hasil pengukuran kedua factor ini, dilakukan korelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar 2 variabel yang diuji.

Untuk mengukur kepuasan bekerja (*job satisfaction*) digunakan, digunakan metode pengukuran eNPS, metode pengukuran ESI, dan metode *Rating Scale Individu*. eNPS merupakan kependekan dari *employee Net Promoter Score*. eNPS adalah alat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi persepsi karyawan terhadap perusahaan serta dampak dari inisiatif dan budaya kerja karyawan (Yaneva, 2018). Salah satu caranya adalah melakukan survei yang hanya mengajukan satu pertanyaan sederhana dalam bentuk skala.

Metode ESI atau *Employee Satisfaction Index* adalah teknik evaluasi yang digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, pengakuan, dan komunikasi (Dhamija et al., 2018). Biasanya, teknik ini dilakukan melalui survei dengan sejumlah pertanyaan terstruktur yang bertujuan untuk mengevaluasi persepsi karyawan terhadap perusahaan dan lingkungannya. Setelah survei selesai, hasilnya dianalisis untuk menentukan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan dan untuk mengidentifikasi area di perusahaan yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan.

*Rating Scale Individu* adalah salah satu metode penilaian *job satisfaction* yang digunakan untuk menilai kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Parvin & Kabir, 2012). Metode ini melibatkan penggunaan skala rating yang memungkinkan karyawan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan mereka terhadap berbagai aspek

pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, keseimbangan hidup kerja, kesempatan pengembangan karir, dan lain sebagainya (Singh, 2013). Metode Rating Scale Individu dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengevaluasi kepuasan kerja karyawan dan memahami aspek apa saja yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan (Mas-Machuca et al., 2016).

Untuk mengukur kinerja karyawan dalam bekerja (*job performance*), digunakan metode pengukuran IWPQ. *Job performance* atau kinerja kerja dapat dievaluasi menggunakan metode *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ). Metode ini adalah sebuah instrumen penilaian kinerja individu yang dikembangkan untuk mengukur kinerja karyawan dalam konteks organisasi (Widyastuti & Hidayat, 2018). Instrumen ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang bagaimana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Ditemukan bahwa meskipun peningkatan kepuasan kerja terkait dengan budaya organisasi, keadilan organisasi merupakan faktor kunci yang memiliki pengaruh kuat pada kedua budaya organisasi dan kepuasan kerja (Nadiri & Tanova, 2010).

Untuk mengukur korelasi antara dua variabel, dalam penelitian ini korelasi antara *job satisfaction* dan *job performance* dapat digunakan Scatterplot dan Korelasi Pearson (Judge & Bono, 2001). Scatterplot atau diagram titik merupakan salah satu metode untuk memvisualisasikan hubungan antara dua variabel. Korelasi Pearson, juga dikenal sebagai koefisien korelasi Pearson, adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel kuantitatif yang terukur. Koefisien korelasi Pearson dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara *job satisfaction* dan *job performance*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian kali ini berfokus pada kaitan antara *Job Satisfaction/ Kepuasan Kerja* dengan *Job Performance/ Performa Kinerja Karyawan*. Kepuasan kerja dan performa kinerja karyawan memang saling berpengaruh satu dengan lainnya, namun perlu diketahui bagaimana kepuasan kerja berpengaruh pada performa kinerja karyawan. Penelitian ini

dimulai dengan pengumpulan data melalui distribusi kuesioner secara terbuka dan transparan namun merahasiakan identitas para peserta kuesioner akan sangat dilindungi. Kuesioner dilakukan transparan, terbuka dan rahasia guna menjaga privasi para peserta, agar mereka dapat memberikan jawab terkait pertanyaan yang diberikan secara transparan dan tepat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

*Job Satisfaction/ Kepuasan Kerja* merupakan kepuasan individu dari karyawan secara mental dan kejiwaan saat bekerja di sebuah perusahaan terkait. *Job satisfaction* adalah kepuasan yang dicapai oleh pekerja/ karyawan diluar dari pencapaian yang diraih ketika pekerja/ karyawan menyelesaikan pekerjaan yang memang porsinya, kepuasan yang didapat disini lebih menjurus pada faktor eksternal. Faktor eksternal dalam hal ini bisa dalam bentuk fisiologis, psikologis dan juga faktor lingkungan. Dalam pengukuran kepuasan kerja/ *job satisfaction* sendiri, digunakan metode pengukuran eNPS dan metode pengukuran ESI.

Metode eNPS merupakan metode pengukuran untuk mengetahui bagaimana kondisi perusahaan berdasarkan seberapa mungkin karyawan akan merekomendasikan pada teman dan koleganya untuk bekerja di perusahaan. Adapun untuk pertanyaan yang diajukan pada pekerja dalam hal ini sebagai berikut :

1. Pada skala 1-10, seberapa mungkin anda akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat kerja pada teman dan keluarga?
2. (Optional) Mengapa anda menjawab demikian?

Skala penilaian yang digunakan adalah :

- 9-10 Promoter
- 7-8 Neutral
- 1-6 Defector

Formulasi yang digunakan dalam pengukuran adalah sebagai berikut:

$$eNPS = \frac{(\text{Promoter} - \text{Deflector})}{\text{Population}} \times 100\% \dots (1)$$

Digunakan pula metode pengukuran ESI/ *Employee Satisfaction Index* untuk mengetahui bagaimana kondisi perusahaan berdasarkan kepuasan pekerja secara umum. Metode pengukuran *Employee Satisfaction Index/ ESI* memiliki pengukuran sebagai berikut ini :

1. Pada skala 1-10, seberapa puas anda dengan perusahaan?
2. Pada skala 1-10, seberapa sesuai perusahaan memenuhi ekspektasi anda?
3. Pada skala 1-10, seberapa dekat perusahaan dengan tempat kerja ideal anda?

Formulasi yang digunakan dalam pengukuran adalah sebagai berikut:

$$ESI = \frac{(Question\ Mean\ Value - 3) - 1}{9} \times 100 \dots (2)$$

Hasil pengukuran *Job Satisfaction/Kepuasan Kerja* yang ditujukan pada pekerja di perusahaan menggunakan kedua metode yakni eNPS dan ESI adalah sebagai berikut :

### Pengukuran metode eNPS

1. Number of Promoters = 7
2. Number of Defectors = 6
3. eNPS = ((7-6)/15)\*100% = 6%

Hasil metode eNPS dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Metode eNPS

#	eNPS
A	6
B	8
C	5
D	6
E	6
F	9
G	7
H	6
I	5
J	9
K	9
L	10
M	10
N	9

Scoring eNPS memiliki range antara -100% sampai 100%, Berdasarkan *scoring* eNPS yang ditampilkan pada gambar 1., terlihat bahwa karyawan berada pada nilai 6%. Dengan nilai berikut, perusahaan berada pada posisi yang cukup baik. Peningkatan dapat dilakukan karena nilai mendekati netral.

### Pengukuran metode ESI

1. ESI = (((7.733+7.467+7.467)-1)/9)\*100
2. ESI = 72.8

Tabel 2. Hasil dengan Metode ESI

Pertanyaan	Seberapa puas Anda dengan perusahaan?	Seberapa sesuai perusahaan sudah memenuhi ekspektasi Anda?	Seberapa dekat perusahaan dengan tempat kerja ideal Anda
A	7	6	6
B	7	8	8
C	7	7	7
D	8	7	3
E	6	5	6
F	8	8	10
G	9	8	9
H	6	5	5
I	5	5	5
J	8	8	8
K	9	8	8
L	10	10	10
M	10	10	10
N	8	8	9
O	8	9	8
Average	7.733.333.333	7.466.666.667	7.466.666.667
ESI	7.283.950.617		

Scoring ESI yang memiliki range antara 0 sampai 100. Berdasarkan *scoring* ESI yang ditampilkan pada gambar 2., karyawan perusahaan berada pada nilai 72.8. Nilai ini sudah baik, tetapi masih bisa ditingkatkan.

### Penilaian Rating Scale Individu

Hasil scoring pada tabel 3 akan dilihat korelasinya dengan *job performance*, dalam hal ini pengecekan korelasi antara *job satisfaction* dan *job performance* kami lakukan menggunakan aplikasi minitab. Dimana aplikasi ini akan menggambarkan bagaimana hubungan antara kedua faktor yakni *job satisfaction* dan *job performance*.

Tabel 3 Hasil dengan Rating Scale per Individu

Pertanyaan	Pertama	Kedua	Ketiga	Keempat	Kelima	Average
A	3	2	2	3	3	2.6
B	3	2	3	3	3	2.8
C	3	2	2	3	3	2.6
D	3	3	2	3	3	2.8
E	2	2	3	3	2	2.4
F	3	1	3	3	3	2.6

G	4	3	3	4	4	3.6
H	1	1	2	2	2	1.6
I	2	2	2	2	2	2
J	2	2	3	3	2	2.4
K	4	3	3	3	3	3.2
L	4	4	4	4	4	4
M	4	4	4	3	4	3.8
N	4	4	3	4	3	3.6
O	3	4	3	3	3	3.2
Average	3.00	2.60	2.80	3.07	2.93	

Pertama: Saya bekerja dengan sungguh sungguh saat diberi tanggung jawab

Kedua: Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan

Ketiga: Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan promosi

Keempat: Saya memiliki supervisor yang mendukung untuk meningkatkan kemampuan

Kelima: Saya memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam bekerja

Pengukuran *Job Performance* menggunakan metode pengukuran IWPQ

Tabel 4. Hasil dengan Metode IWPQ

#	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
A. Performansi tugas															
Item 1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4
Item 2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	4	4	4	3
Item 3	3	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	4	3	4	4
Item 4	3	3	2	2	1	2	4	1	1	2	2	4	3	4	3
Item 5	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	4	2	4	4
Avg	3.0	2.4	2.0	1.8	1.4	2.4	3.0	1.0	1.0	2.0	2.6	4.0	3.2	4.0	3.6
B. Performansi kontekstual															
Item 6	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	4	4	4
Item 7	3	4	2	2	1	3	3	1	1	2	2	4	3	4	3
Item 8	3	4	2	2	1	2	3	1	1	2	2	4	3	4	3
Item 9	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	4	4	4	4
Item 10	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	3	3	4
Item 11	3	4	2	2	1	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4
Item 12	2	4	2	1	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3
Item 13	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	4	4	1	3	3
Avg	2.8	3.3	1.9	1.9	1.3	2.3	2.5	1.0	1.0	2.4	2.8	4.0	3.3	3.8	3.5
C. Perilaku kerja kontraproduktif															
Item 14	2	1	0	1	1	1	3	0	1	3	1	0	4	1	0
Item 15	0	0	0	1	1	1	2	0	1	3	0	0	1	1	0
Item 16	0	0	0	1	0	0	3	1	2	2	0	0	1	1	0
Item 17	1	0	0	1	1	1	3	1	1	3	1	0	2	1	0
Item 18	0	0	0	1	0	0	4	2	1	2	0	0	1	0	1
Avg	0.6	0.2	0.0	1.0	0.6	0.6	3.0	0.8	1.2	2.6	0.4	0.0	1.8	0.8	0.2
IWPQ	9.2	9.5	7.9	6.7	6.1	8.1	6.5	5.2	4.8	5.8	9.0	12.0	8.7	11.0	10.9

Pada dimensi performansi tugas nilai rata-ratanya adalah 2,493 dengan nilai minimum 1, nilai maksimum 4, dan nilai median 2.4. Perolehan nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai median hal ini berarti karyawan memiliki kompetensi yang cenderung tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan terkait sasaran kerja yang diberikan kepadanya.

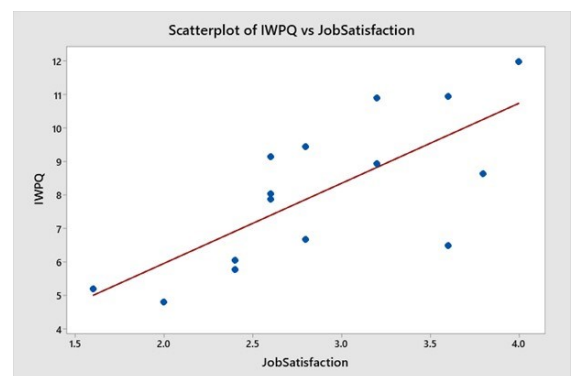
Pada dimensi performansi kontekstual, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 2,52 dengan nilai minimum 1, nilai maksimum 4, dan nilai median 2,5. Dengan perolehan nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai median,

**Pengaruh Job Satisfaction....**

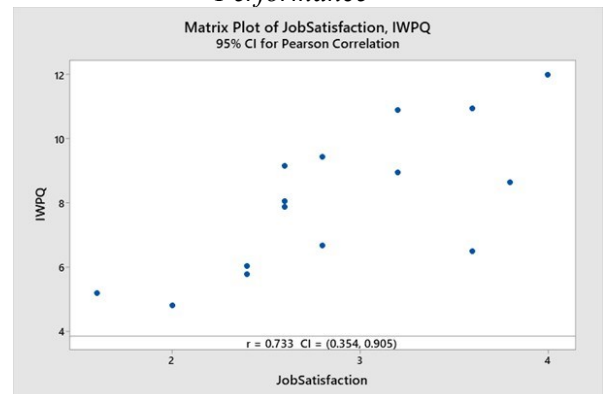
maka karyawan memiliki kemahiran dalam kinerja peran tambahan dan/atau hubungan interpersonal (mendukung konteks sosial dan motivasional) dimana pekerjaan organisasi dilaksanakan.

Pada dimensi perilaku kerja kontraproduktif, nilai rata-ratanya adalah 0.92 dengan nilai minimum 0, nilai maksimum 3, dan nilai median 0,6. Nilai rata-rata tersebut lebih besar daripada nilai median menggambarkan karyawan dalam penelitian memiliki perilaku kinerja kontraproduktif yang cenderung rendah.

Pengukuran Korelasi *Job Satisfaction* dengan *Job Performance* dilakukan dengan Scatterplot dan nilai Korelasi Pearson



Gambar 1. Scatterplot *Job Satisfaction* dan *Job Performance*



Gambar 2. Matrix Plot *Job Satisfaction* dan *Job Performance*

Dari perhitungan didapatkan nilai Korelasi Pearson adalah 0.733. Berdasarkan nilai korelasi *Pearson*, maka terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan berbanding lurus dengan performa kerja karyawan. Maka dari itu, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu cara bagi manajemen untuk meningkatkan performa karyawan.

Berdasarkan hasil *rating scale* pada kepuasan kerja/ *Job Satisfaction*, urutan dari yang terkecil dan yang terbesar adalah gaji.

Pendapatan berdampak langsung pada pilar paling dasar dari piramida Maslow's Hierarchy of Needs, yakni kebutuhan fisiologis yang diikuti dengan kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman (Rojas et al., 2023). Berdasarkan survey, karyawan perusahaan merasa belum puas dengan pendapatan mereka. Kami memahami kondisi perusahaan dan ekonomi dunia yang sedang tidak menentu, tetapi alangkah baiknya apabila perusahaan dapat memenuhi ekspektasi gaji pekerja mereka. Pekerja dapat juga diberikan bonus sesuai dengan yang sudah mereka sepakati dengan pihak perusahaan, tentu dengan tepat waktu karena hal ini menjadi konsentrasi kami mengingat banyaknya keluhan pekerja yang menyatakan demikian.

Karyawan juga ada yang mengeluhkan bahwa perusahaan kurang mempedulikan kesejahteraan karyawan. Kembali kepada piramida Maslow's Hierarchy of Needs, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan ketika berada di area pabrik. Salah satunya adalah pilar kedua yakni rasa aman kurang terpenuhi di perusahaan. Kurang terjaminnya keamanan dapat tercermin dengan melalui tidak adanya tanda lantai licin. Pada hari minggu malam petugas selalu melakukan fumigasi di seluruh area lantai produksi. Sehingga ketika pekerja kembali keesokan harinya di senin pagi, kondisi lantai, tangga dan area-area lain masih dalam kondisi yang cukup licin. Kondisi lantai yang licin ini cenderung membahayakan karena tidak diikuti dengan adanya tanda lantai licin. Tanda lantai licin tentunya tidak hanya diperuntukan pada saat fumigasi, karena perusahaan melakukan operasi produksi tepung 24 jam setiap harinya kecuali hari minggu, maka petugas kebersihan tidak jarang juga melakukan pembersihan area dengan disapu dan dipel. Dengan demikian tanda lantai licin sangat diperlukan dan alangkah baiknya perusahaan menugaskan petugas kebersihan yang datang di pagi hari untuk memberikan tanda bahaya pada lantai licin.

Kedua, berkaitan dengan hirarki di level yang kedua, yakni rasa aman. Pekerja merasa kurang memiliki privasi saat melaksanakan ibadah sholat mereka. Perusahaan sejatinya memiliki Mushola yang terletak di lantai dasar, namun kondisi dari mushola sendiri tidak diikuti dengan batasan apapun. Sebagai saran dan juga improvement yang bisa dilakukan

adalah dengan memberikan stiker *frosting* pada kaca yang terletak di lantai dasar, serta tirai untuk menutup dan memberikan privasi pada karyawan yang ingin beribadah sholat.

Improvement ketiga, masih berkaitan dengan hirarki di level yang kedua, yakni rasa aman. Kami tidak menemukan desinfektan maupun UV-Box di dekat tempat penyimpanan pelindung telinga. Perusahaan adalah tempat produksi tepung, maka dari itu keberadaan mesin-mesin di area penggilingan cenderung mengeluarkan suara yang cukup mengganggu telinga pekerja. Perusahaan dalam hal ini sudah memberikan fasilitas yang baik yakni berupa pelindung telinga beserta tempat penyimpanannya. Namun yang menjadi catatan adalah karena pekerja banyak dan pelindung telinga yang disediakan jumlahnya terbatas maka pekerja harus menggunakannya secara bergantian. Alangkah lebih baik bila disediakan setidaknya desinfektan atau UV-Box di tempat penyimpanan pelindung telinga sehingga pelindung telinga bisa disterilisasi terlebih dahulu sebelum digunakan oleh pekerja.

Improvement keempat, berkaitan dengan hirarki di level yang pertama yakni kebutuhan psikologis dari pekerja itu sendiri. Dimana kami mendapati AC yang digunakan memiliki kapasitas yang sangat baik, sehingga suhu di ruangan produksi tempat karyawan berkumpul sudah sangat terjamin. Hal ini tentunya memberikan kenyamanan tersendiri untuk para karyawan yang memang sudah terbiasa berada di ruangan dengan suhu yang rendah, namun karena kapasitasnya yang besar dan jumlahnya ada 2 maka alangkah baiknya jika perusahaan menambahkan fasilitas akrilik yang bisa menahan angin yang dikeluarkan AC sehingga tidak langsung menjurus ke bawah/ ke arah para pekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada area penggilingan di perusahaan, ada berbagai proses yang harus dilewati gandum yang digunakan sehingga nantinya dapat menjadi tepung yang memiliki kualitas yang baik. Proses pengolahan gandum melewati berbagai proses mulai dari proses screening dan cleaning yang dilakukan di awal proses hingga proses milling atau penggilingan gandum menjadi tepung. Proses pengolahan gandum menjadi tepung akan menghasilkan by

product atau produk sampingan seperti pakan ternak dan lainnya, yang dihasilkan dengan memanfaatkan bahan-bahan sisa pengolahan gandum. Dalam pengolahan gandum, perusahaan menentukan kualitasnya juga oleh sumber daya manusia yang ada, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan juga akan ditentukan oleh kepuasan pekerja itu sendiri selama bekerja, dimana ketika kepuasan kerja ada pada diri pekerja maka kualitas kerja yang diberikan pekerja juga akan meningkat.

*Job Satisfaction/* Kepuasan Kerja sendiri kepuasan dari karyawan secara mental dan kejiwaan saat bekerja di sebuah perusahaan terkait. Work performance/ performa kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Job Satisfaction dan Work Performance saling mempengaruhi dimana berdasarkan pengukuran didapatkan nilai korelasi Pearson sebesar 0.733, maka terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan berbanding lurus dengan performa kerja karyawan. Maka dari itu, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu cara bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan performa karyawan.

Berdasarkan penelitian kali ini diberikan beberapa peningkatan menggunakan Teori *Marslow's Hierarchy of Needs* sebagai pedoman dalam memberikan improvement. Fokus peningkatan atau improvement akan kami berikan pada beberapa poin terendah yakni dalam masalah gaji, sanitasi, kenyamanan sarana ibadah, dan kenyamanan ruangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afni, A. S. S., & Mahyarni, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 1(02), Article 02.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2018). Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking An International Journal*, 26. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Diaz-Delgado, M. F., Gil, H., Oltra-Badenes, R., & Martinez-Ardila, H. E. (2019).

#### Pengaruh Job Satisfaction....

- Detonating factors of collaborative innovation from the human capital management. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(1), 145–160. <https://doi.org/10.1108/JEC-10-2019-0102>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1223>
- Hidayati, Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gordana, A. A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., Adnyana, I. P. A., Nurfitriyenny, Siska, A. J., Simandjorang, B. M. T. V., & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/558898/>

- Parvin, M. M., & Kabir, M. M. N. (2012). FACTORS AFFECTING EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PHARMACEUTICAL SECTOR. *Australian Journal of Business and Management Research*, 01(09), 113–123. <https://doi.org/10.52283/NSWRCA.AJB MR.20110109A13>
- Rojas, M., Méndez, A., & Watkins-Fassler, K. (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *World Development*, 165, 106185. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>
- Rudiawan, H. (2021). Peranan Manajemen Produksi dalam Menyelaraskan Kinerja Perusahaan. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 9(2), Article 2. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/909>
- Singh, J. K. (2013). *A STUDY OF EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THEIR PERFORMANCE*.
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yaneva, M. (2018). Employee Satisfaction vs. Employee Engagement vs. Employee NPS. *European Journal of Economics and Business Studies*, 10(1), 228. <https://doi.org/10.26417/ejes.v10i1.p228-235>