

**PENGARUH PENYESUAIAN DIRI DANKEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PUPUK SRIWIDJAYA
PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : SULAIMAN

NIM : 212016017

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH PENYESUAIAN DIRI DANKEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PUPUK SRIWIDJAYA
PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada program strata satu fakultas
ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang**



Nama : SULAIMAN

NIM : 212016017

UNIVERSITAS MUAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sulaiman
NIM : 212016017
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaya Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

- A. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- B. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
- C. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- D. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2020



Sulaiman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaya Palembang

Nama : Sulaiman
NIM : 212016017
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,.....2020

Pembimbing I,



Fitantina, S.E.,M.Si
NIDN: 0028026301

Pembimbing II,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN: 0226107001

**Mengetahui,
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"bacalah dengan nama tuhanmu yang menciptakan, dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah bacalah dan tuhanmulah yang maha pemurah ,yang mengejar dengan dalam, dialah yang mengajar manusia segala yang belum diketahui"

(QS AL-ALAQ:1-5) "

Persembahan :

*Dengan mengucapkan alhamdulillah,
Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus
Kepada :*

- 1. Almamater Kebanggaanku.*
- 2. Kedua Orang Tuaku Tercinta
Subardi dan Surati.*
- 3. Kakak ku siti fatonah*
- 4. Kakak ku fatkurohman*
- 5. Keluarga Besar Bpk, subardi*
- 6. Yunita lestari.*
- 7. Sahabat-sahabat Terbaikku.*
- 8. Teman seperjuangan.*



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul pengeruh penyesuaian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tuaku tercinta Bpk Subardi dan ibu Surati yang mana do’a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani,S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku pembimbing I, Ibu mardiana puspasari, S.E., M,Si selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Zaleha Trihandayani,S.E., M.Si, selaku pembimbing Akademik.

6. Mbak ku Siti fatonah.
7. Teman-teman terbaikku :
(Imam basori rahmat, riyana sateria putera, Tyo, Indah, Monica Dwi, Indang,,
Budi, Hendrik, Ari wijaya, Indra yuswanto, Bayu, Anton, Ahmad Eko, Farid
dll)
8. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu
untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis
sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang
diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak
usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.
Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi itu tetap ada manfaat yang
diperoleh. Amin.

Palembang, September 2020



Sulaiman

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakarta	vi
Abstrak.....	viii
Abstrack	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Rumusan Masalah.....	6
C.Tujuan Masalah	6
D.Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A.Landasan Teori.....	13
B.Penelitian Sebelumnya.....	43
C.Kerangka Pemikiran	44
D.Hipotesis	44
BAB III. METODE PENELITIAN	
A.Jenis Penelitian	43
B.Lokasi Penelitian	44
C.Operasionalisasi Variabel	44
D.Populasi Dan Sampel.....	46
E.Data Yang Diperlukan	47

F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	59
1. Gambaran Umum Penelitian	59
2. Visi dan Misi Perusahaan	64
3. Hasil Pengujian Validitas dan reabilitas	66
4. Karakteristik Responden	74
5. Gambaran Jawaban Responden	63
6. Model Goodness of fit model	85
7. Analisis Full Model	86
8. Pengujian Hipotesis	91
B. Pembahasan Hasil Penelitian	93
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	91
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	5
Tabel I.2	6
Tabel I.3	8
Tabel I.4	10
Tabel II.1	43
Tabel II.1.1	45
Tabel II.1.2	50
Tabel IV.1	68
Tabel IV.2	68
Tabel IV.3	69
Tabel IV.4	70
Tabel IV.5	71
Tabel IV.6	72
Tabel IV.7	74
Tabel IV.8	77
Tabel IV.9.....	81
Tabel IV.10	82
Tabel IV.11	86
Tabel IV.12	87
Tabel IV.13	88
Tabel IV.14	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	44
Gambar IV.1	75
Gambar 1V.2	76
Gambar 1V.3	77

DAFTAR LAMPIRAN

1. Jadwal Penelitian
2. Lembar Kuesioner
3. Lampiran Hasil Jawaban Responden
4. Lampiran Output SPSS 22, Variasi 2020
5. Lampiran tabel F
6. Lampiran tabel t
7. Lampiran tabel R
8. Surat Keterangan Riset
9. Sertifikat Toefl
10. Sertifikat Al-Islam dan Kemuhammadiyaan
11. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
12. Sertifikat Komputer Bisnis
13. Sertifikat LPIK ITB
14. Kartu Bimbingan Skripsi
15. Plagiarism Checker
16. Jurnal
17. Biodata Penulis

ABSTRAK

Sulaiman/ 212016017/ 2020/ Pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaya Palembang”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini 402 orang karyawan, dengan sampel berjumlah 85 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan penyesuaian diri atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel Penyesuaian kerja dan Kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 88,3%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaya Palembang”.

Kata Kunci : Penyesuaian Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sulaiman / 2012016017/2020 / The Influence of Self-Adjustment and Job Satisfaction toward Employee's Performance at PT Pupuk Sriwidjaya Palembang

This research is aimed at determining whether or not there was a significant influence of self-adjustment and job satisfaction toward employee's performance at PT Pupuk Sriwidjaya Palembang. The population of the research was 402 employees and 85 of them were taken as samples selected through stratified random sampling. The data collected were primary dan secondary data through questionnaire and documentation. The data analysis was a qualitative-quantitative analysis. The technique for analyzing the data was using multiple linear regression, Hypothesis of Ftest and Ttest, and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a significant positive influence of self-adjustment and job satisfaction toward employee's performance. The results of Ftest showed that there was a significant influence between self-adjustment variables toward employee's performance. The Ttest results showed that there was a significant influence of self-adjustment or job satisfaction toward employee's performance. Of 88.3%. The results showed that there was a significant influence of self-adjustment and job satisfaction toward employees' at PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang "

Keywords: Self-adjustment, job satisfaction, employee's performance

PENGESAHAN

NO. 440 /Abstract/LB/UMP/VIII / 2020

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik dalam skala besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara Indonesia, betapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang besar terhadap manajemen perusahaan diharapkan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi, dan tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu

yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu dan mendorong keinginan untuk dapat bekerja dengan giat, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Sesuatu yang dimaksud adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya seperti penyesuaian diri.

Penyesuaian diri menurut Sobur (2016) pada pokoknya merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan yang lebih baik antara individu dengan lingkungan. Selain itu juga, penyesuaian diri diartikan sebagai suatu proses dan hasil individu atau kelompok manusia menghadapi situasi-situasi baru dalam lingkungan hidupnya sehingga perilakunya dapat diterima di dalam hidup bersama dengan masyarakat sekitarnya. Masalah penyesuaian diri bukan sekedar kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya, tetapi terkait dengan kemampuan mengenali seluruh dorongan dalam dirinya terkait dengan proses hubungan dengan lingkungan sosialnya. Dalam dunia kerja, manusia dihadapkan pada kenyataan yang kadang tidak memiliki pilihan antara pemenuhan kebutuhan hidup secara mendasar dengan masalah penyesuaian diri, rasa aman, dan kepuasan hidup. Meskipun kondisi lapangan kerja secara umum pada masa sekarang sudah mengalami pembaharuan dan perubahan disegala bidang, mulai dari sistem kerja sampai peralatan dan lingkungan kerja, namun masalah stres dan kepuasan dalam pekerjaan tetap menjadi permasalahan yang masih sulit dihindari.

Kepuasan kerja merupakan salah faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja pada seorang karyawan dapat mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi kepada perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Pupuk Sriwidjaya Palembang sebenarnya menunjukkan kinerja karyawan yang sudah berjalan dengan baik dan dilakukan sesuai peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Namun, berdasarkan informasi yang disampaikan Manager Departemen SDM dan Umum pada tanggal 24 Februari 2020 masih ditemukan adanya penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya terdapat karyawan kurang tertib dalam menggunakan jam kerja, terlambat datang, melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, serta adanya karyawan melanggar tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel masing-masing ruangan yang sering tidak diperhatikan rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kuantitas karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai tingkat pencapaian dan dengan harapan perusahaan dalam memproduksi pupuk, tetapi kuantitas yang dihasilkan belum sesuai target yang

ditentukan oleh perusahaan. Selain itu juga rendahnya ketepatan waktu dipengaruhi karena karyawan belum terbiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, didalam menghasilkan pupuk target waktu yang ditentukan oleh perusahaan 5 jam untuk menghasilkan 82 ton pupuk tetapi karyawan membutuhkan waktu 7 jam dalam menghasilkan 82 ton pupuk, selain itu pelaksanaan kinerja karyawan yang diukur dari *Key Performance Indicator* (KPI). Hasil pengukuran kinerja karyawan menggunakan KPI sebelumnya telah diteliti oleh Sagita (2011) dengan tujuan untuk mengetahui apakah KPI karyawan divisi *Field Support Operation* yang tercantum pada Form *Job Plan – Job Review* sesuai dengan uraian jabatannya (*Job Description*) dan untuk mengetahui apakah format atau rancangan KPI telah memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time Bound*). Menggunakan metode campuran atau *Mixed Method* yaitu metode penelitian yang menggunakan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif. Obyek utama penelitian ini adalah KPI dalam form *Job Plan-Job Review* karyawan di Divisi *Field Support Operation*. Data diperoleh dari riset kepustakaan dan riset lapangan. Analisis data yang digunakan adalah analisis isi dan pengujian *t-test*. Dari hasil pengujian dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Key Performance Indicator* karyawan divisi *Field Support Operation* sudah sesuai dengan uraian jabatannya, dan berdasarkan hasil analisa ternyata hampir seluruh KPI sudah memenuhi kriteria.

Hasil pengukuran *Key Performance Indicator* kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaya pada periode 2017-2019 terjadi fluktuatif. Hal ini sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel I.1. Key Performance Indicator (KPI) PT Pupuk Sriwidjaya Palembang Periode 2017-2019

No	Perspektif	KPI Tahun (%)		
		2017	2018	2019
1	Keuangan & Pemasaran	21,07	20,22	20,82
2	Fokus Pelanggan	15,93	14,21	21,00
3	Efektivitas Produk & Proses	27,41	32,49	30,43
4	Fokus Tenaga Kerja	11,94	8,59	15,61
5	Kepemimpinan, Tata Kelola, & Tanggung Jawab Kemasyarakatan	19,52	19,06	15,33
Total		95,87	94,57	103,19
Kriteria		Baik	Baik	Sangat Baik

Sumber (PT Pupuk Sriwidjaya Palembang, 2020)

Tabel I.1 di atas menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan diukur dalam lima perspektif menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) pada periode 2017-2019, diantaranya perspektif keuangan dan pemasaran, fokus pelanggan, efektivitas produk dan proses, fokus tenaga kerja, dan kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan. Penilaian kinerja pada perspektif keuangan dan pemasaran pada periode 2017-2018 mengalami penurunan sebesar -0,85%, sedangkan pada periode 2018-2019 meningkat sebesar 0,60%.

Penilaian kinerja pada perspektif fokus pelanggan pada periode 2017-2018 juga menurun -1,72%, namun pada periode 2018-2019 meningkat sebesar 6,79%. Selanjutnya pada perspektif efektivitas produk dan proses untuk periode 2017-2018 meningkat sebesar 5,08%, akan tetapi pada periode 2018-2019 terjadi penurunan sebesar -2,06%. Perspektif berikutnya adalah fokus tenaga kerja yang pada

periode 2017-2018 mengalami penurunan sebesar -3,35%, dan pada periode 2018-2019 meningkat sebesar 7,02%. Sedangkan pada kinerja persektif kepemimpinan, tata kelola, & tanggung jawab kemasyarakatan pada periode 2017-2018 terjadi penurunan sebesar -0,46%, demikian juga pada periode 2018-2019 kembali menurun -3,73%. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaya pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan nilai sebesar -1,30%. Namun pada periode 2018-2019 meningkat sebesar 8,62%. Pengukuran kinerja karyawan dengan KPI ini tentunya membuat karyawan menjadi lebih paham ekpektasi perusahaan, karyawan dapat mengelola kinerja pribadi lebih baik dengan mengetahui KPI atau acuan yang diberikan, menjadi parameter berharga bagi perusahaan untuk membuat sistem *reward* (penghargaan) dan punishment (*hukuman*) yang lebih obyektif, serta subyektivitas atasan bisa dikurangi dan karyawan merasakan adanya atmosfir pertumbuhan yang memacu kinerja secara lebih alami.

Data lain yang dapat dijadikan fenomena mengenai variabel penyesuaian diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang adalah berdasarkan kuisisioner pra penelitian yang dilakukan langsung kepada 30 karyawan. Untuk lebih jelasnya masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.2
Penyesuaian Diri Karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang

No	Penyesuaian Diri	Persentase Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
Penyesuaian pribadi					
1.	Mampu menerima keadaan diri sendiri apa adanya dalam melaksanakan pekerjaannya	23	76,7	7	23,3
2.	Mampu menerima kenyataan hidup yang sulit secara wajar terhadap kinerjanya di perusahaan	21	70,0	9	30,0
3.	Memiliki kemampuan memperbaiki kelemahan diri untuk meningkatkan kualitas kinerjanya	18	60,0	12	40,0
Rata-rata		20,7	68,9	9,3	31,1
Penyesuaian sosial					
4.	Mematuhi norma yang berlaku di tengah-tengah masyarakat dan lingkungan kerja	20	66,7	10	33,3
5.	Tidak mengenyampingkan nilai budaya organisasi yang berlaku dalam lingkungan kerja	17	56,7	13	43,3
6.	Memiliki kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	18	60,0	12	40,0
Rata-rata		18,3	61,1	11,7	38,9

(Sumber: Pengolahan Data Primer, 2020)

Penyesuaian pribadi seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adanya perasaan cemas dalam bekerja, ketidakpuasan dan keluhan terhadap keadaan yang dialaminya, sebagai akibat adanya *gap* antara individu dengan tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan. *Gap* inilah yang menjadi sumber terjadinya konflik yang kemudian terwujud dalam rasa takut dan kecemasan, sehingga mengalami permasalahan dalam menyesuaikan diri di lingkungan perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi penyesuaian sosial karyawan diantaranya interaksi dengan rekan kerja. Dalam hal ini karyawan dan rekan kerja sebenarnya sama-sama memberikan dampak bagi komunitas. Karyawan pada umumnya memiliki latar belakang, tingkat pendidikan, cara pandang, dan kebiasaan yang berbeda. Hal ini menyebabkan satu sama lain dapat saling mempengaruhi. Karyawan yang tidak dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya, tentunya tidak dapat menyesuaikan diri secara sosial sehingga secara psikologis dapat mempengaruhi kinerjanya. Faktor lainnya adalah peraturan atau tata tertib perusahaan. Setiap perusahaan biasanya memiliki aturan yang tersusun dengan sejumlah ketentuan dan norma atau nilai-nilai tertentu yang mengatur hubungan antar individu karyawan. Dalam proses penyesuaian sosial karyawan mulai berkenalan dengan kaidah-kaidah dan peraturan-peraturan tersebut lalu mematuhi sehingga menjadi bagian dari pembentukan jiwa sosial pada dirinya dan menjadi pola tingkah laku kerjasama antar karyawan. Karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri secara sosial, akan menghambat kinerjanya karena perusahaan mengutamakan kedisiplinan karyawan.

Tabel I.3
Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang

No	Kepuasan Kerja	Persentase Jawaban			
		Puas	%	Tidak Puas	%
Pekerjaan yang Secara Mental Menantang					
1.	Mendapatkan pekerjaan yang menantang secara mental.	19	63,3	11	36,7
2.	Memperoleh kesempatan untuk menggunakan kemampuan dalam bekerja.	18	60,0	12	40,0
3.	Mendapatkan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	53,3	14	46,7
Rata-rata		17,7	58,9	12,3	41,1
Kondisi Kerja yang Mendukung					
4.	Lingkungan kerja yang nyaman.	18	60,0	12	40,0
5.	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk menyalurkan ketrampilan dalam pekerjaan.	17	56,7	13	43,3
6.	Peluang kerja yang sama diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir.	20	66,7	10	33,3
Rata-rata		18,3	61,1	11,7	38,9
Gaji dan Upah yang Pantas					
7.	Mendapatkan upah sesuai dengan tuntutan pekerjaan	24	80,0	6	20,0
8.	Mendapatkan upah secara adil dan merata sesuai jabatan.	18	60,0	12	40,0
9.	Mendapatkan upah sesuai dengan tingkat ketrampilan yang dimiliki.	23	76,7	7	23,3
Rata-rata		21,7	72,2	8,3	27,8
Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan					
10.	Mendapatkan tugas pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya.	20	66,7	10	33,3
11.	Bekerja sesuai dengan bakat yang dimiliki	20	66,7	10	33,3
12.	Bekerja di perusahaan sesuai dengan minatnya.	18	60,0	12	40,0
Rata-rata		19,3	64,4	10,7	35,6
Rekan Kerja yang Mendukung					
13.	Memiliki rekan kerja yang ramah.	19	63,3	11	36,7
14.	Saling memberikan dukungan dalam bekerja.	17	56,7	13	43,3
15.	Dapat bersosialisasi dengan rekan kerja	17	56,7	13	43,3
Rata-rata		17,7	58,9	12,3	41,1

Kepuasan karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya tercapainya pemenuhan kebutuhan, terpenuhinya harapan, keadilan yang diperoleh, dan lingkungan kerja. Terpenuhinya kebutuhan hidup sebagai imbalan dari pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga jika harapan karyawan terpenuhi, maka akan terwujudnya rasa kepuasan yang tinggi ditempat kerja. Selain kebutuhan dan harapan, faktor keadilan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapat keadilan tanpa adanya perbedaan satu sama lain dapat meningkatkan kinerjanya, karena rasa kepuasan terpenuhi dengan mendapat perlakuan yang sama. Sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya, sehingga karyawan akan bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Sebaliknya jika salah satu diantaranya faktor tersebut tidak terpenuhi, maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Seperti menghindar dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan, seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Tabel I.4
Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang

No	Kinerja Karyawan	Persentase Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
Kualitas					
1.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	20	66,7	10	33,3
2.	Dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menguasai bidang tugas lainnya.	22	73,3	8	26,7
		21	70,0	9	30,0
Kuantitas					
3.	Tingkat pencapaian volume kerja telah sesuai dengan harapan perusahaan	13	43,3	17	56,7
4.	Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dari perusahaan	15	50,0	15	50,0
Rata-rata		14	46,7	14	53,3
Ketepatan Waktu					
5.	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	15	50,0	15	50,0
6.	Terbiasa menyelesaikan pekerjaan sebelum batas akhir waktunya.	14	46,7	16	53,3
Rata-rata		14,5	48,3	15,5	51,7
Efektivitas					
7.	Berusaha bekerja dengan lebih keras dari pada yang lain.	20	66,7	10	33,3
8.	Mempunyai inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	23	76,7	7	23,3
Rata-rata		21,5	71,7	8,5	28,3
Kemandirian					
9.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda	19	63,3	11	36,7
10.	Memiliki pengetahuan yang luas untuk membantu rekan kerja	21	70,0	9	30,0
Rata-rata		20	66,7	10	33,3
Komitmen Kerja					
11.	Memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan.	19	63,3	11	36,7
12.	Mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan	20	66,7	10	33,3
Rata-rata		19,5	65	10,5	35

(Sumber: Pengolahan Data Primer, 2020)

Kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor penyesuaian diri dan kepuasan kerja. Apabila penyesuaian diri dan kepuasan kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi. Demikian juga sebaliknya, jika salah satu faktor tersebut rendah maka akan berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dan beberapa hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: "Pengaruh Penyesuaian Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu adakah pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan pernyataan mengenai ruang lingkup kegiatan yang akan dilakukan berdasarkan masalah yang telah dirumuskan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada beberapa pihak sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam mengkaji pengaruh penyesuaian diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan *input* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mighwar, M. 2011. *Psikologi Remaja: Petunjuk Bagi Guru dan Oragtua*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ali, Muhammad. 2009. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gerungan, W. A. 2014. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron M. Nur, Rini Risnawati S. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruz Media.
- Hakim, Thursan. 2001. *Belajar Secara Efektif*. Jakarta: Puspa Swara
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Irawati, Anugrahini. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Outsourcing PT Cahaya Bintang Plastindo Gresik*. Eco-Entrepreneurship, Vol 3 No 2 Juni 2018, Madura: Universitas Trunojoyo.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Prawira, P.A. 2012. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sanusi, Anwar. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1 November 2018, Malang: Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sediarsih, Wahyu. 2017. *Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja dan Kompensasi dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja*. Upajiw Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember 2017, Yogyakarta: Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobur, Alex. 2016. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susetyo, Budi. 2017. *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.