

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja Tidak Sesuai dengan Pendidikan di Yogyakarta

Amanda Hana Pratiwi¹, Annisa Warastri²

Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

amandahana653@gmail.com¹, annisawarastri@unisayogya.ac.id²

ABSTRACT

The mismatch between education and work shows that the world of education is not yet fully able to bridge the needs of the current world of work as a whole. This research aims to determine whether or not there is a relationship between employee performance and job satisfaction for employees whose work does not match their educational background in Yogyakarta. The variables of job satisfaction and workload are measured using a scale. The subjects of this research were 100 employees whose work did not match their educational background. The data analysis test used in this research was the Product Moment method using Windows SPSS version 26. Based on the results of 100 employee participants working in Yogyakarta, the correlation between employee performance and job satisfaction showed a correlation coefficient value of 0.498 with a significance value of $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) then these results can be said to mean that there is a positive and significant relationship between employee performance and job satisfaction. The higher the performance of employees working in Yogyakarta, the higher the job satisfaction of employees working in Yogyakarta.

Keywords: *employee performance, job satisfaction, employees whose work does not match their education*

ABSTRAK

Terjadinya ketidakcocokan pendidikan dan pekerjaan menunjukkan bahwa dunia pendidikan belum sepenuhnya mampu menjembatani kebutuhan dunia kerja terkini secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya di Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja dan beban kerja diukur dengan menggunakan skala. Subjek penelitian ini berjumlah 100 karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Uji analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan metode *Product Moment* menggunakan *Windows SPSS* versi 26. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan terhadap 100 partisipan karyawan yang bekerja di Yogyakarta pada korelasi antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$) maka hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Semakin tinggi kinerja pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepuasan kerja, karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan Pendidikan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia merupakan aspek terpenting dalam kemajuan organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh, 2020). Hampir semua organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang andal (Eliyana, 2019). Organisasi yang baik tercermin dari kinerja yang baik pula dari karyawannya. Tempat kerja dan proses manajemen yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (El-Zeiny, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana, 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana, 2019).

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema, 2021). Sutrisno (2016) menentukan pendapat bila pengalaman kerja bisa mengoptimalkan kinerja, sebab seseorang karyawan akan memosisikan tempatnya sesuai situasi, bersedia mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten. Mathis & Jackson (2016) menjelaskan kinerja karyawan merupakan seberapa baik seseorang karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan sebuah standar yang ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia akan menjadi persoalan utama bagi organisasi, jika potensi karyawan tidak dikembangkan secara optimal.

Terjadinya ketidakcocokan pendidikan dan pekerjaan menunjukkan bahwa dunia Pendidikan belum sepenuhnya mampu menjembatani kebutuhan dunia kerja terkini secara menyeluruh. Kualitas Pendidikan, kebutuhan hidup dan juga ketersediaan lowongan pekerjaan adalah pemicu karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Awak, 2014). Wibowo (2016) menuturkan bila kompetensi merupakan kapabilitas untuk menjalankan pekerjaan atas dasar kemampuan dan pengetahuan, serta ditunjang oleh sikap kerja. Karyawan yang berkompentensi tinggi, jika karyawan tersebut mempunyai pengalaman kerja, berlatar belakang pendidikan sesuai profesinya, berkeahlian, dan serta berketerampilan.

Menurut Mardikaningsih (2016), di beberapa organisasi sering ditemui tingkat pendidikan maupun latar belakang pendidikan kurang memiliki relevansi yang cukup terhadap deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan di tempat kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan gangguan secara internal yang salah satunya

hambatan terhadap pencapaian kepuasan kerja. Keinginan organisasi untuk dapat berproses secara optimal tidaklah mudah. Organisasi akan selalu diharapkan oleh berbagai macam masalah, salah satunya adalah masalah kepuasan kerja.

Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Wexley & Yuki (2016) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya. Sementara Handoko (2015) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2017) bahwa kepuasan kerja dapat dikatakan adanya setiap bekerja merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap organisasi menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, pelatan dan suasana lingkungan kerja yang baik sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhannya (Sukmawati, 2016).

Menurut Porter & Lawren (dalam Nawawi, 2015) kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya. Menurut Kasmir (2016) kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Sesuai dengan pernyataan Lestari & Raharjo (2013) mengungkapkan fenomena ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan diakibatkan oleh para sarjana yang belum sepenuhnya mempertimbangkan minat dan bakat mereka dalam memilih pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Selain beban kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, menurut kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Organisasi yang baik ialah yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi secara berkesinambungan (Oktafien & Yuniarsih, 2017; Amri & Ramdan, 2020). Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi

menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Amri, 2021).

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu aspek penting bagi personalia dalam menerima calon karyawan. Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan calon pegawai yang dibutuhkan perusahaan (Zaenab, 2020). Kemampuan untuk berpikir dibutuhkan dalam berbagai kegiatan seperti berpikir, bernalar dan kemampuan untuk memecahkan masalah. Penelitian yang dilakukan Rostika dan Pirmaningsih dimana latar belakang pendidikan yang menjadi indikatornya adalah pendidikan formal yaitu SD, SMP/Sederajat, SMA/Sederajat. Diploma, dan Sarjana. Penelitian yang dilakukan Rijanto variabel yang digunakan untuk mengukur latar belakang pendidikan yaitu jenjang pendidikan, Spesifikasi keilmuan yang dimiliki (Rijanto, 2020).

Adanya fenomena mengenai para sarjana baru yang akan berkiprah tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh. Selain itu *survey* yang dilakukan oleh jobstreet.com (Kabarkampus, 31 Oktober 2014) diperoleh temuan bahwa sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah ketidaksesuaian karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan.

Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh adanya faktor sosial yang mempengaruhi seseorang ketika ia memilih suatu pekerjaan. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan seseorang akan hasil kerjanya, tidak mencintai tugasnya dan menurunnya prestasi kerja. Selain itu, terdapat banyak mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi. Kondisi yang suram ini disebabkan oleh kurangnya bekal ilmu, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja. (Rachmawati, 2012). Data yang diperoleh dari berita resmi statistik (Badan Pusat Statistik, 2017), menyebutkan bahwa jumlah pengangguran pada Februari 2017 mencapai 7,01 juta orang atau 5,33% dari total angkatan kerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi dengan sekitar 15 karyawan di perusahaan dari beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya rata-rata mereka mengalami ketidakpuasan dalam bekerja hal ini dikarenakan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga mereka cepat bosan, mudah Lelah, kurang termotivasi untuk bekerja, sering salah ketika mengerjakan tugas dan niat mengundurkan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan sangat menurun dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga peneliti perlu meneliti tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kerja mental yang tidak baik bisa menyebabkan efek buruk seperti perasaan bosan, lelah dan kurangnya hati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja (Hock & Joseph, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi dalam Budiati et al. (2018) disebutkan bahwa generasi yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 2000 merupakan Generasi milenial. Para Peneliti sosial menentukan bahwa generasi milenial adalah generasi yang lahir mulai tahun 1980-an sampai dengan tahun 2000-an (Sindonews. com, 2015). Menurut data BPS (2020) jumlah pekerja di Yogyakarta dengan usia 20 sampai ≤ 40 tahun.

Sampel menurut Sugiyono, (2016) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dan memiliki pekerjaan yang tidak sesuai pendidikannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja tidak sesuai pendidikannya di Daerah Istimewa Yogyakarta yang tidak diketahui jumlahnya. Sedangkan, sampel yang digunakan adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Berdasarkan observasi yang dilakukan, bahwa sejauh ini tidak diketahui secara pasti jumlah populasi pada penelitian ini, maka penetapan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala dalam bentuk kuesioner. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala kinerja karyawan, dan skala kepuasan kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan di penelitian ini meliputi angket, studi kepustakaan, observasi dan wawancara. Selanjutnya, data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

Uji analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan metode *Product Moment* menggunakan Windows SPSS versi 26. Uji yang pertama dilakukan yaitu uji validitas, pertanyaan yang disajikan pada kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya melakukan pengukuran pada variabel menggunakan uji reliabilitas. Pada uji reliabilitas standar nilai yang digunakan adalah nilai dari alpha Cronbach yang nilai minimumnya adalah 0,6. Nilai alpha Cronbach dari Kinerja Karyawan adalah 0,970 dengan jumlah item 16 dari 21 item. Untuk hasil Kepuasan Kerja nilai alpha Cronbach diperoleh hasil 0,911 dengan jumlah item 21 dari 36 item. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya di Yogyakarta. Untuk mendapatkan data penelitian ini, peneliti mengirimkan kuesioner melalui formulir Google Form kepada karyawan yang memenuhi kriteria. Peneliti menghubungi responden secara pribadi melalui sosial media kepada karyawan yang sesuai dengan kriteria. Peneliti juga mengarahkan kepada responden bagaimana cara mengisi kuesioner dengan benar. Selanjutnya, data skala uji coba dimasukkan ke dalam Microsoft Excel. Data ini kemudian ditabulasikan, diskorsing, dan dianalisis menggunakan *Windows SPSS* versi 26.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikannya di Yogyakarta dengan karakteristik sampel yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Subjek

Deskripsi Subjek		Frekuensi	Persentase	jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	29%	100
	Perempuan	71	71%	
Usia	20-30	71	71%	100
	31-40	29	29%	
Pendidikan	SMA/SMK	8	8%	100
	D3	3	3%	
	D4/S1	85	85%	
	S2	4	4%	

Dari tabel tersebut menggambarkan subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang bekerja di Yogyakarta, adapun karakteristiknya yaitu karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikannya. Berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (29%) dan perempuan sebanyak 60 orang (71%). Karyawan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 71 orang (71%), usia 31-40 tahun sebanyak 29 orang (29%). Memiliki jenjang pendidikan akhir yaitu SMA/SMK sebanyak 8 orang (8%), D3 sebanyak 3 orang (3%), D4/S1 sebanyak 85 orang (85%), S2 sebanyak 4 orang (4%). Karyawan yang domisili di Yogyakarta.

Deskripsi data penelitian diperoleh melalui kategorisasi variabel dengan menggunakan statistik hipotetik yang diperoleh berdasarkan skala yang disusun. Kategori skor kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategori	Skor interval	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 62$	10	10%
Sedang	$62 \leq X < 89$	70	70%

Tinggi	$X \geq 89$	20	20%
Jumlah		100	100%

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui dari 100 responden yang berpartisipasi terdapat 20 karyawan atau 20% mempunyai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, 70 karyawan atau 70% mempunyai tingkat kinerja karyawan sedang dan 10 karyawan atau 10% mempunyai tingkat kinerja karyawan yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kategorisasi, subjek mendominasi memiliki tingkat kinerja yang tergolong “sedang”. Kategori skor kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel di bawah:

Tabel 3. Kategorisasi Kepuasan kerja

Kategori	Skor interval	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 100$	13	13%
Sedang	$100 \leq X < 136$	67	67%
Tinggi	$X \geq 136$	20	20%
Jumlah		100	100%

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui dari 100 responden yang berpartisipasi terdapat 20 karyawan atau 20% mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 67 karyawan atau 67% mempunyai tingkat kepuasan kerja sedang dan 13 karyawan atau 13% mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kategorisasi, subjek mendominasi memiliki tingkat kinerja yang tergolong “sedang”. Sehingga dari data bisa dilihat bahwa lebih banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya di Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,000 pada variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja, yang artinya nilai signifikansi tersebut $>0,05$ nilai tersebut menyatakan bahwa data variabel kinerja karyawan berdistribusi tidak normal. Sedangkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa $p = 0,000$ ($p > 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja terdapat tidak memiliki hubungan yang linear.

Pengelolaan data yang telah didapatkan peneliti menggunakan bantuan program digital SPSS versi 26 for Windows dengan menggunakan uji *statistik korelasi non parametrik rank Spearman*. Uji korelasi menggunakan *rank Spearman* dikarenakan hasil uji normalitas pada salah satu variabel tidak berdistribusi normal dan uji linearitas tidak memiliki hubungan yang linear. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Kinerja karyawan Kepuasan kerja	.498**	.000	Signifikan

Hasil Analisa yang telah dilakukan terhadap 100 partisipan karyawan yang bekerja di Yogyakarta pada korelasi antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$) maka hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Semakin tinggi kinerja pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoan Septiani (2022), Menunjukkan variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan juga menggunakan latar belakang pendidikan sebagai suatu pertimbangan dalam menentukan suatu karir. Hasil penelitian ini juga mendukung yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020), dimana dalam penelitian terdapat hasil menunjukkan variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga akan tercipta penyesuaian *job desk* dan keselarasan dalam lingkungan kerja.

Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Dalam hal ini definisi kinerja karyawan merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi (Kiruja dan Mukuru, 2013). Wibowo (2017) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sebagai gambaran tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Sutrisno (2013), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Rosita (2016) Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Selain itu, ditemukan kesesuaian dengan teori yang menyebutkan ketika seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja dapat menikmati hidup, menjadi sehat mental, dan berhasil dalam kehidupan pribadi dan profesional (Erdamar & Demirel, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat hubungan positif antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan yang latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan juga bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi kinerja yang diperlihatkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan, maka akan tercermin pula tingkat kepuasan kerja yang rendah. Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian yaitu bagi organisasi pekerjaan di Yogyakarta, dengan merekrut karyawan yang memiliki kualifikasi pendidikan sesuai bidang yang dibutuhkan, serta menempatkan mereka berdasarkan keahlian atau kemampuan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Bagi subjek penelitian, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai keterkaitan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, subjek penelitian dapat menangani ketidakpuasan kerja yang timbul akibat kinerja karyawan yang kurang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- El-Zeiny, R. M. A. (2012). The Interior Design of Workplace and its Impact on Employees' Performance: A Case Study of the Private Sector Corporations in Egypt. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 35(December 2011), 746–756.
- Febrianti, E., Wulandari, W., & Yusuf, M. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MACF KOTA BIMA. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 37-44.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148-160.
- Miftachudin, R., & Suhermin, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(12).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pelawi, P., Efendi, N., & Ginting, S. O. (2022). Pengukuran Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pembuatan Paspor. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 91-104.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor DPRD kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398-412.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Putri, D. D. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan produksi PT. Lea Sanent* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ramada, I. (2020). *HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rifki, P. N., & Anisah, L. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi

EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies

Vol 5 No 1 (2025) 171 – 181 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.5948

Universitas X Di Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, 7(2), 62-69.

Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85-92.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.