

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama

Olviani Roka¹, Lenny Syamsuddin², Muhammad Mursyid³

¹Universitas Muhammadiyah Gorontalo; rokavhiany@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Gorontalo; lennysyamsuddin11@gmail.com

³Universitas Muhammadiyah Gorontalo; mursyid@umgo.ac.id

Article Info

Article history:

Received April, 2025

Revised Juni, 2025

Accepted Juni, 2025

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Fisher Exact Test

Keywords:

Job Satisfaction, Employee Performance, Fisher Exact Test

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja. Reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berupa perasaan puas atau tidak puas, disebut kepuasan kerja. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama, penelitian ini bertujuan untuk mengetahuinya. Penelitian kuantitatif ini dirancang dengan desain cross-sectional dan pengambilan sampel total. Studi ini melibatkan tiga puluh pekerja PT. Indomarco Prismatama, dengan sampel tiga puluh. Analisis univariat dan bivariat digunakan. Menurut hasil penelitian, ada hubungan antara kepuasan karyawan PT. Indomarco Prismatama dengan kinerja perusahaan. Nilai silang Tes Fisher Exact adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

Job happiness is one of the numerous elements that affect employee performance. A person's emotional response to their work, which may manifest as emotions of contentment or discontent, is referred to as job satisfaction. This study sought to ascertain how PT. Indomarco Prismatama employees' job satisfaction affected their performance. Total sampling is the sampling strategy used in this study, which employs a cross-sectional, quantitative research design. 30 employees of PT. Indomarco Prismatama made up the study's population, or sample of 30. Both univariate and bivariate analysis were employed. According to the study's findings, PT. Indomarco Prismatama's employee performance is impacted by job satisfaction, as evidenced by the Exact. Sig. (2-sided) Fisher Exact Test value of 0.000, which is less than 0.05 (0.000 < 0.05).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Olviani Roka

Institution: Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Email: rokavhiany@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Saat ini, di era globalisasi, terjadi transformasi yang cepat dan substansial dalam kondisi perekonomian secara umum. Akibatnya, pelaku ekonomi dan industri menghadapi tuntutan baru yang harus mereka penuhi. Faktor penting yang perlu dipertimbangkan adalah kemampuan

organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan secara efisien. Perusahaan mengalami perubahan eksternal dan internal. Transformasi eksternal memerlukan adaptasi internal secara bersamaan dalam organisasi, yang melibatkan penyesuaian staf. Organisasi bertujuan untuk mencapai kinerja individu yang optimal guna mencapai keunggulan bisnis, karena kinerja individu atau kelompok kerja sangat menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Pazrina, 2024).

Menurut data BPS per Agustus 2023, situasi pada dunia kerja menunjukkan trend positif di skala nasional. Data terbaru ini mencatat bahwa sebanyak 139,85 juta penduduk Indonesia termasuk dalam angkatan produktif yang tengah berkecimpung di dunia kerja. Terdapat peningkatan sebesar 2,77% dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya, yang mencapai 135,30 juta penduduk (Mum.id, 2023).

Jumlah penduduk yang bekerja adalah 631.521, naik 17.271 dari Agustus 2022. Perdagangan, transportasi, makanan dan minuman, pengolahan, pertambangan, pengadaan listrik dan gas, dan air semuanya mengalami peningkatan persentase pekerja (1,11 persen poin), sedangkan jasa lainnya turun 0,35%. informasi dan komunikasi, jasa keuangan, real estat, dan jasa perusahaan (0,05 persen poin) (Bps.go.id, 2023).

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan (Fortuna, 2016).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Semua bisnis mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi karena akan mendorong pertumbuhan bisnis. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menunjukkan kinerja yang tinggi, sedangkan karyawan dengan kinerja yang rendah akan menunjukkan kinerja yang rendah. Kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut banyak penelitian, perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung menghasilkan lebih banyak output daripada perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas (Saputro, 2022).

Banyak bisnis percaya bahwa pendapatan, atau upah, adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Jadi, ketika perusahaan merasa bahwa karyawannya menerima upah yang cukup, mereka merasa puas. Namun, upah bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Sutrisno (2019) mengungkapkan "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas". Selain itu, ada banyak variabel lain yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Perannya sendiri memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada tingkat kepuasan individu mereka.

Kepuasan kerja mengacu pada reaksi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas memperoleh rasa kenikmatan dari pekerjaan mereka, namun karyawan yang tidak puas biasanya mengalami perasaan sengsara sehubungan dengan profesinya. Ketidakpuasan kerja menunjukkan korelasi yang kuat dengan ketidakhadiran, pergantian karyawan, serta masalah kesehatan fisik dan mental. Terlebih lagi, ketika karyawan menghadapi ketidakpuasan kerja, hal ini mengakibatkan menurunnya keterikatan kerja, berkurangnya dedikasi terhadap organisasi, sikap pesimis, dan serangkaian konsekuensi yang tidak menguntungkan (Pazrina, 2024).

Pada dasarnya, menurut As'ad dalam Prawironegoro dan Utari (2016), Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anindya et al. (2017), untuk meningkatkan kepuasan karyawan, faktor-faktor sosial, finansial, dan manajemen harus diperhatikan secara bersamaan. Ini karena faktor-faktor ini sangat berpengaruh. Selain itu, faktor fisik dan psikologis juga harus diperhatikan karena faktor-faktor ini juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian Wirawan (2017) menemukan bahwa variabel seperti gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, dan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk membangun hubungan kerja yang baik di antara karyawannya.

Widayanti dan Widiastini (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan; (2) disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan; dan (4) kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja bukan hasil atau konsekuensi dari tindakan itu sendiri, tetapi tindakan itu sendiri. Kinerja adalah sinonim dengan perilaku dan merujuk pada seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja juga mencakup perilaku dan tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya".

Menurut Dharma (2018) Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Kinerja, menurut Robbins dan Judge (2017), adalah hasil yang dicapai oleh karyawan ketika mereka bekerja sesuai dengan kriteria yang pasti yang berlaku untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan menjadi masalah yang cukup menarik karena telah terbukti menguntungkan perusahaan. Kepuasan kerja, menurut Magkunegara (2017), adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya. Setiap karyawan berharap tempat kerja mereka membuat mereka bahagia. Kepuasan karyawan akan memengaruhi produksi yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2017) sebagai persepsi umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dapat menunjukkan sikap negatif jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah desain kuantitatif dengan desain cross-sectional. Penelitian deskripsi peristiwa dilakukan berulang kali dan lebih menekankan fakta daripada pendapat (Nursalam 2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja pekerja PT. Indomarco Prismatama. Studi ini dijadwalkan dimulai pada bulan Agustus 2024. Penelitian ini menggunakan total sampel, atau jumlah sampel yang sama dengan populasi, yaitu 30 karyawan PT. Indomarco Prismatama. Ini dilakukan karena populasi penelitian kurang dari 100 orang.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu: skala kepuasan kerja dan skala kinerja karyawan. Skala kinerja karyawan menggunakan Alat ukur kepuasan kerja karyawan (Model Robbins & Judge) Eko Hertanto (2017). dengan 5 indikator dan dikembangkan menjadi 63 diskriptor atau 63 butir item. Penilaian dilakukan berdasarkan skala *likert* skor 1 sampai 5, dimana:

lima alternatif jawaban, yaitu (1) STT Sangat Tidak Setuju, (2) TS Tidak Setuju, (3) N Netral, (4) S Setuju, (5) SS Sangat Setuju

Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan dibagi menjadi 3 indikator dan dikembangkan menjadi 59 diskriptor atau 59 butir item. Kuesioner yang di gunakan peneliti di ambil dari penelitian (Danang Saputro, 2022). Sehingga peneliti sudah tidak melakukan uji validitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji SPP Dimana distribusi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	19	63.3%
2	Cukup Puas	11	36.3%
3	Kurang Puas	0	0.0%
Total (n)		30	100%

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel kepuasan kerja diatas menunjukkan bahwa responden yang tingkat kepuasan sangat puas berjumlah 19 responden (63,3%), responden yang memiliki tingkat kepuasan cukup berjumlah 11 responden (36,3%). Sedangkan untuk tingkat kepuasan kurang tidak ada atau 0 responden (0,0%).

Tabel 2. Distribusi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	19	63.3%
2	Cukup	11	36.3%
3	Kurang	0	0.0%
Total (n)		75	100%

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa responden yang kinerjanya baik berjumlah 19 responden (63,3%), responden yang memiliki kinerja cukup berjumlah 11 responden (36,3%). Sedangkan untuk kinerja kurang berjumlah 0 responden (0,0%).

Setelah dilakukan analisis bivariat untuk mengetahui Pengaruh pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan		Total	
		Baik	Cukup		
Kepuasan Kerja	Sangat Puas	Count	19	0	19
		Expected Count	12.0	7.0	19.0
		% of Total	63.3%	0.0%	63.3%
Cukup Puas		Count	0	11	11
		Expected Count	7.0	4.0	11.0
		% of Total	0.0%	36.7%	36.7%
Total		Count	19	11	30
		Expected Count	19.0	11.0	30.0
		% of Total	63.3%	36.7%	100.0%

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori sangat puas serta memiliki kinerja yang baik sebanyak 19 orang (63.3%). Sedangkan dari 11 responden yang memiliki kategori kepuasan cukup puas serta kinerjanya cukup berjumlah 11 orang (36.7%). Untuk uji statistik, uji kuadrat digunakan. Ini dilakukan untuk mengganti rumus Fisher jika analisis output spss tidak memenuhi syarat untuk uji kuadrat, yaitu

jika hanya satu sel memiliki frekuensi harapan (F_0) sebesar nol (0) dan bentuk tabel kontingensi 2×2 tidak memiliki satu sel dengan frekuensi harapan (F_h) kurang dari 5.

Dari hasil uji statistik didapatkan ada 2 cell yang memiliki frekuensi harapan *Actual Count* (F_0) sebesar nol (0) dan 1 cell memiliki frekuensi harapan *Expected Count* (F_h) kurang dari 5. Maka penggunaan *Fisher Exact Test* dalam penelitian ini bisa digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian, dimana didapatkan nilai Exact. Sig. (2-sided) *Fisher Exact Test* sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) Karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan PT. Indomarco Prismatama memengaruhi kinerja karyawan.

Sebagaimana teori Menurut Badriyah (2017) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal". Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Menurut Robbins (2017) Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun, banyak penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih bahagia cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang bahagia.

Seperti yang dilakukan oleh Isnaini (2018), studi ini menemukan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424 atau 42,4% dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Temuan ini sebanding dengan penelitian Handayani dkk. (2016), yang menemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 62% terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta 0,620.

Dapat disimpulkan bahwa pentingnya menjamin kepuasan karyawan agar kinerja karyawan semakin baik, hal ini dikarenakan adanya kenyamanan dengan tugas yang diberikan serta sesuai dengan gaji yang didapatkan, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Indomarco Prismatama paling puas dengan pekerjaan mereka, dengan 19 responden (63,3%), kategori sangat puas, 11 responden (36,3%), dan tidak ada yang kurang puas, atau 0 responden (0,0%). Hasil penelitian teridentifikasi karyawan di PT. Indomarco Prismatama paling banyak tingkat kinerja karyawan berada di kategori baik dimana berjumlah 19 responden (63,3%), sedangkan responden yang memiliki tingkat kepuasan cukup berjumlah 11 responden (36,3%). dan tingkat kepuasan kurang tidak ada atau 0 responden (0,0%). Dari hasil penelitian hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai p value = 0,000 ($< 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(1), 1-8. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/488e25bd65521e1706c50ed955f173da.pdf#page=4
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bps.go.id. (2023). *Agustus 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Gorontalo sebesar 3,06 persen*. Bps.Go.Id. <https://gorontalo.bps.go.id/pressrelease/2023/11/06/909/agustus-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--provinsi-gorontalo-sebesar-3-06-persen.html>
- Coulter, Robbins. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga
- Dharma, Surya. (2018). "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366-375.

- Handayani, I., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 141–149.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian*.
- Isnaini, F. Z. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB). In *Journal of Business Administration* (Vol. 1, Issue 2).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* : Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mum.id. (2023). *Menggali Dinamika Dunia Kerja di Indonesia: Analisis Tren, Sektor, dan Prospek Pekerjaan*. Mum.Id. <https://mum.id/news/menggali-dinamika-dunia-kerja-di-indonesia-analisis-tren-sektor-dan-prospek-pekerjaan>
- Nursalam. (2016). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan* (Ed. 4). Salemba Medika.
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Saputro, D. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Duren mandiri fortuna (plywood)*.
- Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu PT . Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–55.
- Wirawan, B. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS). *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 145–148.