

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRASOJO JAYA BERSAMA INDONESIA**

**Jovani Anggara Putra, Siti Ning Farida  
UPN “Veteran” Jawa Timur**

## **Abstrak**

Kepuasan dari setiap karyawan dalam bekerja mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan tersebut. Apabila kepuasan semakin meningkat maka produktivitas juga akan mengalami peningkatan sedangkan ketika kepuasan mengalami penurunan maka tingkat kinerja dari karyawan juga mengalami hal yang sama. Sesuai dengan hal tersebut maka tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan dan juga menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja setiap karyawan terhadap kinerja dari setiap karyawan di PT Prasojo jaya bersama Indonesia. Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif sehingga apapun dari hasil penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel deskriptif maupun penjelasan lebih lengkap. Populasi dari Penelitian ini merupakan mereka yang bekerja di PT tersebut sebanyak 58 orang sehingga sampel yang diteliti didasarkan atas jumlah populasi tersebut yaitu 58 orang. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier sederhana karena memiliki dua variabel saja. Untuk itu secara hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dari setiap karyawan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja dari setiap karyawan tersebut. Bahkan kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu 75,3% berkorelasi dengan kinerja dari karyawan. Sedangkan sebesar 56,7% mempengaruhi kinerja dari karyawan dan kedua hasil ini memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan

## **Pendahuluan**

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun dan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas maka mereka perlu memperhatikan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tingkat produktivitas mereka. Sumber daya ini nanti akan berfungsi untuk melakukan pengelolaan maupun pengaturan serta akan meningkatkan ketercapaian tujuan dari sebuah perusahaan. Karena fungsi dan juga kegunaannya menjadi sangat penting bagi produktivitas perusahaan maka perlu dilakukan pengelolaan secara tepat dan juga secara profesional sumber daya manusia (Sitepu, 2014). Langkah ini dilakukan guna mewujudkan keseimbangan yang terjadi pada sebuah kebutuhan dari perusahaan tersebut maupun kebutuhan dari karyawan. Kunci utama yang harus dikembangkan oleh perusahaan supaya bisa meningkatkan produktivitas maupun ketercapaian yang wajar maka perlu adanya keseimbangan. Apalagi dalam kondisi perkembangan teknologi dan juga perkembangan ilmu pengetahuan banyak industri yang mengalami perkembangan dan juga kemajuan. Apalagi mereka sangat dimotivasi oleh kemudahan dan juga kemajuan teknologi pengelolaan dan juga teknologi pengolahan.

Melalui perkembangan teknologi tersebut muncul berbagai macam mesin produksi yang bisa meningkatkan produktivitas menjadi lebih tinggi dari sebelumnya sehingga dengan kondisi tersebut perlu memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan dan kualitas perkembangan zaman sekarang. Melalui sumber daya manusia yang memiliki pemikiran maju dan kualitas kemampuan maka roda perusahaan mampu berjalan sesuai dengan tujuan maupun misi yang ingin dicapai. Manusia dalam sebuah perusahaan yaitu mereka yang bekerja sebagai karyawan maupun pekerja serta buruh memiliki kedudukan yang sangat penting bagi setiap perusahaan (Verozia et al., 2024). Peranan dari mereka memiliki dampak yang cukup besar serta signifikan bagi perkembangan perusahaan. Melalui karyawan atau pekerja perusahaan mampu memiliki daya saing yang cukup kuat dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang mencapai kejayaan ingin dicapai. Ketika produktivitas dari karyawan menjadi semakin tinggi maka merekalah menjadi salah satu aset utama yang terbesar dan sangat menentukan kondisi perusahaan. Namun juga sebaliknya ketika produktivitas mereka rendah maka karyawan bukanlah aset yang penting melainkan menjadi salah satu beban bagi sebuah perusahaan. Sesuai dengan kondisi tersebut maka setiap perusahaan yang mengelola sumber daya manusia akan mempertimbangkan berbagai hal dan mempertimbangkan kebijakan yang tepat untuk kemajuan perusahaan maupun memenuhi kebutuhan dari karyawan.

Keadaan emosi yang berkaitan dengan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu

atau melakukan sudut pandang mengenai pekerjaan apakah dirasa menyenangkan atau tidak menyenangkan maka hal tersebut dinamakan dengan kepuasan dari kerja (Sulaeman & Surahman, 2022). Setiap perasaan yang muncul dari seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu itu merupakan bagian dari kepuasan kerja. Kondisi ini akan memunculkan sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaan tertentu atau sikap negatif dari proses pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk

itu sebuah kepuasan kerja merupakan keadaan yang bisa menggambarkan kondisi emosional atau respon secara efektif dari setiap orang terhadap berbagai situasi maupun kondisi pekerjaan. Respon ini akan menggambarkan mengenai kondisi dari kebutuhan, gambaran dari keinginan maupun harapan yang dicapai dalam pekerjaan. Untuk itu dalam hal ini manusia tidak bisa dianggap sebagai mesin namun mereka perlu untuk diperhatikan dan perlu untuk dipenuhi sesuai dengan hak dari setiap pekerja (Lasmara & Rahayu, 2016). Selain itu juga dalam hal ini setiap individu memiliki pemikiran maupun pertimbangan tertentu yang akan mempengaruhi sikap maupun pendirian dari setiap individu tersebut. Selain itu juga mereka yang memiliki pergaulan atau lingkungan yang berbeda tentu saja akan menggambarkan kondisi sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Selain itu juga dalam faktor kepuasan kerja memberikan kontribusi yang berbeda-beda akan kinerja maupun produktivitas yang mereka capai. Salah satu hal yang menggambarkan kepuasan kerja dilihat dari standar gaji setiap karyawan apakah sudah memuaskan atau belum memuaskan.

Sesuai dengan kepuasan kerja maka PT Prasojo Jaya Bersama Indonesia memikirkan dan

selalu memperhatikan kebijakan yang paling tepat dari setiap karyawan untuk mengetahui nasib maupun kepedulian dari setiap karyawan. Perusahaan selalu peduli terhadap permasalahan yang mempengaruhi kinerja dan karyawan supaya mereka tetap menunjukkan kinerja yang sesuai dan baik. Sebuah kinerja merupakan bagian dari kemampuan yang dimiliki dari setiap karyawan dengan kekuatan tertentu dan juga kemampuan diri sehingga dalam pekerjaannya menghasilkan capaian-capaian tertentu. Kinerja dari karyawan bukan hanya sekedar sebuah kesadaran yang dimiliki oleh individu maupun keberadaan mereka bagi perusahaan namun kinerja merupakan sebuah bagian dari kebijakan untuk melakukan sebuah hubungan tertentu dengan Perusahaan (Widyakto et al., 2024). Apalagi karyawan yang memberikan sebuah kinerja tinggi maka mereka memiliki sebuah keinginan untuk memaksimalkan produktivitas dan tanggung jawab guna memastikan perusahaan memiliki kesejahteraan dan keberhasilan produksi. Unsur penting dan paling penting dari sebuah proses perusahaan dan mempengaruhi kelancaran dari manajemen merupakan peranan dari manusia.

Manusia menjadi pihak yang berhubungan secara langsung pada setiap perusahaan. Apabila tujuan dari perusahaan tersebut dibarengi dengan kesungguhan maupun kemampuan dari setiap karyawan maka karyawan menjadi salah satu hal yang sangat diharapkan bisa menggerakkan dan juga menjadi pengarah terhadap berbagai macam sumber daya untuk bisa mencapai hasil yang paling optimal. Ketika sebuah kesadaran dari karyawan mengenai hak-haknya menjadi lebih tinggi maka sebuah permasalahan juga akan mengalami tanya kemunculan. Apalagi dalam kondisi tertentu nilai dari setiap karyawan yang dianut semakin beragam maka konflik juga akan mengalami perkembangan. Namun setiap konflik yang ada mampu diselesaikan dengan baik ketika perusahaan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap komitmen dari karyawan. Untuk itu setiap perbedaan dari karyawan maupun perusahaan akan mempengaruhi pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebuah kepuasan kerja dari karyawan ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari pekerja (Purba et al., 2019; Rochmadhy et al., 2023). Sesuai dengan penjelasan tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dari karyawan pada PT Prasojo jaya bersama Indonesia.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian untuk menguji hipotesis (Moleong, 2018). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Arikunto, 2019). Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Perusahaan berjumlah 58 orang. Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik penentuan sample penelitian ini dilakukan dengan Teknik *proportional random sampling* namun karena jumlahnya terbatas sehingga populasi yang ada digunakan sepenuhnya untuk sampel sebanyak 58 sampel. Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan data primer dari tindakan survey dengan skala likert yang dilakukan dan data sekunder dari dokumentasi jurnal serta beragam penelitian lainnya. Pengujiannya dilakukan memanfaatkan excel dan memanfaatkan analisis regresi linier sederhana sebagai uji hipotesis.

## Hasil dan Pembahasan

Sesuai dengan tindakan penelitian dan juga analisis yang dilakukan pada data kuisioner karyawan PT Prasojo Jaya Bersama Indonesia maka didapatkan beberapa hasil pengujian. Hasil tersebut merupakan bagian dari analisis SPSS dengan data-data yang didapatkan secara langsung. Perolehan ini akan berguna bagi penelitian karena mampu menjawab tujuan penelitian maupun rumusan permasalahan. Untuk itu hasil ini disampaikan dalam tabel 1 berupa pengujian regresi linier sederhana.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi**

No	Pengujian	B	Hasil Penghitungan
1	(Constant)	2,716	0,148
	<i>Kepuasan kerja karyawan</i> (X) Terhadap Kinerja dari karyawan (Y)	0,604	0,000 < 0,05

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Sesuai dengan tabel 1 terdapat informasi yang cukup penting dari penelitian ini untuk menjawab hipotesis dari penelitian. Sesuai dengan hasil pengujian yang dilakukan nilai regresinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Perolehan ini berarti bahwa hipotesis 0 ditolak dan hipotesis 1 diterima artinya adalah kepuasan dari pekerja memiliki pengaruh secara signifikan dan juga positif terhadap kinerja dari setiap karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika kinerja ingin ditingkatkan maka perusahaan wajib memperhatikan kepuasan karyawan. Apabila tingkat kepuasan mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan dan juga perubahan sedangkan apabila kepuasan mengalami perbedaan maka hasilnya juga akan mengalami perbedaan dan perusahaan akan mengalami kesulitan untuk bersaing. Kemudian dalam hasil tersebut terdapat persamaan linier yaitu  $Y = 2,716 + 0,604X$  yang artinya bahwa ketika kinerja dari karyawan itu sebesar 2,716. Sedangkan dalam koefisien regresi bernilai sebesar 0,604 yang berarti bahwa ketika ada satu kenaikan pada kinerja dari setiap

karyawan maka dapat dipastikan kepuasan kerja dari setiap karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,604. Hasil lanjutan dalam pengujian analisis parsial maupun simultan disampaikan dalam tabel 2.

**Tabel 2. Pengujian Analisis Partial (t)**

No	Pengujian	Hasil Penghitungan
1	<i>Halal Supply Chain</i> (X) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)	8,714 > 2,0017

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan dalam regresi didapatkan hasil nilai parsial maupun simultannya. Apabila dihitung secara hasil regresi nilai t hitungnyanya adalah 8,714 lebih besar dari t tabel yaitu 2,0017. Kondisi tersebut apabila dikaitkan dengan kriteria pengujian maka masuk dalam kategori *kepuasan kerja* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dari setiap karyawan. Langkah selanjutnya disampaikan hasil pengujian koefisien korelasi maupun determinasinya dalam tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Pengaruh Koefisien**

No	Pengujian	Korelasi	Determinasi	Keterangan
1	R Square	0,753/75,3%	0,567 / 56,7%	Tinggi

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Sesuai dengan hasil pengujian regresi yang dilakukan didapatkan nilai koefisien determinasi dari pengujian tersebut. Nilai ini berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan dari adanya variabel X terhadap Y. Hasil yang ditimbulkan dari pengaruh adalah 0,567 atau dalam artian sebanyak 56,7% mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan efek dari Tingkat kepuasan kerja. Sedangkan sebanyak 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam kinerja dari setiap karyawan. Untuk itu hasil ini masuk dalam kriteria yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil lainnya berupa korelasi antar variable menunjukkan hasil 0,753 atau 75,3% artinya kedua variable tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat diantaranya. Untuk itu kinerja dari setiap karyawan akan mengalami peningkatan maupun penurunan sangat dipengaruhi oleh Tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Sesuai dengan penjelasan hasil sebelumnya yang disampaikan maka dapat disampaikan pembahasan lebih lanjut mengenai penelitian ini. Secara hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang ada di PT Prasojo Jaya Bersama Indonesia. Hasil ini juga berpengaruh positif sehingga ketika perusahaan memperhatikan kepuasan dari setiap karyawan maka kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan juga mengalami peningkatan yang hampir sama. Sesuai dengan persamaan regresi didapatkan tingkat 0,604 yang berarti bahwa dari nilai tersebut ketika perusahaan memperhatikan kepuasan karyawannya sebesar 0,604 maka kinerjanya juga

mengalami peningkatan pada nilai tersebut dengan catatan variabel lainnya itu konstan. Hasil tersebut merupakan hasil yang searah dan berhubungannya memiliki hubungan yang kuat. Hasil kuadrat tersebut dibuktikan dengan korelasi sebesar 75,3% dan juga determinasinya 56,7% mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan di PT tersebut.

Perolehan ini menunjukkan bahwa beberapa penelitian yang mendukung mengenai hasil ini berarti menunjukkan hasil yang sama. Sesuai dengan pendapat menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan juga searah antara kepuasan dengan kinerja dari setiap karyawan karena ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan maka kinerja juga akan menjadi semakin produktif dan peningkatan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Hal ini dikarenakan sesuai dengan hasil penelitian dan penjelasan ketika kepemimpinan itu memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawannya maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan mengalami pengaruh yang positif dan signifikan melalui peringatan kinerja (Putri & Endratno, 2021). Kepuasan dari pekerjaan itu merupakan bagian dari norma yang nantinya akan mempengaruhi perilaku sehingga hal ini akan dimanfaatkan oleh setiap orang untuk mencoba mempengaruhi perilaku yang ada pada diri sendiri maupun diri orang lain. Apalagi ketika pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang akan mempengaruhi bawahan dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya dalam bentuk kepuasan kerja maka karyawan juga akan memiliki perilaku dan juga etos kerja yang tinggi.

### **Kesimpulan**

Sesuai dengan penjelasan dan penyampaian pembahasan tersebut maka Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan dari setiap karyawan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja dari setiap karyawan tersebut. Bahkan kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu 75,3% berkorelasi dengan kinerja dari karyawan. Sedangkan sebesar 56,7% mempengaruhi kinerja dari karyawan dan kedua hasil ini memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Lasmara, F., & Rahayu, S. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia, Perangkat Pendukung dan Peran Auditor Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 3(4), 231–242. <https://doi.org/10.22437/ppd.v3i4.3525>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Purba, D. candra, 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*, 7(1), 841–850.
- Putri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal*

*Manajemen*, 1(2), 23–33.

Rochmadhy, U. S., Miyono, N., & Haryati, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 2129–2140.

<http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6453>  
<http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/6453/4560>

Sitepu, A. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI RSUD RATU ZALECHA MARTAPURA KALIMANTAN SELATAN)*. STIE Indonesia Banjarmasin.

Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI KOTA BANJAR. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 2(1), 20–30.

Verozia, I., Sari, M. W., & Harmelia, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi pada SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(2), 366–377.  
<https://doi.org/10.54783/jin.v6i1.896>

Widyakto, A., Triyani, D., Prapti, L., & Widyakto, A. (2024). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(2), 1028–1040.