



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9937-9945

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gamedia Karawang

Putri Yuliani^{1✉}, Marcella Febriani², Vionn Orianna Patrick³, Susanti⁴, M. Adhimawan Wijaya⁵

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn22.putriyuliani@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gamedia Karawang. Kepuasan kerja adalah aspek penting dalam menghasilkan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mempunyai efek langsung pada kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh dengan cara pengisian kuesioner oleh karyawan PT Gamedia Karawang. Metode regresi linier digunakan untuk menganalisis pengujian hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka umumnya menunjukkan kinerja yang lebih unggul, produktivitas yang lebih tinggi, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine the influence of job satisfaction on employee performance at PT Gramedia Karawang. Job satisfaction is a critical factor in creating a positive and productive work environment and has a direct impact on employee performance. The study employs a quantitative approach using survey methods. Data is collected through questionnaires completed by employees of PT Gramedia Karawang. Linear regression analysis is used to test the relationship between job satisfaction and employee performance variables. The study shows a significant positive relationship between job satisfaction and employee performance. Employees who are satisfied with their jobs tend to exhibit better performance, higher productivity, and a stronger commitment to the company.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi terus berusaha agar tujuannya menjadi tercapai, oleh karena itu setiap organisasi berfokus pada beberapa aspek. Salah satu aspek utama yang menjadi acuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) karena dapat dipandang sebagai aset berharga. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif (Nimalathasan, 2012).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan berkinerja dan berperilaku dalam organisasi. Hal ini dapat mengacu pada perasaan positif atau negative yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, dari berbagai aspek yang memiliki pengaruh, seperti karakteristik pekerjaan, imbalan, lingkungan kerja, hubungan antar pribadi, dan budaya organisasi. Menurut Handoko (dalam Muayyad, 2016), kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan yang dapat berupa positif atau negative terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan situasi yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Menurut Robbins (dalam Syaidarman, 2017), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dan apa yang mereka rasa seharusnya mereka terima. Dari berbagai pengertian tersebut, kesimpulan yang didapat adalah kepuasan kerja memperlihatkan seperti apa emosi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, baik pekerjaan yang mereka senangi ataupun tidak.

Kinerja karyawan adalah faktor krusial yang memiliki pengaruh keberhasilan suatu perusahaan. Di PT Gramedia Karawang, karyawan memegang peran penting dalam menjalankan operasional perusahaan dan mencapai tujuan bisnis. Salah satu aspek yang dipercaya dapat berdampak signifikan untuk kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja

mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gramedia Karawang. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

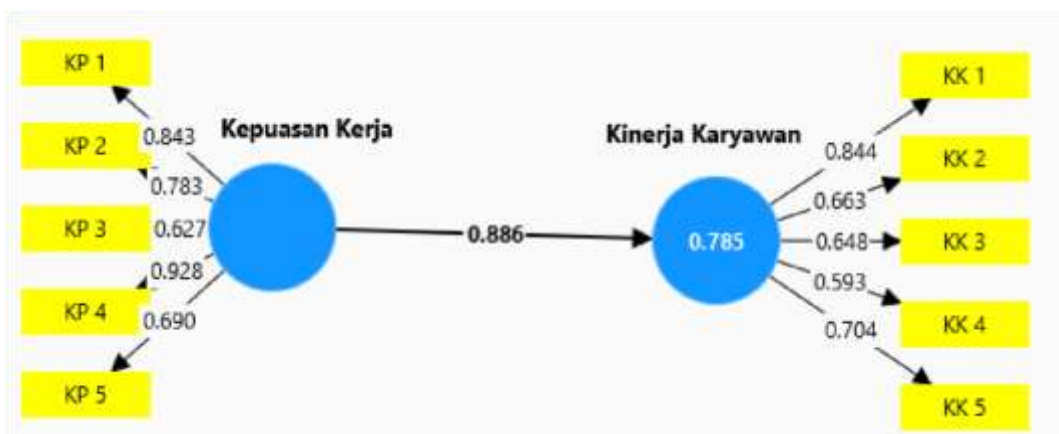
Penelitian ini akan melakukan pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan PT Gramedia Karawang serta analisis dampaknya terhadap kinerja mereka. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan pengaruh bagi PT Gramedia Karawang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan desain menurut survey yang memiliki tujuan untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Karawang. Populasi penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Gramedia Karawang. Keseluruhan Karyawan PT. Gramedia Karawang berjumlah 20 orang yang terdiri dari Divisi non book, Divisi book, Divisi Kasir, Divisi Costumer Service dan Divisi Gudang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian berupa gambaran dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Karawang. Pengolahan data yang berdasarkan hasil kuisiонер yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Gramedia Karawang dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0. Berikut hasil penelitiannya.



Gambar PLS Sem Algorithym

1. Analisis Statistik Outer Model

Analisis statistik outer model adalah analisis untuk mengevaluasi validitas dan realibilitas dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk dalam model.

Berikut hasil evaluasi uji validitas dan uji realibilitas, untuk uji validitas digunakan :

a. Uji Validitas Convergent :

Uji Validitas Convergent ini tujuannya untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel memiliki konsep yang sama dengan baik, dengan kriteria pengujian Loading Factor > 0.70 dan AVE > 0.50 maka dapat dikatakan Valid.

Outer Loadings

Tabel Outer Loadings

Outer loadings - Matrix		
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KK 1		0.844
KK 2		0.663
KK 3		0.648
KK 4		0.593
KK 5		0.704
KP 1	0.843	
KP 2	0.783	
KP 3	0.627	
KP 4	0.928	
KP 5	0.690	

Dalam Tabel tersebut ada beberapa indikator yang tidak valid dikarenakan Loading Factor < 0.70 . Didalam tabel yang angka berwarna merah merupakan indikator yang tidak valid. Namun secara keseluruhan, model ini menunjukkan validitas convergent yang cukup baik meskipun mungkin perlu mempertimbangkan perbaikan pada indikator yang memiliki outer loading rendah untuk kepuasan kerja,

Uji AVE

Tabel Uji AVE

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)		
Kepuasan Kerja	0.834	0.846	0.885	0.611		
Kinerja Karyawan	0.757	0.770	0.822	0.484		

Berdasarkan Tabel diatas bahwa nilai AVE dikatakan Valid apabila AVE > 0.50 , dan pada tabel diatas variabel Kepuasan Kerja AVE $0.611 > 0.50$ maka dari itu variabel Kepuasan

Kerja dikatakan Valid dan dianggap memadai karena ini berarti konstruk tersebut dapat menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya. Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan AVE $0.484 < 0.50$ maka dari itu variabel Kinerja Karyawan dikatakan Tidak Valid dan kurang memadai karena dibawah 0.50 dan indikator tersebut tidak berkorelasi cukup kuat dengan konstruk tersebut. Secara keseluruhan untuk memperbaiki validitas convergent kinerja karyawan, mungkin perlu dilakukan analisis lebih lanjut dan penyesuaian terhadap indikator-indikator yang digunakan.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas bertujuan untuk memastikan bahwa adanya kestabilan hasil pengukuran dari instrument penelitian, sehingga hasilnya dapat diandalkan. Untuk menguji Realibilitas memiliki kriteria pengujian dengan Cronbach's Alpha > 0.70 maka dapat dikatakan Valid.

Cronbach's Alpha

Tabel Cronbach's Alpha

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.834	0.846	0.885	0.611
Kinerja Karyawan	0.757	0.770	0.822	0.484

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan Valid apabila Cronbach's Alpha > 0.70 , dan pada tabel diatas untuk variabel kepuasan kerja Cronbach's Alpha $0.834 > 0.70$ maka dari itu Uji Realibilitas untuk variabel tersebut dikatakan valid dan untuk variabel kinerja karyawan Cronbach's Alpha $0.757 > 0.70$ maka dari itu Uji Realibilitas untuk variabel kinerja karyawan dikatakan valid juga. Berdasarkan kedua instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki realibilitas yang baik dan dapat dipercaya.

2. Analisis Jalur Inner Model

Analisis Jalur Inner Model adalah analisis untuk mengevaluasi hubungan struktural antara konstruk dalam model, termasuk menguji hipotesis dan menentukan kekuatan serta arah hubungan antar variabel laten. Dalam mengevaluasi analisis jalur inner model ada beberapa konsep kriteria pengujian seperti Uji R Square, Uji Goodness Of Fit, Uji F Square, Uji Path Coefficients (Direct Effect).

a. Uji R Square

Tabel R Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.785	0.773

Berdasarkan tabel diatas uji R Square memiliki 3 kriteria pengujian :

Pengujian	Kriteria Pengujian	Kesimpulan
R square	0.25	Model Lemah
	0.50	Model Sedang
	0.75	Model Kuat

Kesimpulan dari pengujian R Square yaitu sebesar 0.785, menunjukkan bahwa sekitar 78,5% dari variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengujian R Square memiliki model yang kuat dan memiliki kecocokan yang baik dengan data.

b. Uji Goodness Of Fit

Tabel Model Fit

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.200	0.200
d_ULS	2.206	2.206
d_G	1.333	1.333
Chi-square	101.867	101.867
NFI	0.425	0.425

Kesimpulan dari pengujian goodness of fit yaitu sebesar SRMR 0.200 > 0.10 yang artinya model tidak fit / model tidak cocok dengan data dengan baik, karena semakin rendah nilai goodness of fit, maka semakin rendah pula kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam data. Dengan nilai 0.200 kemungkinan model perlu diperbaiki atau ditingkatkan agar lebih sesuai dengan data yang diamati.

c. Uji F Square

Tabel F Square

f-square - Matrix		
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja		3.643
Kinerja Karyawan		

Berdasarkan tabel diatas uji F Square memiliki 3 kriteria pengujian :

Pengujian	Kriteria Pengujian	Kesimpulan
F Square (Effect Size)	0.02	Rendah
	0.15	Sedang
	0.35	Kuat

Kesimpulan dari pengujian f square tersebut bahwa sebuah f square sebesar 3.643 menunjukkan bahwa kriteria pengujian nya kuat karena variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. Kesimpulan umumnya bahwa model regresi tersebut memili kinerja yang baik dalam menjelaskan variabilitas karyawan.

d. Path Coefficients (Dirrect Effect)

Tabel Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	1 sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.886	0.890	0.153	5.789	0.000

Berdasarkan tabel diatas uji F Square memiliki kriteria pengujian sebagai berikut :

Pengujian	Kriteria Pengujian	Kesimpulan
Path Coefficients (Dirrect Effect)	P ¹ Value < 0.05	Berpengaruh
	P ¹ Value > 0.05	Tidak Berpengaruh

Kesimpulan dari Uji Path Coefficients diatas yaitu bahwa p-value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa terdapat bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol dalam pengujian statistik yang dilakukan. Dalam konsep tersebut, ini bisa bearti bahwa variabel independen yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan terhada variabel dependen dalam model. Jadi

dikarenakan nilai p yang sangat kecil seperti ini menunjukkan bahwa hasil pengujian adalah sangat signifikan secara statistik.

Diskusi

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SmartPLS 4.0 yang telah dipaparkan bahwa hasil pembahasannya adalah memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia Karawang. Namun diperlukan perbaikan pada validitas indikator kinerja karyawan dan kecocokan model dengan data observasi diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil perhatian faktor kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penting untuk kinerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan memperbaiki aspek-aspek yang perlu diperbaiki berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat mencapai tujuan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

PT Gramedia adalah perusahaan yang aktif dalam industri penerbitan dan perdagangan buku, termasuk buku-buku lokal dan terjemahan. Selain itu PT Gramedia juga menyediakan perlengkapan sekolah, alat tulis, alat olahraga, alat musik, dan yang lainnya. Salah satu cabangnya berada di Karawang. Selain harus memperhatikan penjualan sebaiknya PT Gramedia harus memperhatikan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawannya karena keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi juga oleh kinerja para karyawannya, maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan PT Gramedia Karawang, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan kepuasan kerja karyawan PT Gramedia memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT Gramedia tetapi diperlukan perbaikan. Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi panduan dan pertimbangan untuk tetap memperhatikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan PT Gramedia. Berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan :

1. Perusahaan di harapkan dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman terhadap karyawannya.
2. Melakukan survei kepuasan kerja secara berkala.

3. Mendengarkan masukan karyawan.
4. Membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang adil untuk menghargai kontribusi karyawan.
5. Memberikan peluang pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan memperluas tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- WIJAYA, Iwan Kurnia. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 2018, 6.2.
- SURYAWAN, Ian Nurpatricia; SALSABILLA, Andia. Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 2022, 8.1: 137-146.
- ADIYASA, Nikolas Ivan Waskita; WINDAYANTI, Windayanti. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2019, 2.1: 23-30.
- MAULANA, Mardi; ISMAYA, Bambang; HIDAYAT, Abdul Salam. Minat Siswi Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Senam Lantai Sman 1 Cikampek. *Jurnal Literasi Olahraga*, 2020, 1.1.