



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 1949-1955

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

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

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjo Cabang Banjarmasin

Irma Sucidha^{1✉}, Ika Irayana²

STIE Pancasetia Banjarmasin

Email: irmasucidhamm@gmail.com

Abstrak

Perusahaan selalu akan memandang karyawan sebagai aset penting. Dimana keberadaannya akan selalu diperhatikan agar performa kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut dapat meraih hasil kinerja yang ideal. Sehingga perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang maksimal pula. Apalagi PT. Bintang Toedjo Cabang Banjarmasin memiliki target memasarkan produk – produk nya dengan target yang cukup besar, sehingga pencapaiannya memerlukan karyawan yang berintegritas tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan menggunakan analisa regresi, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepuasan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000 atau di bawah level of significant 5%. Hal ini memberikan sinyal kepada perusahaan untuk dapat selalu memperhatikan kepuasan karyawan, karena saat kepuasan karyawan meningkat, maka akan terdapat kenaikan pula pada kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja, Karyawan*

Abstract

The company will always view employees as important assets. Where its existence will always be considered so that the performance of the employee can achieve ideal performance results. So that the company will also get maximum results. Moreover, PT. Bintang Toedjo Banjarmasin Branch has a target to market its products with a airly large target, so that its achievement requires employees with high integrity in carrying out their duties and responsibilities. By using regression analysis, this study has succeeded in proving that employee satisfaction can affect employee performance. Where the significant value produced is 0.000 or below the level of significance of 5%. This gives a signal to the company to always pay attention to employee satisfaction, because when employee satisfaction increases, there will also be an increase in the performance produced by the employee.

Keywords: *Job Satisfaction, Performance, Employees*

PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang berfungsi untuk menggerakkan kegiatan operasional organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kebutuhan akan dukungan sumber daya manusia yang terampil, disiplin, handal serta taat akan aturan bahkan bertanggung jawab. Dalam bekerja, sumber daya manusia yang biasa bisa disebut sebagai karyawan dalam perusahaan, harus memiliki kinerja yang baik.

Ezeanyim & Ufaroh (2019) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang bagus dan cenderung meningkat, di nilai juga akan meningkatkan kinerja organisasi . Kinerja juga digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Noviyanti et al., 2019). Memiliki karyawan dengan integritas dan kinerja yang tinggi menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan. Namun memiliki karyawan seperti itu bukanlah perkara yang mudah. Diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik, untuk mengelolanya. Jika tujuan utama perusahaan adalah mendapatkan keuntungan, maka untuk mencapai itu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar bisa mempertahankan kelangsungan hidupnya jangka panjang. Perusahaan juga akan memaksimalkan kegiatannya dalam menggunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk faktor produksi yakni alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan erat dan tidak bisa dipisahkan. Peranan karyawan sebagai

bagian yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan atau instansi. Oleh karena itu perusahaan wajib mengembangkan peningkatan kemampuan karyawannya.

Banyak ukuran kinerja karyawan, salah satunya kemampuan intelektual, yang didukung oleh kemampuan yang dikuasai; mengelola diri dan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Indikator kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa hal, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja, diharapkan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dengan tingkat pekerjaan yang tinggi kepuasan memiliki sikap positif terhadapnya pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan. Pada PT. Bintang Toedjo cabang Banjarmasin, perusahaan ini beroperasional pada menjalankan kegiatan marketing untuk produk produk yang diproduksi seperti berbagai produk minuman berenergi, suplemen makanan, obat batuk, obat maag, obat herbal dan puyer. Masyarakat lebih mengenalnya sebagai produsen produk dari Bejo, Komix, puyer bintang toedjo, herbasip, extra joss, waisan, femmy skin, femmy viber, slasi, red- G, redgine, serta EJ Sport. Karena pusat kegiatannya adalah memasarkan produk di area kalimantan selatan dan tengah, maka karyawan akan dibebani target penjualan yang harus dicapai. Karena pencapaian target ini akan mempengaruhi pendapatan perusahaan secara keseluruhan. Sehingga guna mendukung prestasi karyawan, maka perusahaan akan menciptakan suasana yang mendukung karyawannya dalam menjalankan target penjualannya dan kegiatan operasional lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana penelitian ini ingin menemukan pengaruh kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sample karena hanya sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Dan teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini memiliki 30 orang responden dimana 18 orang merupakan laki- laki (60%) dan sisanya sebanyak 12 orang atau 40% merupakan perempuan. Hal ini karena

disana memang karyawan laki-laki lebih diperlukan karena banyak pekerjaan yang cukup berat seperti bagian driver, staff gudang dan juga bagian marketing. Untuk rentang usia responden, yang berada di rentang usia 20-29 tahun sebanyak 11 orang atau 37 %, di rentang usia 30-39 tahun sebanyak 16 orang atau 53 %, dan terakhir 40-49 tahun sebanyak 3 orang atau 10%. Lama kerja karyawan yang menjadi responden diketahui, sebanyak 12 orang atau 40% karyawan bekerja di bawah 3 tahun, dan 10 orang atau 33% yang bekerja di antara 4-6 tahun sisanya 8 orang atau 27% merupakan karyawan yang bekerja lebih dari 6 tahun.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terdapat rekapitulasi hasil antar lain:

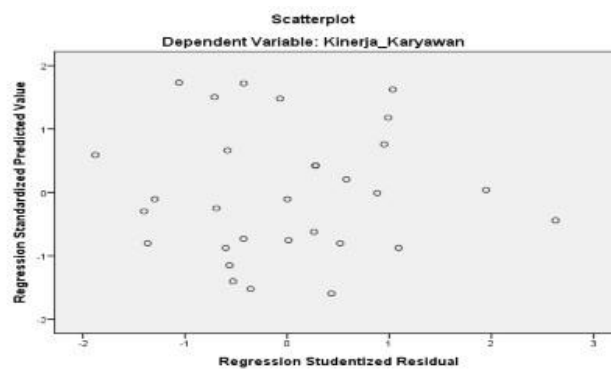
Variabel	Indikator	Skor	Kategori
Kepuasan Kerja	Suasana Kerja	98	Tinggi
	Teman Sejawat	75	Cukup Tinggi
	Pekerjaan	79	Cukup Tinggi
	Penyelia	62	Rendah
	Kompensasi	72	Rendah
	Promosi	84	Cukup Tinggi
	Jumlah	470	
	Rata - rata	94	Cukup Tinggi
Kinerja Karyawan	Ketelitian	62	Rendah
	Mutu pekerjaan	105	Tinggi
	Produktivitas	73	Rendah
	Kedisiplinan	101	Cukup Tinggi
	Kepemimpinan	82	Cukup Tinggi
	Inisiatif	64	Rendah
	Jumlah	487	
	Rata - rata	97.4	Cukup Tinggi

Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai rata-rata hasil tabulasi kuesioner untuk variabel kepuasan kerja (X) diketahui adalah 94 atau dalam kartegori cukup tinggi. Demikian pula untuk hasil tabulasi variabel kinerja karyawan (Y) yang juga dalam kategori cukup tinggi dengan skor rata rata sebesar 97,4.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik juga dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

- Uji Normalitas data dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov, dimana nilai asymp sig diketahui sebesar 0,922 atau di atas 0,05 sehingga data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal
- Uji multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dimana hasilnya adalah 1,00 atau tidak melebihi 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa data ini bebas masalah multikolinearitas.
- Uji hetero kedastisitas, yang dilakukan dengan melihat hasil scater plot, yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Berdasarkan gambar diatas berdasarkan analisa grafik scaterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana titik yang dihasilkan menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari masalah heterokedastisitas.

3. Analisa Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.689	35.240		.615	.543
Kepuasan.Kerja	1.126	.152	.814	7.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari gambar diatas diketahui persamaan regresi yang dapat adalah

$$Y = \alpha + bX \quad \text{atau} \quad Y = 21,689 + 1,126X$$

Dimana nilai beta positif pada variabel kepuasan karyawan mengindikasikan hubungan positif diantara kedua variabel ini. Berarti jika kepuasan karyawan naik, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 1,126. Namun jika tanpa kepuasan karyawan, nilai dari kinerja karyawan sebesar 21,689.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	255092,536	1	255092,536	54,819	,000 ^b
Residual	130294,831	28	4653,387		
Total	385387,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja

Berdasarkan tabel annova di atas diketahui bahwa nilai fhitung sebesar 54,819 > dari ftabel sebesar 4,195 serta nilai signifikan yang diperoleh 0,000 < dari level of significant 0,05 sehingga ini bisa membuktikan bahwa keuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi pekerjaan rumah tersendiri bagi perusahaan. Karena kepuasan itu tidak mudah diciptakan. Perlu kepekaan tingkat tinggi perusahaan mengingat harapan dan keinginan masing masing karyawan pasti berbeda beda. Karena sebuah kepuasan kerja mencerminkan suatu kondisi ideal yang didapatkan karyawan di tempat kerja.

Dalam hasil tabulasi jawaban, terdapat 5 faktor yang dianalisis untuk kepuasan kerja, diantaranya Suasana Kerja, teman sejawat, penyelia kerja (supervisi), kompensasi, dan promosi. Dari hasil tersebut, nilai tertinggi dihasilkan oleh suasana kerja yang dinilai tinggi, sedangkan untuk teman sejawat dan pekerjaan di kategori cukup tinggi. Dan terakhir penyelia kerja dan promosi berkategori rendah. Hasil ini mengindikasikan pentingnya suasana kerja yang nyaman menjadi lingkungan yang mendukung pekerjaan yang dijalankan karyawan. Pada PT Bintang Toedjo cabang Banjarmasin, suasana kerja di bentuk dengan memberikan fasilitas pendukung kerja beserta kerapihan dan kebersihan. Hal ini dinilai mampu memberikan dampak yang positif bagi kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak positif dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Kepuasan mencerminkan bahwa apa yang diharapkan karyawan sudah sesuai atau mendekati dari apa yang diinginkannya secara emosional. Robbins & Judge (2022), dan Paparang, et. Al (2021) menunjukkan hal yang sejalan dengan penelitian ini dan dapat membuktikan bahwa bhubungan kedua variabel ini kuat dan positif. Hal ini berarti perusahaan harus memperhatikan aspek aspek yang bisa membentuk kepuasan kerja. Nilai kepuasan dari suasana kerja yang tinggi agar dapat dipertahankan bahkan bisa lebih meningkatkan. Demikian pula aspek lain seperti faktor kesejahteraan dalam bentuk kompensasi, teman sejawat, penyelia dan promosi.

Dari sisi kinerja, dari tabulasi hasil rekapitulasi kuesioner faktor-faktor seperti kerjasama, mutu pekerjaan, produktivitas, kedisiplinan, kepemimpinan, dan tantangan kerja. Dan nilai tertinggi adalah mutu pekerjaan dengan kategori yang tinggi. Kedisiplinan dan kepemimpinan berkategori cukup tinggi, sedangkan produktivitas, tantangan kerja dan kerjasama di kategori rendah. Pada bidang yang berkategori rendah, bisa lebih diperhatikan agar kedepan karyawan akan lebih bisa meningkatkan kinerjanya. Pada saat kinerja naik, tentu juga akan berdampak pada produktivitas dan keberhasilan dalam pencapaian target kerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Toedjo Cabang Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RemajavRosdakarya.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C. & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, Vol 2 No. 1
- Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, T. T. & A. (2019). The Impact of job satisfaction on employee performance in selected public enterprice in Awka, ambra State
- Ferdinand, A. (2006). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: CV. Indoprint.
- Handoko T. Hani, (2020), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Noviyanti, A., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R., (2019) Caririe development effect on work satisfaction and employee performance, 03 (05), 5
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity,2(2), 119–123.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior 18th Edition. In. Pearson Education Limited