

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Alam Jaya Graha

Ira Aryani¹✉, Mutdi Ismuni², Tutik Rahayu³

^{1,2,3} *Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia*

Abstrak

Bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan karyawan akan merasa puas sehingga cenderung bekerja lebih efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Selin itu karyawan yang lebih puas cenderung akan tetap bertahan di perusahaan dan bahkan karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Alam Jaya Graha. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di sektor transportasi yang memiliki setidaknya 71 orang karyawan. Berdasarkan populasi tersebut penelitian ini menggunakan teknik sensus sebagai teknik pengambilan sampel. Alat analisis yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan regresi linear sederhana dan *arithmetic mean* sehingga penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Jaya Graha dengan *prob.* 0,00 atau lebih kecil daripada *alpha* 0.05. Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 94% yang menunjukkan kesesuaian model yang cukup besar. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel pengamatan dan menggunakan alat analisis lain untuk mengisi kesenjangan literatur.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan*

Abstract

*That high job satisfaction contributes to increased productivity and employees will feel satisfied so they tend to work more efficiently and produce better quality work. In addition, employees who are more satisfied tend to remain in the company and employees will even feel comfortable in carrying out their duties. This research aims to analyze the influence of Job Satisfaction on Employee Performance at PT Alam Jaya Graha. This company is a company operating in the transportation sector which has at least 71 employees. Based on this population, this research uses the census technique as a sampling technique. The analytical tools applied in this research are simple linear regression and arithmetic mean so that this research is a descriptive quantitative type. The results of this research show that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of PT Alam Jaya Graha employees with *prob.* 0.00 or less than *alpha* 0.05. The resulting coefficient of determination was 94%, which shows that the suitability of the model is quite large. It is hoped that future research can add observation variables and use other analytical tools to fill gaps in the literature.*

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance; Satisfaction*

Copyright (c) 2025 Ira Aryani

✉ Corresponding author : 21120128@pertiwi.ac.id¹

Email Address : mutdi.ismuni@pertiwi.ac.id² , tutik.rahayu@pertiwi.ac.id³

PENDAHULUAN

Organisasi sering kali mencerminkan kinerja karyawannya. Hubungan antara organisasi dan kinerja karyawan menjadi isu utama yang penting untuk adaptasi serta penciptaan keunggulan kompetitif. Sebagian besar organisasi berusaha menjadi entitas yang baik, dan kinerja optimal karyawan dalam organisasi tersebut dapat menjadikan mereka individu yang andal. Dengan demikian, organisasi yang baik tercermin melalui kinerja karyawannya yang unggul.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Nanda et al., 2022). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat bergantung pada faktor-faktor ini, tetapi banyak organisasi kurang memberikan perhatian terhadap aspek tersebut.

Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaannya stabil. Namun, kenyataannya, banyak organisasi hanya menuntut karyawan bekerja keras tanpa memberikan penghargaan yang layak. Beban kerja yang berat sering kali memengaruhi kondisi kerja dan kepuasan kerja, bahkan menurunkan kesehatan fisik dan mental pekerja. Sebagai contoh, di salah satu organisasi di China, kepuasan kerja menurun akibat beban kerja yang berlebihan.

Persepsi karyawan tentang beban kerja yang tidak merata dapat memicu inefisiensi kerja. Sayangnya, hal-hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sering kali terabaikan. Akibatnya, perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan, baik rendah maupun tinggi, menjadi minim. Perubahan beban kerja, baik peningkatan maupun penurunan, tetap berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka.

Di organisasi publik, jumlah karyawan dengan keahlian khusus sering kali terbatas, tetapi mereka tetap dituntut tampil maksimal. Meningkatkan kinerja tenaga kerja menjadi tujuan utama organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja menjadi penting agar kinerja juga meningkat. Masih banyak alternatif lain yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana kebutuhan atau harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi. Menurut Azhari, Resmawan, dan Ikhsan (2021), kepuasan kerja terkait erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Penilaian ini dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil observasi pada PT Alam Jaya Graha menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja, seperti tingkat absensi tinggi tanpa keterangan valid, menjadi salah satu indikator rendahnya kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan kebiasaan karyawan meninggalkan kantor sebelum waktu kerja berakhir atau menunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Kebiasaan ini, jika dibiarkan, dapat berdampak buruk pada kinerja jangka Panjang.

Aspek lain yang menjadi perhatian adalah sikap dan perilaku karyawan, termasuk ketidakpatuhan terhadap aturan seperti penggunaan seragam standar. Hal ini dapat memengaruhi profesionalitas perusahaan, yang pada gilirannya memengaruhi keputusan pelanggan dalam menggunakan jasa perusahaan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Andi et al., 2021), meskipun ada penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda (Nurul, 2019). Berdasarkan latar belakang ini, penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Jaya” menjadi menarik untuk dikaji lebih mendalam.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan mendeskripsikan atau menginterpretasikan data menggunakan kaidah statistik tertentu. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Kuncoro (2021), yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dalam bentuk angka atau statistik. Penelitian ini memanfaatkan data primer dan sekunder, dengan data primer diperoleh melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Desain penelitian diringkas dalam tabel yang mencakup filosofi riset (positivisme), paradigma riset (deduktif), strategi riset (survei), metode kuantitatif, pendekatan time-series, serta teknik pengumpulan dan analisis data.

Objek penelitian ini adalah PT Alam Jaya Graha, sebuah perusahaan transportasi yang berlokasi di Karawang, Jawa Barat. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan PT Alam Jaya Graha, baik karyawan tetap maupun kontrak, kecuali mereka yang berada di posisi manajerial. Penelitian dirancang dengan jadwal yang mencakup berbagai tahapan, seperti pengajuan judul, penyusunan proposal, seminar, distribusi kuesioner, pengolahan data, penyusunan skripsi, penerbitan jurnal, hingga yudisium. Jadwal penelitian terbentang dari Oktober hingga Desember, dengan setiap kegiatan dijadwalkan secara sistematis.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Alam Jaya Graha yang berjumlah 71 orang, mencakup karyawan tetap maupun kontrak. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik sesuai tujuan penelitian (Anggreni, 2022). Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan kaidah statistik tertentu untuk merepresentasikan populasi. Penelitian ini hanya mencakup karyawan non-manajerial untuk memastikan fokus pada kelompok yang relevan dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner sebagai metode utama. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Teknik ini memungkinkan peneliti mendapatkan data langsung dari responden meskipun memiliki tantangan, terutama jika jumlah responden besar dan tersebar (Salma, 2023). Variabel pertama, yaitu kepuasan kerja, diukur menggunakan 30 pertanyaan dengan kategori jawaban: sangat memuaskan (4), memuaskan (3), tidak memuaskan (2), dan sangat tidak memuaskan (1). Sementara itu, variabel kedua, yaitu kinerja karyawan, diukur dengan 10 pertanyaan menggunakan kategori jawaban yang sama.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada metode sampel jenuh, yang melibatkan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), metode ini disarankan apabila populasi berjumlah kurang dari 100 individu. Dengan populasi sebanyak 71 karyawan di PT Alam Jaya Graha, penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pendekatan ini memastikan representasi penuh dari populasi yang diamati, tanpa meninggalkan satupun individu.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatori, bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel, yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, yang mencakup kategori tanggapan dari sangat memuaskan hingga sangat tidak memuaskan. Analisis dilakukan menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk memastikan keakuratan data. Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Chandra dan Magfirah, 2023).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahap uji dan metode, dimulai dengan regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Formula regresi linear sederhana yang digunakan adalah $Y = a + bX + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X adalah kepuasan kerja, a adalah konstanta, b adalah koefisien variabel kepuasan kerja, dan e adalah error. Validitas dan reliabilitas instrumen data diuji untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, sementara uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha untuk menilai konsistensi jawaban responden, dengan nilai lebih dari 0,6 dianggap reliabel.

Selain itu, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi bebas dari bias dan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji ini meliputi normalitas data (menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov) dan heterokedastisitas (menggunakan pendekatan Breusch-Pagan). Uji hipotesis dilakukan dengan uji F untuk mengukur pengaruh serentak variabel independen terhadap variabel dependen dan uji T untuk mengukur pengaruh parsial. Analisis ini dilengkapi dengan penghitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Metode arithmetic mean digunakan untuk menentukan rata-rata tanggapan responden berdasarkan skala Likert, dengan nilai 4 untuk sangat memuaskan hingga 1 untuk sangat tidak memuaskan, untuk memberikan gambaran rata-rata pengukuran setiap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Tempat Penelitian

PT Alam Jaya Graha adalah perusahaan yang bergerak di sektor transportasi, menyediakan berbagai layanan seperti antar jemput, penyewaan armada, dan jasa logistik atau pengiriman barang. Perusahaan ini telah beroperasi selama lebih dari 20 tahun, melayani klien dari berbagai skala, baik skala kecil maupun besar, khususnya perusahaan-perusahaan besar di kawasan Karawang-Bekasi. Berlokasi di Graha Festibale Blok VB/12A, Desa Purwadana, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, PT Alam Jaya Graha memiliki sekitar 201-500 karyawan pada tahun 2024. Identitas perusahaan ini diwakili oleh logo yang telah menjadi simbol resmi mereka.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor transportasi, PT Alam Jaya Graha memiliki berbagai armada, termasuk truk logistik, bus besar, dan bus medium. Saat ini, perusahaan ini mengelola lebih dari 1.000 armada yang digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan transportasi dan logistik. Armada yang dimiliki oleh PT Alam Jaya Graha ini menjadi aset penting yang mendukung operasional dan layanan yang diberikan kepada klien mereka.

Untuk memahami bagaimana PT Alam Jaya Graha mengelola sumber daya manusia, dapat dilihat dari struktur organisasi perusahaan. Struktur manajemen perusahaan ini menggunakan skema piramid, di mana posisi tertinggi dipegang oleh seorang direktur yang juga merupakan pemilik perusahaan. Direktur bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan keseluruhan operasional perusahaan.

Di bawah direktur, terdapat seorang kontroller yang bertugas membantu mengelola operasional dan struktur perusahaan secara keseluruhan. Kontroller memiliki tanggung jawab langsung kepada direktur dan berperan penting dalam memastikan kelancaran jalannya semua divisi di perusahaan. Kontroller ini kemudian membawahi beberapa divisi penting dalam perusahaan, antara lain Divisi HRD, Divisi Passenger, Divisi Teknik, Divisi Keuangan atau Finance, dan Divisi Logistik.

Masing-masing divisi di PT Alam Jaya Graha memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik dalam operasional perusahaan. Setiap divisi ini kemudian dibagi lagi menjadi beberapa bagian yang lebih terperinci untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dijalankan dengan efisien. Struktur organisasi ini memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara terkoordinasi dan efektif, dengan setiap divisi memiliki fokus pada bidang yang menjadi spesialisasi mereka.

Dalam penelitian ini, Divisi Logistik menjadi objek yang spesifik untuk diteliti. Divisi ini memiliki 71 orang karyawan yang bertugas mengelola berbagai aspek logistik, termasuk pengiriman barang dan manajemen armada. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan di Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja operasional perusahaan.

Analisis Deskriptif

Bagian ini memaparkan hasil pengolahan data tingkat dasar yang memberikan gambaran umum tentang subjek yang diteliti, yakni 71 orang karyawan di Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha. Proporsi karyawan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah perempuan, dengan jumlah 41 orang (58%), sementara 30 orang (42%) lainnya adalah laki-laki. Hal ini menggambarkan keseimbangan jumlah karyawan pria dan wanita dalam divisi ini. Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi, dengan 40 orang (56,3%), diikuti oleh 28 orang (39,4%) yang berpendidikan SLTA, dan 3 orang (4,2%) berpendidikan SLTP. Data ini menggambarkan tingkat pendidikan yang cukup tinggi di kalangan karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha, yang tentunya berkontribusi pada kinerja dan kualitas kerja mereka.

Berdasarkan lama kerja, mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 bulan, dengan jumlah 44 orang (62%), sedangkan 27 orang (38%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 6 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah beradaptasi dengan tugas-tugas di divisi logistik dan diharapkan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka.

Terkait dengan validitas instrumen penelitian, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti seluruh instrumen pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dianggap valid. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,970 dan untuk kinerja karyawan adalah 0,921, yang menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan reliabel.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 23.436 + 0.155X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,155 unit. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,94 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 94%, sedangkan sisanya 6% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan 29 indikator untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha. Berdasarkan hasil analisis data primer tahun 2024, beberapa indikator menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Misalnya, indikator mengenai jaminan masa depan pekerjaan (3.63), kondisi lingkungan kerja yang nyaman (3.70), serta pembagian kerja sesuai keterampilan masing-masing karyawan (3.66) menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat memuaskan bagi sebagian besar responden.

Indikator lain yang cukup baik adalah perusahaan menerapkan aturan promosi yang transparan (3.61), gaji yang diterima sesuai beban pekerjaan (3.61), dan status karyawan tetap (3.61), meskipun ada sebagian responden yang memberikan penilaian sedikit lebih rendah. Hal ini menunjukkan adanya persepsi yang beragam terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan dan struktur perusahaan.

Namun, ada beberapa indikator yang menunjukkan hasil yang lebih bervariasi. Indikator mengenai pekerjaan yang memerlukan keterampilan kreatif (3.46) dan kebijakan promosi yang dilakukan secara bertahap (3.28) menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih rendah. Beberapa responden merasa kurang puas dengan aspek tersebut, sehingga memberikan ruang untuk perbaikan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja yang cukup baik, meskipun ada beberapa area yang masih bisa ditingkatkan lebih lanjut.

Analisis Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang mengukur kinerja karyawan dengan 11 indikator pengukuran, diperoleh data yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja mereka. Sebagai contoh, indikator pertama yang mengukur kesesuaian hasil kerja dengan standar operasional perusahaan, menunjukkan bahwa 45,1% responden memberikan penilaian memuaskan, sementara 54,9% memberikan penilaian sangat memuaskan, dengan rata-rata sebesar 3,55. Demikian pula, indikator-indikator lainnya, seperti hasil kerja sesuai target dan kemampuan bekerja melebihi target, mendapat hasil yang hampir serupa, dengan rata-rata di atas 3,50, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berhasil memenuhi atau bahkan melampaui harapan perusahaan.

Hasil analisis pada indikator lainnya, seperti kemampuan memecahkan masalah, mengedepankan pemikiran kreatif dan inovatif, serta membantu rekan kerja, juga menunjukkan hasil yang positif. Sebagian besar responden memberikan penilaian memuaskan atau sangat memuaskan terhadap indikator-indikator tersebut. Contohnya, pada indikator "mampu bekerja melebihi target normal bila ada instruksi," sebanyak 62% responden memberikan penilaian sangat memuaskan, dengan rata-rata 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha cenderung memiliki sikap proaktif dan siap bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik.

Dengan menghitung rata-rata (arithmetic mean) dari seluruh indikator, diperoleh nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,54, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha dapat diklasifikasikan sebagai "Baik." Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan telah memenuhi standar yang diharapkan dalam hal disiplin, produktivitas, dan kualitas kerja, dengan hasil yang konsisten di atas kategori "memuaskan."

Kepuasan Kerja Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha

Hasil analisis arithmetic mean pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,45, yang menurut tabel panduan interpretasi termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha berada pada tingkat yang memuaskan. Kinerja yang baik ini berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Glisson dan Durick (1988) dalam penelitian Gunlu et al. (2010), kepuasan kerja adalah perasaan atau perilaku umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, kompensasi yang adil, dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja sendiri mencerminkan sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, seperti rasa cinta terhadap pekerjaan, moral kerja yang tinggi, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi secara signifikan pada peningkatan produktivitas dan efisiensi. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan mengurangi risiko turnover karyawan.

Kinerja Karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha

Hasil perhitungan arithmetic mean pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai 3,54. Berdasarkan tabel panduan interpretasi, nilai tersebut menempatkan kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha dalam kategori “Baik.” Hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan performa kerja yang memadai untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2002) dalam Titisari (2014), yang mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam rangka mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan tingkat kinerja karyawan tetap optimal dengan memberikan kepuasan melalui pemenuhan kebutuhan dan harapan mereka.

Kesimpulannya, kinerja karyawan yang baik tidak hanya memberikan dampak positif pada hasil kerja individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas tim secara keseluruhan. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi cenderung menjadi inspirasi bagi rekan-rekannya, sehingga menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan kondusif. Dengan demikian, pengelolaan kinerja yang baik di dalam perusahaan dapat meningkatkan sinergi tim dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (p-value) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0.00 < 0.05$), yang berarti hubungan antara kedua variabel ini tidak terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain, ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan, dan sebaliknya, penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Nilai **R Square** sebesar 0,94 menunjukkan bahwa 94% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Angka ini mendekati 100%, yang mempertegas bahwa kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya nilai ini juga menandakan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian besar pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, dan hubungan antar karyawan, untuk mendorong kinerja optimal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Isnaini Fanny Zulida (2018), yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien beta sebesar 0,424 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil ini menguatkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Azhari Zulkifli (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 0,778, yang lebih kecil dari t-tabel (2,01995). Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, atau kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada kedua penelitian tersebut.

Kesimpulan dari penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Javed, Balouch, dan Hassan (2014), yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan temuan Utama dan Stiven (2014), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja lebih keras, dan lebih berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan baik secara individu maupun dalam kelompok.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti pemberian penghargaan yang adil, menciptakan suasana kerja yang positif, dan memberikan peluang pengembangan karier. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa rata-rata jawaban responden pada semua indikator kepuasan kerja adalah 3,45, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha berada dalam kategori baik namun membutuhkan evaluasi untuk peningkatan lebih lanjut. Selain itu, rata-rata jawaban responden pada semua indikator kinerja karyawan adalah 3,54, yang juga berada pada kategori baik namun masih memerlukan perhatian untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien

determinasi sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sebagai saran, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bekerja sesuai minat serta memberikan tanggung jawab yang lebih besar atas tugas yang dilakukan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, monitoring secara berkala terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja setiap karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa kinerja mereka terus meningkat dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Terakhir, karena terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan atas keberhasilan yang mereka raih. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung keberhasilan jangka panjang.

Referensi :

- Agung, E.N. (2019). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Perkebunan Nusantara IV Medan. *UMA Repository*. Atlantis Press. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hanil Indonesia. *Atlantis Press*.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: The effect of job satisfaction on employee performance. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Chandra, F., & Maghfirah, N. (2023). Kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3027–3037.
- Hidayat, R., & Anwar, S.A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Studi kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *Jurnal Manajemen*, 02(2).
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2016). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Mangkunegara, A.A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Post, P.T., & Areros, W.A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 119–123.
- Susanti, M. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang*, (17002092), 1–7.
- Wahyuni, T. (2019). Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja di Bank BNI Muara Bungo. *UNP Repository*. [Tautan](#).