

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Job satisfaction atau kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kualitas talenta perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika kepuasan tidak tercapai, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada kinerja mereka.¹ *Job satisfaction* menurut Locke adalah “*Job satisfaction is the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values*”.² Secara sederhana, karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaan mereka.

Dalam Psikologi Industri dan Organisasi, *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah sebuah evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaannya. Hal ini meliputi interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, pencapaian standar kinerja, penerimaan terhadap kondisi kerja yang seringkali tidak ideal, dan faktor-faktor lainnya.³ Adapun di dalam Al-Qur'an

¹Salim Rizaly Azmi and Djoko Pitoyo, “Analisis *Quality of Work Life* (Qwl) Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Cikarang Listrindo Babelan-Bekasi),” *Techno-Socio Ekonomika* vol. 16, no. 1 (2023): 26, <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.1.1285>.

²L. Locke, “*What is Job Satisfaction*”, *Washington: American Psychological Association*, 1968, 10. <https://eric.ed.gov/?id=ED023138>.

³Jamrizal Ade Saputra, Kasful Anwar, “Nilai, Sikap Dan Kepuasan Kerja Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan,” *Jurnal Ekonomi , Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* Vol. 02 No (2024): 155–156, <https://doi.org/https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i2.724>.

terdapat ayat yang menjelaskan mengenai *job satisfaction*, Allah berfirman:

Q.S. An-Nahl /16: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Q.S. An-Nahl/16: 97).

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa makna *ḥayātan ṭayyibah* dalam Surah An-Nahl ayat 97 merujuk pada kehidupan yang tenang, penuh syukur, sabar, dan lapang dada, bukan kehidupan mewah tanpa cobaan.⁴ Pemahaman ini sejalan dengan kepuasan kerja, di mana seorang muslim yang bekerja dengan iman dan niat yang tulus akan merasakan kepuasan yang tidak hanya bersifat lahiriah, tetapi juga batiniah. Ketulusan, rasa syukur, dan sikap menerima menjadi unsur penting dalam menciptakan rasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya menghadirkan keberkahan dalam kehidupan sehari-hari.⁵

Selain itu, juga terdapat ayat tentang *job satisfaction* dalam Q.S. Al-Jasiyah/45: 30

فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُدْخِلُهُمْ رَبُّهُمْ فِي رَحْمَتِهِ ۚ ذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْمُبِينُ

⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah Vol 7*, Jakarta : Lentera Hati, 2005, 344.

⁵Dini Permana Sari, *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam: Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator*. Tangerang Selatan: Cinta Buku Media, 2021, 43, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65855>.

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh Maka Tuhan mereka memasukkan mereka ke dalam rahmat-Nya (surga). Itulah keberuntungan yang nyata” (Q.S. Al-Jasiyah/45: 30).

Menurut Tafsir Al-Misbah, Surah Al-Jasiyah ayat 30 menggambarkan bahwa orang beriman yang membuktikan imannya melalui amal saleh akan memperoleh rahmat Allah sebagai bentuk keberuntungan sejati.⁶ Dalam konteks kepuasan kerja, makna ini mencerminkan bahwa keberkahan tidak hanya dirasakan di akhirat, tetapi juga di dunia melalui ketenangan hati, rasa syukur, dan kebahagiaan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dengan iman dan niat yang ikhlas akan merasakan kepuasan tidak hanya secara materi, tetapi juga secara batin, karena meyakini bahwa setiap usaha akan mendapat balasan terbaik dari Allah.

Perhatian terhadap *job satisfaction* saat ini semakin meningkat karena dampaknya yang sangat besar terhadap individu maupun organisasi yang terlibat di dalamnya. Dari sisi individu, kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan, baik yang bersifat materi seperti gaji dan insentif maupun nonmateri seperti kesempatan pengembangan karir, prestasi, jabatan, serta dukungan sosial dan spiritual. Individu bekerja dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan kontribusi kepada organisasi, sekaligus memiliki harapan bahwa kontribusi tersebut akan diimbangi dengan pemenuhan kebutuhannya. Dari sisi organisasi, kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana organisasi mampu memberikan dukungan

⁶M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol. 13*, Jakarta, Lentera Hati 16, no. 2, 2005: 61–62.

yang memadai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi karyawan, seperti sistem penghargaan yang adil, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang kondusif, serta fasilitas yang menunjang kesejahteraan. Ketika terdapat keseimbangan antara kontribusi yang diberikan individu dan dukungan yang diterima dari organisasi, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.⁷

Dalam konteks perusahaan, pentingnya kepuasan kerja menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya persaingan global dan tuntutan akan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Hertanto, kepuasan kerja merupakan sebagai penilaian subjektif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang diekspresikan melalui perasaan senang atau tidak senang, serta puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan dan mampu memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas.⁸ Kondisi ini penting dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

PT Panen Embun Kemakmuran (PT PEK) adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK).⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran, mengindikasikan gejala kearah ketidakpuasan kerja. Dua dari tiga orang karyawan yang diwawancara mengungkapkan bahwa mereka merasa

⁷Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* vol. 16, no. 2 (2019): 66-67, <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.

⁸Eko Hertanto, "Kepuasan Kerja Karyawan (Model Robbins & Judge)," *Jurnal Pascasarjana*, (2017): 2.

⁹Saraswati, Ines, Gati Anjaswari, dan Cahaya Ayu Ramadhan. "Analisis Penjualan Produk Air Minum Dalam Kemasan Menggunakan Metode *Least Square* Dan Angka Indeks Pada PT . Panen Embun Kemakmuran". *Indonesian Journal of Applied Accounting and Finance*, vol. 3, no. 1 (2023): 28.

kurang puas karena tugas yang dijalankan tidak sesuai dengan bidang keahlian, di mana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mereka berbeda dengan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi tersebut membuat mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sehingga mereka merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, dua orang karyawan yang diwawancarai juga mengungkapkan bahwa besaran gaji yang diterima dirasakan belum sejalan dengan ekspektasi pribadi, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Sementara itu, salah satu karyawan menambahkan bahwa terdapat pula dinamika terkait jam kerja yang belum sepenuhnya stabil akibat kendala operasional di lapangan, seperti penyesuaian jadwal pengantaran produk ke pelanggan. Serta aspek komunikasi internal antara karyawan dan pihak manajemen juga masih memiliki ruang untuk penguatan agar koordinasi kerja dapat berjalan lebih efektif.¹⁰

Kondisi ini mencerminkan adanya masalah serius terkait kepuasan kerja pada karyawan PT Panen Embun Kemakuran, yang jika tidak segera diatasi dapat berdampak negatif pada perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM), yang seharusnya menjadi aset utama dalam memajukan perusahaan, justru berpotensi menjadi beban. Masalah ini juga dapat dikaitkan dengan *person-job fit*, yaitu tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, yang mencerminkan adanya kecocokan antara tuntutan pekerjaan dengan karakteristik pribadi,

¹⁰F, S dan A, Wawancara Pribadi, 23 Juli 2024, PT Panen Embun Kemakmuran.

seperti minat, bakat, kemampuan, serta kompetensi yang dimiliki individu tersebut.¹¹

Menurut Lutfiyah et al., *person-job fit* diartikan sebagai tingkat kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan. Konsep ini juga merujuk pada sejauh mana terdapat kompatibilitas antara karakteristik individu dengan pekerjaan atau tugas yang mereka laksanakan di lingkungan kerja.¹²

Hubungan antara *person-job fit* dan kepuasan kerja karyawan dapat memiliki implikasi penting dalam konteks organisasi. Beberapa penelitian telah mencoba untuk mengidentifikasi korelasi antara *person-job fit* dan kepuasan kerja diantaranya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Metik Asmike dan Bagus Setiono yang meneliti keterkaitan tiga variabel, yaitu *person-job fit*, stress kerja dan kepuasan kerja. Diperoleh hasil bahwa *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diketahui bahwa sebesar 94% aspek kepuasan kerja di pengaruhi oleh *person-job fit* dan stress kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.¹³

Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara individu dengan

¹¹Wahyu Eko Pujiyanto dan Sindy Rosita Alvi Ariyanti, “*Person Job Fit Dan Employee Innovative Work Behavior Terhadap Kinerja Individu : Toxic Workplace Environment Sebagai Moderasi*,” *Journal of Management and Digital Business* 4, no. 2 (2024): 443.

¹²Lutfiyah, Hening Widi Oetomo dan Suhermin, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap *Person Job Fit* Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia,” *Jurnal Ilmu Manajemen* vol. 8 (2020): 4.

¹³Metik Asmike and Bagus Setiono, “Pengaruh *Person Job-Fit* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun),” *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* vol. 3, no. 2 (2020): 188, <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>.

pekerjaannya memiliki kontribusi besar dalam membentuk kepuasan kerja, terutama bila disertai dengan pengelolaan stres kerja yang baik. Hasil tersebut sejalan dan memperkuat fokus penelitian skripsi ini, yang menelaah pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Yulianto, Imam Sidik Nusannas dan Salma Safinatunnajah yang meneliti keterkaitan antara tiga variabel, yaitu *person-job fit*, *job burnout* dan kepuasan kerja Gen Z. Diperoleh hasil bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Gen Z, sementara *job burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Gen Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaannya, serta semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.¹⁴ Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa *person-job fit* merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan tersebut relevan dan mendukung arah penelitian skripsi ini, yang secara khusus meneliti pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* karyawan di lingkungan organisasi. Namun, pada penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan konteks, baik dari industri (perbankan vs. media sosial), subjek (*outsourcing* vs. generasi Z), metode (survei langsung vs. *platform digital*), maupun variabel tambahan (stres kerja vs. *job burnout*). Hal

¹⁴Wahyu Yulianto, “Pengaruh Person Job-Fit Dan Job Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Gen Z (Studi Pada Pengikut Akun Twitter Worksfess),” *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* vol. 13, no. 01 (2024): 52, <https://doi.org/10.34308/eqien.v13i01.1659>.

ini menimbulkan kesenjangan dalam memahami hubungan *person-job fit* dengan kepuasan kerja secara murni tanpa pengaruh variabel lain. Selain itu, penelitian di perusahaan lokal Kalimantan Selatan dengan budaya kerja khas dan tantangan operasional industri AMDK masih terbatas, padahal hal ini penting untuk memahami dinamika SDM di tingkat regional. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji secara lebih mendalam pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* karyawan pada konteks perusahaan berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dalam latar belakang, maka penelitian ini menetapkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut?
2. Bagaimana tingkat *Person-Job Fit* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut?
3. Apakah ada pengaruh antara *Person-Job Fit* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di susun diatas, maka penelitian menetapkan beberapa tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.
2. Untuk mengetahui tingkat *Person-Job Fit* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Person-Job Fit* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Signifikansi Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk menambah wawasan mengenai posisi kepribadian seseorang dalam Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait teori *person-job fit* serta bagaimana kesesuaiannya dengan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- b. Penelitian ini dapat berkontribusi sebagai pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

2. Signifikansi Praktis

- a. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah proses pembelajaran yang menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat memahami teori-teori yang dipelajari dibandingkan dengan keadaan yang sesungguhnya dilapangan.
- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan memahami pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction*, perusahaan dapat lebih efektif dalam menyusun strategi rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karyawan agar lebih sesuai dengan *job deskripsi*.

E. Definisi Operasional

1. *Job Satisfaction*

Menurut Spector, *job satisfaction* merupakan sejauh mana individu merasa senang atau puas dengan pekerjaan mereka. Beberapa individu menikmati pekerjaan mereka dan menganggapnya sebagai aspek utama dalam

kehidupan, sementara yang lain kurang menyukainya dan bekerja semata-mata karena tuntutan atau kewajiban.¹⁵

Menurut Spector, *job satisfaction* di kelompokkan ke dalam sembilan aspek kepuasan, yaitu; (1) gaji, keadilan dan kesesuaian upah dengan kontribusi; (2) promosi, kesempatan kenaikan jabatan; (3) tunjangan, seperti bonus, pensiun, otonomi, kondisi, dan fleksibilitas kerja; (4) imbalan, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi sebagai apresiasi; (5) supervisor, peran atasan dalam kepuasan kerja; (6) prosedur pekerjaan, standar dan kebijakan dari tempat kerja; (7) rekan kerja; (8) sifat pekerjaan, seperti cakupan tugas, peran, dan jadwal kerja; dan (9) komunikasi, informasi antar karyawan dalam organisasi.¹⁶

Pada penelitian ini, *job satisfaction* dipahami sebagai tingkat kepuasan karyawan PT Panen Embun Kemakmuran berdasarkan sembilan aspek tersebut sebagaimana diukur melalui *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector dan terdiri dari 36 item pernyataan. Skala *job satisfaction* yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dari penelitian terdahulu oleh Sarah pada tahun 2018.¹⁷

¹⁵Paul E. Spector, "*Job Satisfaction: Sage Academic Books Job Satisfaction : Application , Assessment , Causes , and Consequences*". Thousand Oaks: Sage Academic Books, 2012,12. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>.

¹⁶Paul E. Spector, "*Job Satisfaction: Sage Academic Books Job Satisfaction : Application , Assessment , Causes , and Consequences*". Thousand Oaks: Sage Academic Books, 2012, 14. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>.

¹⁷Siti Sarah, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Polisi Wanita," *Psychological Well-Being*, 2018, 98-99.

2. *Person-Job Fit*

Menurut Cable dan Derue, *person-job fit* merupakan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang mereka jalankan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kecocokan antara kebutuhan karyawan dengan fasilitas atau sumber daya yang tersedia untuk mendukungnya, serta keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam memenuhi persyaratan tersebut.¹⁸

Dalam penelitian ini, *person-job fit* dipahami melalui dua bentuk kesesuaian sebagaimana dikembangkan oleh Cable dan DeRue, yaitu *demands–abilities fit* dan *needs–supplies fit*. *Demands–abilities fit* mengacu pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Sementara itu, *needs–supplies fit* merujuk pada kesesuaian antara kebutuhan, keinginan, atau harapan individu dengan imbalan, fasilitas, serta sumber daya yang disediakan oleh pekerjaan.¹⁹

Pada penelitian ini, *person-job fit* dilihat sebagai tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang jalankan oleh karyawan PT Panen Embun Kemakmuran terhadap kedua aspek yaitu *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit*. Alat ukur skala *person-job fit* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dari penelitian Millenia pada tahun 2022.²⁰

¹⁸Daniel M. Cable and D. Scott DeRue, “The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions,” *Journal of Applied Psychology* vol. 87, no. 5 (2002): 877, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>.

¹⁹Daniel M. Cable and D. Scott DeRue, “The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions,” *Journal of Applied Psychology* vol. 87, no. 5 (2002): 877–878, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>.

²⁰Valleryn Millenia, “Hubungan Antara Person-Job Fit Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara” *Universitas Medan Area* vol. 44, no. 2 (2022): 68–69.

F. Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *person-job fit* dengan *job satisfaction* pada karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

Hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat keterkaitan, perbedaan, atau pengaruh antara variabel yang diteliti dengan variabel yang lain.²¹ Seperti dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *person-job fit* dengan *job satisfaction* pada karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

2. Hipotesis Nol (Ho)

Hipotesis nol merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat keterkaitan, perbedaan, atau pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti dengan variabel yang lain (biasanya dirumuskan dengan tujuan untuk ditolak).²² Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah tidak ada pengaruh antara *person-job fit* dengan *job satisfaction* pada karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

G. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Titis Widyastuti dan Ika Zenita Ratnaningsih dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro pada

²¹Karimuddin Abdullah, et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022, 51.

²²Karimuddin Abdullah, et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022, 51.

tahun 2020 dengan judul “**Hubungan Antara *Person Job-Fit* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang**”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Kantor Pusat Bank Jateng Semarang dengan variabel (X) yaitu *Person Job-Fit* dan variabel (Y) yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,603$ dan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). *Person job-fit* memberikan sumbangan efektif sebesar (36%) dengan sisa (64%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *person job-fit* maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah *person job-fit* maka semakin rendah kepuasan kerja.²³

Dengan demikian, letak persamaan penelitian jurnal ini dengan apa yang penulis teliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan *person-job fit* sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel terikat (Y). Adapun letak perbedaannya pada peneliti terdahulu menggunakan hubungan sedangkan penelitian ini menggunakan pengaruh. Selain itu perbedaannya terletak pada tempat penelitian, peneliti terdahulu

²³Titis Widyastuti dan Ika Zenita Ratnaningsih, “Hubungan Antara *Person Job-Fit* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang,” *Jurnal Empati* vol. 7, no. 3 (2020): 78, <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>.

melakukan penelitian di Kantor Pusat Bank Jateng Semarang, sedangkan pada penelitian ini di PT Panen Embun Kemakmuran.

2. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Zahra Putri Fadhilah dari Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR) Bandung pada tahun 2020 dengan judul **“Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Cimahi”**, dengan variabel (X) yaitu *Person-Job Fit* dan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, diperoleh hasil bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar (45%), sementara (55%) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh yang ditunjukkan bersifat positif, yang berarti semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, maka kepuasan kerja karyawan di DPKP juga akan meningkat. Sebaliknya, jika tingkat *person-job fit* rendah, maka kepuasan kerja karyawan di DPKP juga cenderung menurun.²⁴

Dengan demikian, letak persamaan penelitian skripsi terdahulu dengan apa yang penulis teliti yaitu sama-sama menggunakan *person-job fit* sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel terikat (Y), serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian,

²⁴Zahra Putri Fadhilah, “Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Cimahi”, *Fakultas Ekonomi*, no. 2011 (2020), 65.

skripsi terdahulu melakukan penelitian di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Cimahi, sedangkan penelitian ini di PT Panen Embun Kemakmuran.

3. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Apriano Rinaldo Putra, Syofian, dan Sintia Safrianti dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. Bengkulu pada tahun 2023 dengan judul **“Pengaruh *Person Organization Fit*, *Person Job Fit* dan *Intrinsic Motivation* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan”**, dengan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, diperoleh hasil analisa uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara variabel X1 (*Person Organization Fit*) terhadap Y (*Job satisfaction*) memiliki nilai signifikan sebesar 0.001 ($p \leq 0.05$), artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil alat analisa uji hipotesis nilai signifikan hasil uji t antara variabel X2 (*Person Job Fit*) terhadap Y (*Job satisfaction*) memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 ($p \leq 0.05$), artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan hasil uji hipotesis nilai signifikan antara X3 terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan 0.000 maka dari itu $0.072 \geq 0.05$, ini artinya X3 terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh

yang signifikan antara *Person Job Fit* dengan *Person Organization Fit* di Hotel Grage Resort Bengkulu.²⁵

Dengan demikian, letak persamaan peneliti terdahulu dengan apa yang penulis teliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan menggunakan *job satisfaction* sebagai variabel terikat (Y). Sementara itu letak perbedaannya, peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel bebas (X) yaitu *person organization fit* (X1), *person job fit* (X2) dan *intrinsic motivation* (X3), sedangkan penelitian ini menggunakan satu variabel bebas (X) yaitu *person job fit*.

4. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Bintang Lastri Simanjuntak, Dewita Suryati Ningsih, dan Hafiza Oktasia N dari Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau pada tahun 2025 dengan judul **“Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Sekolah X)”**. Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) yaitu *Person Job Fit*, variabel intervening (Z) yaitu Kepuasan Kerja, dan variabel terikat (Y) yaitu Komitmen Organisasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p <$

²⁵Apriano Rinaldo Putra, Syofian, dan Sintia Safrianti, “Pengaruh *Person Organization Fit*, *Person Job Fit* Dan *Intrinsic Motivation* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan,” *Journal of Trends Economics and Accounting Research* vol. 3, no. 4 (2023): 449-450, <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.720>.

0,05). Selain itu, *person-job fit* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Lebih lanjut, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasional dengan nilai t-statistik sebesar 3,696 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki guru.²⁶

Dengan demikian, letak persamaan peneliti terdahulu dengan apa yang penulis teliti yaitu sama-sama menggunakan variabel *person-job fit* dan kepuasan kerja, menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menguji hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi. Sementara itu letak perbedaannya, peneliti terdahulu dilakukan pada guru sekolah X di Pekanbaru dengan variabel komitmen organisasional sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut dengan fokus pada pengaruh langsung *person-job fit* terhadap *job satisfaction*.

²⁶Bintang Lastri Simanjuntak, Dewita Suryati Ningsih, dan Hafiza Oktasia N, "Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Sekolah X)," *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation* vol. 2, no. 1 (2025): 659-660, <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5171>.

5. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh I Kadek Dean Widyana dan I Wayan Bagia dari Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) Singaraja pada tahun 2022 dengan judul **“Pengaruh *Person-Job Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT BPR Indra Candra dengan variabel bebas (X1) yaitu *person-job fit*, variabel bebas (X2) yaitu kepuasan kerja, dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hubungan pengaruh sebesar (95,70%). Selain itu, *person-job fit* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (46,60%), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (46,40%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.²⁷

Dengan demikian, letak persamaan peneliti terdahulu dengan apa yang penulis teliti yaitu sama-sama menggunakan *person-job fit* dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel yang diteliti, menggunakan pendekatan kuantitatif, serta mengkaji perilaku karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Sementara itu letak

²⁷I Kadek Dean Widyana dan I Wayan Bagia, “Pengaruh *Person-Job Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Parawisata* vol. 5, no. 2 (2022): 195–196, <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>.

perbedaannya, peneliti terdahulu meneliti pengaruh *person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra, sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

Pada penelitian sebelumnya, belum ada studi yang secara khusus menelaah pengaruh langsung *person-job fit* terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut. Penelitian terdahulu memang menemukan hubungan positif antara *person-job fit* dan *job satisfaction*, namun sebagian besar dilakukan pada sektor perbankan, pemerintahan, maupun perhotelan sehingga konteksnya berbeda. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau hanya menekankan hubungan korelasional, sehingga pengaruh murni *person-job fit* belum tergali secara mendalam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada kondisi nyata di PT Panen Embun Kemakmuran.

H. Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I, terdiri dari pendahuluan yang di dalamnya mencakup penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian

terdahulu yang serupa dengan penelitian ini, hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

2. BAB II, terdapat kajian teoritik yang berisi penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian ini yaitu *job satisfaction* dan *person-job fit* serta komponen-komponen variabel dan kerangka berpikir.
3. BAB III, terdapat metode penelitian yang berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.
4. BAB IV, terdapat hasil penelitian yang berisi gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrument, dan hasil analisis data serta pembahasan.
5. BAB V, terdapat penutup yang terdiri dari simpulan dan rekomendasi berdasarkan pembahasan yang di analisis oleh peneliti.