

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Panen Embun Kemakmuran

PT Panen Embun Kemakmuran (PT PEK) adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Perusahaan ini berada di Jl. A. Yani, Desa Nusa Indah, RT. 010 RW. 002, Kec. Bati-Bati, Kab. Tanah Laut, Prov. Kalimantan Selatan. Didirikan pada 30 Mei 2014 dan resmi beroperasi pada 1 November 2020. Merk produk AMDK yang dihasilkan dikenal dengan nama “Ombe”.

PT Panen Embun Kemakmuran memproduksi dan memasarkan berbagai ukuran produk AMDK, termasuk Cup 220 ml, Botol 250 ml, Botol 350 ml, Botol 600 ml, Botol 1500 ml, Galon 19 liter, serta menjual isi ulang air galon (Air Ombe). Sejak diresmikan, PT Panen Embun Kemakmuran mulai memasarkan produknya secara luas ke masyarakat dan melakukan ekspansi dengan memiliki agen penjualan di beberapa lokasi di Kalimantan Selatan.¹

¹Ines Saraswati et al., “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.

Gambar 4.1*Lokasi Penelitian PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut*

2. Visi, Misi, Kebijakan Halal dan Kebijakan Mutu PT Panen Embun

Kemakmuran

a. Visi PT Panen Embun Kemakmuran

Menjadi Produsen Produk Air Mineral yang bermutu pilihan konsumen.

b. Misi PT Panen Embun Kemakmuran

- 1) Mengembangkan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 2) Memberikan pelayanan prima bagi pelanggan

c. Kebijakan Halal PT Panen Embun Kemakmuran

PT Panen Embun Kemakmuran berkomitmen memproduksi dan memperdagangkan air minum dalam kemasan dengan mutu tinggi, aman, bersih, dan sehat serta halal sesuai dengan bahan yang disetujui oleh LPPOM MUI.

d. Kebijakan Mutu PT Panen Embun Kemakmuran

PT Panen Embun Kemakmuran memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan dengan mutu tinggi, aman, bersih, dan sehat serta halal melalui proses ramah lingkungan, mematuhi peraturan pemerintah yang

berlaku dan selalu memperbaiki serta meningkatkan mutu secara berkesinambungan sesuai dengan harapan pelanggan.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Divisi Utama

PT Panen Embun Kemakmuran memiliki beberapa *General Manager* (GM) yang memimpin bidang-bidang utama, yaitu HRGA, Marketing, FAT (*Finance, Accounting, and Tax*), serta *Plant Operation*. Masing-masing bidang memiliki beberapa departemen dan sub-departemen sebagai berikut:

- a. Divisi *Human Resources and General Affairs* (HRGA), dipimpin oleh GM HRGA dan terdiri dari tiga manajer, yakni manajer HRGA, manajer IT, dan manajer Legal. Manajer HRGA membawahi berbagai unit seperti HR, *General Affair*, dan HSE. Tugas utama HRGA yaitu melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta administrasi umum dan aset. Selain itu, juga bertanggung jawab atas keamanan, legalitas, dan keselamatan kerja karyawan.
- b. Divisi Marketing, yang dipimpin oleh GM Marketing dan dibantu oleh manajer marketing. Terdiri dari beberapa supervisor seperti supervisor sales, supervisor marcom, supervisor logistik, dan supervisor depo. Tugas utamanya adalah meningkatkan strategi pemasaran, mendukung pencapaian target penjualan, memperkuat hubungan dengan pelanggan (CRM), melakukan promosi dan komunikasi pemasaran, serta memastikan distribusi dan logistik berjalan dengan efisien.

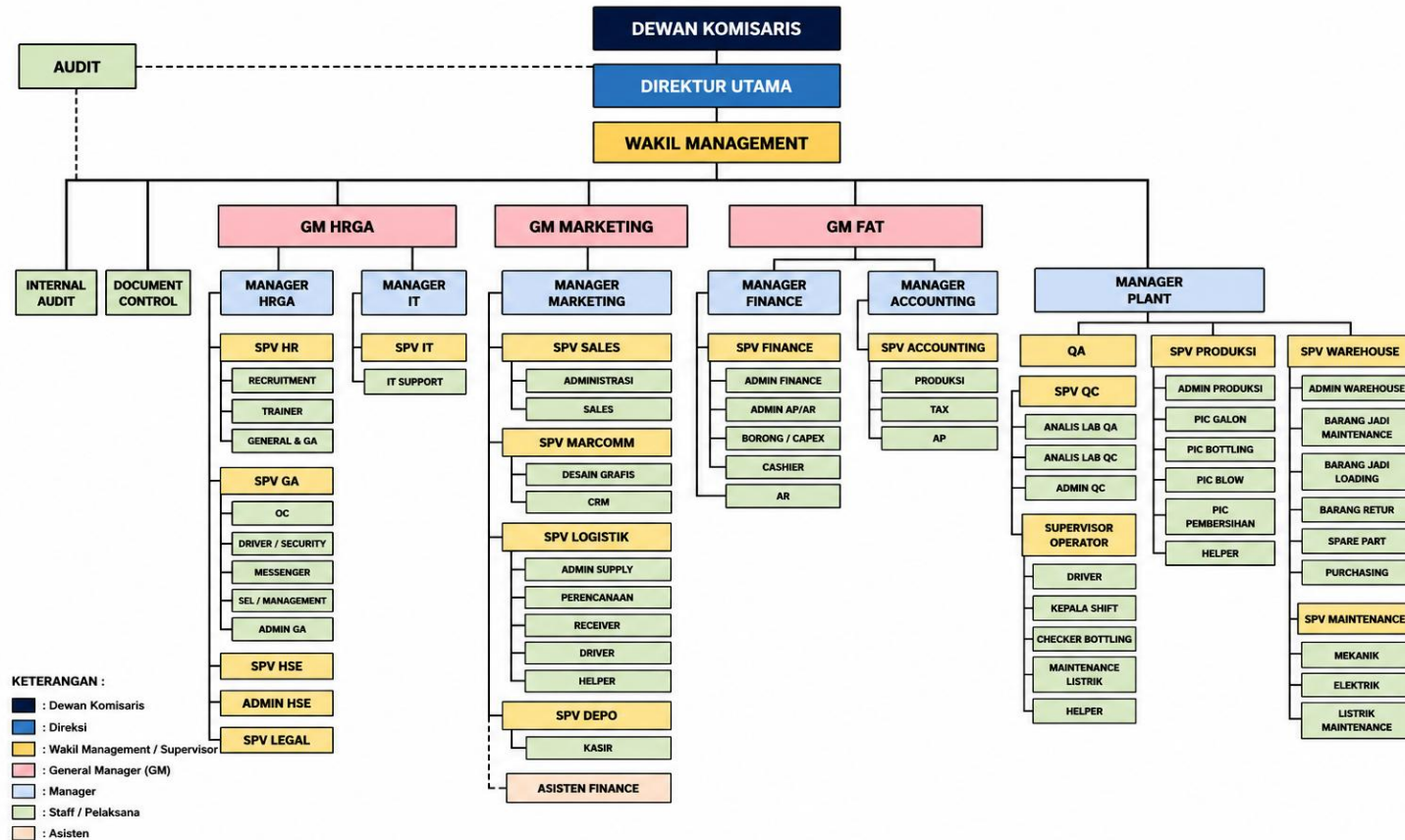
- c. Divisi *Accounting* dan *Finance* (FAT), yang dipimpin oleh GM FAT dan terdiri dari dua manajer, yaitu manajer *finance* dan manajer *accounting*. Manajer *finance* membawahi unit seperti supervisor *finance*, admin pembelian, admin depo, dan *cashier*. Sedangkan manajer *accounting* mengelola supervisor *accounting*, *tax*, AP, dan *purchasing*. Tugas utama dari bidang ini adalah menyusun dan mengontrol keuangan perusahaan, menyusun laporan keuangan, pengelolaan anggaran, serta memastikan kepatuhan terhadap pajak dan standar akuntansi.
- d. Divisi Produksi dan Operasional Pabrik (*Plant*), dipimpin oleh *manager plant* dan membawahi beberapa unit seperti QA, QC, produksi, *warehouse*, dan *maintenance*. Tugas utamanya adalah memastikan kelancaran proses produksi sesuai standar mutu, menjaga kualitas produk melalui pengawasan mutu (*quality control* dan *quality assurance*), mengelola pergudangan bahan baku dan barang jadi, serta melaksanakan pemeliharaan dan perawatan mesin produksi.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut

STRUKTUR ORGANISASI



Sumber: PT Panen Embun Kemakmuran

B. Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan

Penelitian ini dimulai dengan tahap persiapan, yaitu penyusunan proposal penelitian yang dibimbing oleh dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing skripsi (DPS) untuk merancang arah serta kebutuhan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan studi pendahuluan pada tanggal 23 Juli 2024 di PT Panen Embun Kemakmuran untuk mengidentifikasi permasalahan yang relevan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik penelitian sebelum melakukan penelitian yang lebih mendalam. Studi pendahuluan dilakukan oleh 3 orang karyawan PT Panen Embun Kemakmuran dalam bentuk wawancara.

Pada tahap ini, peneliti juga mencari alat ukur yang nantinya akan digunakan dalam pengambilan data. Setelah mendapat alat ukur yang sesuai dengan penelitian, peneliti memodifikasi instrumen penelitian berupa skala *person-job fit* dan *job satisfaction*. Instrumen kemudian dinilai kelayakannya oleh tiga orang *professional judgment*.

Pada tahap persiapan ini, peneliti juga merencanakan pelaksanaan uji coba instrumen (*tryout*) sebagai syarat sebelum skala digunakan dalam penelitian utama. Namun sebelum melaksanakan *tryout*, peneliti mengajukan surat permohonan *tryout* kepada dua perusahaan sejenis yang bergerak di bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) sebagai lokasi uji coba. Akan tetapi, permohonan tersebut tidak dapat diterima oleh kedua perusahaan karena pertimbangan kebijakan internal perusahaan. Berdasarkan kondisi

tersebut, peneliti kemudian melakukan konsultasi dan meminta arahan dari kedua dosen pembimbing. Dari hasil arahan tersebut, peneliti akhirnya memutuskan untuk menggunakan metode *tryout* terpakai, yaitu *tryout* yang dilakukan pada populasi yang sama namun menggunakan subjek yang berbeda antara *tryout* dan penelitian utama, agar tidak terjadi bias data. Pihak perusahaan juga membantu memilah karyawan yang telah mengikuti *tryout* dan memastikan mereka tidak kembali terlibat pada pengumpulan data penelitian utama, sehingga validitas data tetap terjaga dan tidak terjadi pengulangan pengisian instrumen.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengambilan data menggunakan instrumen skala yang telah melalui proses *expert judgment* dan *tryout*. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 19 Juli 2025 secara *offline* menggunakan kertas *print out* kepada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran sebagai responden penelitian berjumlah 109 orang. Dalam pelaksanaan penyebaran skala, peneliti dibantu oleh staf HRD perusahaan untuk mempermudah proses distribusi dan pengumpulan kembali kuesioner. Selanjutnya, setelah semua data terkumpul datanya akan diolah dan dilaporkan pada tahap berikutnya.

3. Tahap Pelaporan

Tahap ini merupakan bagian akhir dari keseluruhan rangkaian penelitian, di mana peneliti melakukan proses pengolahan dan analisis data dengan bantuan program SPSS versi 25 for Windows. Pengolahan data

dilakukan untuk memperoleh interpretasi yang tepat, menarik kesimpulan yang valid, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap temuan penelitian. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji outlier, heterokedastisitas, analisis regresi linier sederhana, serta koefisien determinasi. Seluruh hasil pengujian tersebut kemudian dirangkum dalam laporan hasil penelitian dan dipaparkan dalam sidang munaqasah sebagai bentuk pertanggungjawaban ilmiah.

Tabel 4.3
Pelaksanaan Penelitian

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1	Selasa, 23 Juli 2024	Studi Pendahuluan (Observasi dan wawancara)	PT Panen Embun Kemakmuran
2	Kamis, 8 Mei 2025	Modifikasi Skala Penelitian	Dilakukan menggunakan <i>Microsoft Word</i>
3	Senin, 19 Mei 2025	Pelaksanaan <i>Expert Judgment</i> I (Bapak Anwar Fuadi, M.A)	Dilakukan menggunakan dokumen
4	Jumat, 23 Mei 2025	Pelaksanaan <i>Expert Judgment</i> II (Ibu Rifqa Amalia Azzyati, S.Psi, M.A)	Dilakukan melalui media <i>WhatsApp</i>
5	Senin, 26 Mei 2025	Pelaksanaan <i>Expert Judgment</i> III (Ibu Miftahul Aula Sa'adah, M.Psi, Psikolog)	Dilakukan menggunakan dokumen
6	Senin, 2 Juni 2025	Mengurus izin penelitian	PT Panen Embun Kemakmuran
7	Rabu, 25 Juni 2025	<i>Tryout</i> skala penelitian	PT Panen Embun Kemakmuran
8	Sabtu, 19 Juli 2025	Penyebaran skala penelitian secara <i>offline</i>	PT Panen Embun Kemakmuran
9	Senin, 4 Agustus 2025	Tabulasi dan pengolahan data	Aplikasi SPSS
10	Rabu, 13 Agustus 2025	Analisis data	Aplikasi SPSS

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 sampel, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan aplikasi SPSS for Windows. Keputusan pengujian validitas didasarkan pada perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - 2$) dengan tingkat signifikansi (5%). Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , maka butir pertanyaan dinyatakan valid.¹ Dengan demikian, apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut dianggap valid, sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, item tersebut dinyatakan tidak valid. Perincian item-item dari kedua instrument akan diuraikan sebagai berikut:

a. Skala *Person-Job Fit*

Skala *person-job fit* yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama, yakni *demand-abilities fit*, yaitu keselarasan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, serta *need-supplies fit*, yaitu kesesuaian antara kebutuhan individu dengan fasilitas atau imbalan yang diberikan oleh pekerjaan. Skala yang telah melalui proses modifikasi tersebut terdiri atas 24 butir pernyataan, yang selanjutnya diuji melalui uji validitas. Hasil uji validitas skala *person-job fit* disajikan pada tabel berikut:

¹V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, ed. Florent (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

Tabel 4.4*Hasil Uji Validitas Skala Person-Job Fit*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y03	46,67	40,368	,653	,894
Y04	46,77	40,944	,527	,898
Y06	46,37	40,999	,611	,896
Y09	46,80	41,821	,453	,900
Y10	47,10	40,921	,487	,900
Y16	46,47	39,913	,700	,893
Y17	46,40	42,938	,363	,903
Y18	46,43	42,392	,407	,902
Y19	46,60	42,524	,555	,898
Y20	46,47	41,499	,551	,897
Y21	46,73	39,995	,660	,894
Y23	46,60	40,110	,674	,893
Y26	46,63	41,137	,475	,900
Y28	46,43	38,254	,713	,892
Y31	46,57	40,116	,704	,893
Y33	46,83	41,385	,553	,897
Y34	46,67	41,333	,526	,898

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil uji validitas terhadap skala *person-job fit* menunjukkan bahwa sebanyak 12 item dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,347. Dengan demikian, item-item tersebut dapat digunakan dalam proses penelitian selanjutnya. Sementara itu, terdapat 12 item yang tidak memenuhi syarat validitas karena nilai korelasinya berada di bawah angka 0,347, sehingga item-item tersebut tidak digunakan. Adapun pengujian validitas terhadap item valid dan tidak valid disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5*Blue Print Skala Person-Job Fit*

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Demand-Abilities Fit</i>	Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan yang	2, 3, 4, 8, 9, 10, 13, 15, 16	1, 5, 6, 7, 11, 12, 14,	16

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
		diperlukan bidangnya			
2.	<i>Need-Supplies Fit</i>	Kebutuhan serta harapan pekerja dapat terpenuhi melalui pekerjaannya	19, 21, 23	17, 18, 20, 22, 24	8
Jumlah			12	12	24

*Keterangan angka yang ditebali = Item gugur

Berdasarkan hasil uji validitas skala *person-job fit* yang terdiri dari 24 item, yang terbagi atas 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*, diketahui bahwa pada uji validitas tahap pertama terdapat 9 item yang gugur, yaitu item nomor 1, 2, 4, 8, 10, 13, 16, 19 dan 21. Selanjutnya, pada uji validitas tahap kedua, kembali ditemukan 3 item yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu item nomor 3, 9 dan 15. Setelah dilakukan uji validitas tahap ketiga, seluruh item yang diuji dinyatakan valid tanpa ada item yang gugur.

Dengan demikian, dari 24 item awal tersisa 12 item yang valid, terdiri atas 1 item *favorable* dan 11 item *unfavorable*. Nilai indeks validitas dari item-item yang lolos berkisar antara 0,412 - 0,844, dan nilai reliabilitas skala mencapai 0,912. Secara keseluruhan, terdapat 12 item yang gugur setelah melalui tiga tahap uji validitas, yang terdiri dari 11 item *favorable* dan 1 item *unfavorable*. Berikut tabulasi item-item pada skala *person-job fit* setelah dilakukan *tryout*:

Tabel 4.6
Blue Print Skala Person-Job Fit Setelah Dilakukan Tryout

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Demand-Abilities Fit</i>	Pengetahuan dan kemampuan yang		5, 6, 7, 11, 12, 14	6

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
		dimiliki oleh pekerja cocok dengan yang diperlukan bidangnya			
2.	<i>Need-Supplies Fit</i>	Kebutuhan serta harapan pekerja dapat terpenuhi melalui pekerjaannya	23	17, 18, 20, 22, 24	6
Jumlah			1	11	12

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, setelah dilakukan *tryout* atau uji coba terhadap item skala, ditemukan bahwa 12 item dari total 24 item dinyatakan gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, terdapat 12 item yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Dari 12 item tersebut, terdiri atas 1 item yang bersifat *favorable* dan 11 item yang bersifat *unfavorable*.

b. Skala *Job Satisfaction*

Skala *job satisfaction* yang digunakan pada penelitian ini adalah modifikasi dari skala yang digunakan oleh Sarah² yang diterjemahkan dari skala *job satisfaction survey* (JSS) yang disusun oleh Spector.³ Skala yang telah melalui proses modifikasi tersebut terdiri atas 36 butir pernyataan, yang selanjutnya diuji melalui uji validitas. Hasil uji validitas skala *job satisfaction* disajikan pada tabel berikut:

²Siti Sarah, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Polisi Wanita," *Psychological Well-Being*, 2018, 98-99.

³Paul E. Spector, "*Job Satisfaction: Sage Academic Books Job Satisfaction : Application , Assessment , Causes , and Consequences*". Thousand Oaks: Sage Academic Books, 2012, 15-16. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Skala Job Satisfaction

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y03	46,67	40,368	,653	,894
Y04	46,77	40,944	,527	,898
Y06	46,37	40,999	,611	,896
Y09	46,80	41,821	,453	,900
Y10	47,10	40,921	,487	,900
Y16	46,47	39,913	,700	,893
Y17	46,40	42,938	,363	,903
Y18	46,43	42,392	,407	,902
Y19	46,60	42,524	,555	,898
Y20	46,47	41,499	,551	,897
Y21	46,73	39,995	,660	,894
Y23	46,60	40,110	,674	,893
Y26	46,63	41,137	,475	,900
Y28	46,43	38,254	,713	,892
Y31	46,57	40,116	,704	,893
Y33	46,83	41,385	,553	,897
Y34	46,67	41,333	,526	,898

Berdasarkan pada tabel 4.7, hasil uji validitas terhadap skala *job satisfaction* menunjukkan bahwa sebanyak 17 item dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,347. Dengan demikian, item-item tersebut dapat digunakan dalam proses penelitian selanjutnya. Sementara itu, terdapat 19 item yang tidak memenuhi syarat validitas karena nilai korelasinya berada di bawah angka 0,347, sehingga item-item tersebut tidak digunakan. Adapun pengujian validitas terhadap item valid dan tidak valid disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8*Blue Print Skala Job Satisfaction*

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	Kepuasan atas gaji dan kenaikan gaji	1, 2	3, 4	4
2.	Promosi	Adanya peluang untuk dipromosikan	5, 6, 8	7	4
3.	Tunjangan	Kepuasan akan tunjangan	11, 12	9, 10	4
4.	Imbalan	Penghargaan yang diberikan untuk kinerja yang baik	13, 15	14, 16	4
5.	Supervisi	Kepuasan akan atasannya langsung	17, 18	19, 20	4
6.	Prosedur pekerjaan	Kepuasan akan peraturan dan prosedur	24	21, 22, 23	4
7.	Rekan kerja	Kepuasan akan rekan kerjanya	25, 27	26, 28	4
8.	Sifat pekerjaan	Jenis pekerjaan yang dilakukan	29, 30, 32	31	4
9.	Komunikasi	Kepuasan berkomunikasi di dalam organisasi	35	33, 34, 36	4
Jumlah			18	18	36

*Keterangan angka yang ditebali = Item gugur

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala *job satisfaction* yang pertama, sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.8, terdapat sejumlah item yang tidak memenuhi syarat validitas, yaitu item nomor 2, 5, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 22, 24, 25, 29, 32, 35, dan 36. Selanjutnya, dilakukan uji validitas tahap kedua, yang menunjukkan bahwa item nomor 8 dan 27 juga dinyatakan gugur. Setelah itu, dilakukan uji validitas tahap ketiga, terdapat item yang gugur yaitu pada item 01. Kemudian dilakukan uji validitas keempat, terdapat item yang gugur yaitu pada item 30. Kemudian dilakukan uji validitas kelima dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang diuji dinyatakan valid. Dari total 36 item awal, terdapat 17 item yang memenuhi kriteria validitas, yang terdiri atas

3 item *favorable* dan 14 item *unfavorable*, dengan rentang nilai indeks validitas antara 0,363 - 0,713 serta nilai reliabilitas sebesar 0,903.

Secara keseluruhan, terdapat 19 item yang dinyatakan gugur setelah melalui lima tahap uji validitas, dengan rincian 15 item *favorable* dan 4 item *unfavorable*. Berikut tabulasi item-item pada skala *job satisfaction* setelah dilakukan *tryout*:

Tabel 4.9

Blue Print Skala Job Satisfaction Setelah Dilakukan Tryout

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	Kepuasan atas gaji dan kenaikan gaji		3, 4	2
2.	Promosi	Adanya peluang untuk dipromosikan	6		1
3.	Tunjangan	Kepuasan akan tunjangan		9, 10	2
4.	Imbalan	Penghargaan yang diberikan untuk kinerja yang baik		16	1
5.	Supervisi	Kepuasan akan atasannya langsung	17, 18	19, 20	4
6.	Prosedur pekerjaan	Kepuasan akan peraturan dan prosedur		21, 23	2
7.	Rekan kerja	Kepuasan akan rekan kerjanya		26, 28	2
8.	Sifat pekerjaan	Jenis pekerjaan yang dilakukan		31	1
9.	Komunikasi	Kepuasan berkomunikasi di dalam organisasi		33, 34	2
Jumlah			3	14	17

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, hasil *tryout* atau uji coba menunjukkan bahwa dari 36 item yang diuji, sebanyak 19 item dinyatakan gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, terdapat 17 item yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Dari 17 item tersebut, terdiri atas 3 item yang bersifat *favorable* dan 14 item yang bersifat *unfavorable*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada seberapa konsisten hasil yang diberikan oleh suatu alat ukur ketika digunakan berulang kali. Dengan kata lain, jika instrumen tersebut digunakan dalam beberapa kesempatan yang berbeda namun dalam kondisi yang serupa, hasilnya tetap stabil atau tidak jauh berbeda.⁴ Menurut Sujarweni, uji reliabilitas dilakukan secara simultan terhadap seluruh item pertanyaan. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.⁵

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25 for Windows untuk menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas skala *person-job fit* dan *job satisfaction* disajikan pada table berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Satisfaction

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,903	,903	17

⁴Sarton Sinambela dan Lijan P. Sibambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Teoritik Dan Praktik*, ed. Monalisa, 1st ed. (Depok: Rajawali Pers, 2021), 254.

⁵V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, ed. Florent (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

Tabel 4.11*Hasil Uji Reliabilitas Skala Person-Job Fit*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,915	12

Berdasarkan Tabel 4.10 dan 4.11, terlihat bahwa kedua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran pada penelitian ini.

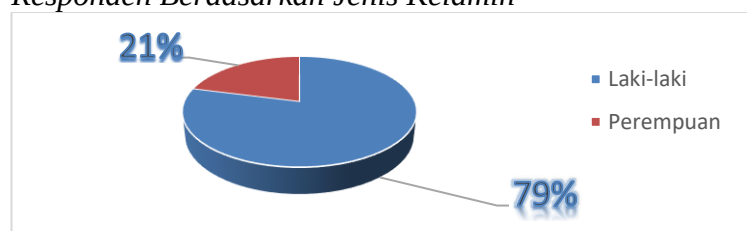
D. Hasil Analisis Data Dan Interpretasi

1. Gambaran Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, serta lama bekerja. Adapun uraian mengenai gambaran responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data jenis kelamin, terdapat 109 karyawan PT Panen Embun Kemakmuran yang terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan. Rincian karakteristik responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Gambar 4.12*Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

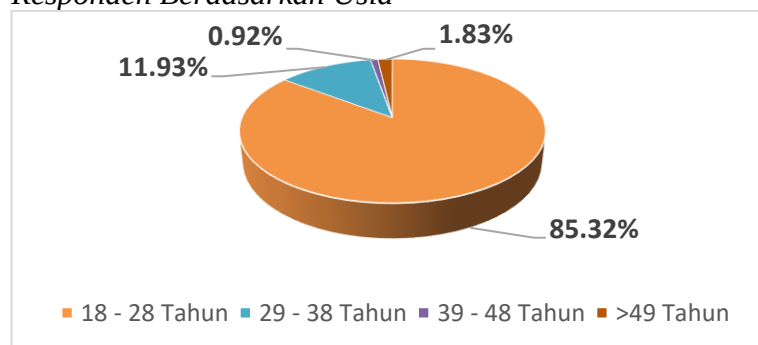
Berdasarkan diagram 4.12 diketahui bahwa sebanyak 86 responden (79%) merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 23 responden (21%) berjenis kelamin perempuan. Dominasi jumlah karyawan laki-laki tersebut dapat mencerminkan kebutuhan perusahaan yang lebih banyak menuntut tenaga kerja dengan kondisi fisik yang relatif kuat, terutama jika dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan yang mungkin bersifat teknis maupun operasional di lapangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Panen Embun Kemakmuran didominasi oleh karyawan laki-laki.

b. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Dari data yang diperoleh, 109 pegawai PT Panen Embun Kemakmuran memiliki rentang usia yang cukup beragam. Kategori usia dibuat untuk memudahkan pemahaman terhadap distribusi usia para responden. Rincian karakteristik responden berdasarkan kategori usia dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 4.13

Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan diagram 4.13, diketahui bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori 18–28 tahun dengan jumlah 93 orang (85,32%), diikuti kategori 29–38 tahun menempati urutan kedua dengan 13 orang (11,93%). Selanjutnya,

kategori 39–48 tahun hanya diisi oleh 1 orang (0,92%), dan kategori terakhir, yaitu >49 tahun, berjumlah 2 orang (1,83%).

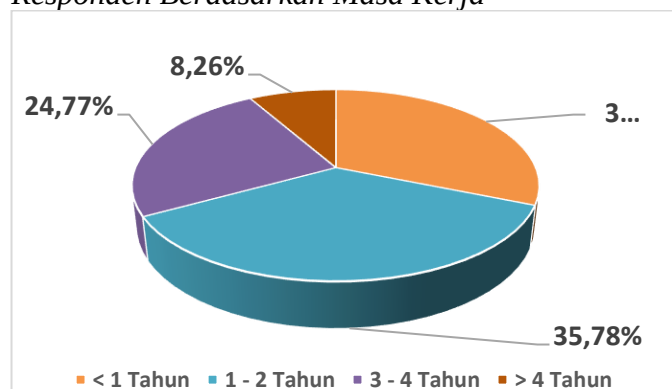
Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Panen Embun Kemakmuran didominasi oleh generasi muda yang umumnya memiliki energi tinggi, daya adaptasi cepat, dan keterbukaan terhadap teknologi maupun metode kerja baru. Namun, dominasi usia muda juga membutuhkan supervisi dan bimbingan yang memadai untuk membantu mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan retensi karyawan muda.

c. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data masa kerja, 109 karyawan PT Panen Embun Kemakmuran memiliki lama kerja yang beragam. Pengelompokan masa kerja dilakukan berdasarkan rentang waktu tertentu untuk memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja pegawai. Rincian karakteristik responden menurut masa kerja disajikan pada tabel berikut:

Gambar 4.14

Responden Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan diagram 4.14 diketahui bahwa kategori 1–2 tahun menjadi kelompok terbesar dengan jumlah 39 orang (35,78%), kemudian kategori < 1

tahun berada di urutan kedua dengan 34 orang (31,19%). Kategori 3–4 tahun berjumlah 27 orang (24,77%) dan kategori terakhir, yaitu > 5 tahun, berjumlah 9 orang (8,26%).

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada masa kerja menengah 1–2 tahun, kategori ini umumnya terdiri dari karyawan yang sudah melewati masa adaptasi awal, memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan, dan mulai menunjukkan kinerja yang stabil. Diikuti oleh karyawan baru < 1 tahun, karyawan pada kategori ini masih dalam tahap penyesuaian terhadap budaya kerja, prosedur, dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Panen Embun Kemakmuran memiliki tenaga kerja yang relatif muda secara masa kerja, sehingga penting untuk memastikan program pelatihan dan pembinaan yang efektif agar kompetensi mereka dapat terus berkembang.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah proses yang digunakan untuk menggambarkan distribusi kedua variabel serta mengelompokkan data ke dalam kategori tertentu. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai persebaran data penelitian, dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel *person-job fit* dan *job satisfaction*.

a. Analisis Deskriptif *Person-Job Fit* (X)

Tabel 4.15

Gambaran Distribusi Person-Job Fit

No	<i>Person-Job Fit</i>	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya kesulitan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	UF	56 51,4%	22 20,2%	28 25,7%	3 2,8%	109 100%

No	Person-Job Fit	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
2	Saya merasa tidak memiliki pemahaman yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik	UF	52 47,7%	25 22,9%	30 27,5%	2 1,8%	109 100%
3	Saya merasa kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan yang saya tekuni karena keterbatasan kemampuan saya	UF	56 51,4%	24 22%	26 23,9%	3 2,8%	109 100%
4	Saya merasa tidak nyaman ketika harus bersosialisasi dengan rekan kerja	UF	49 45%	41 37,6%	14 12,8%	5 4,6%	109 100%
5	Saya menyadari masih kurangnya keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan	UF	19 17,4%	15 13,8%	68 62,4%	7 6,4%	109 100%
6	Saya merasa terbebani dengan jadwal kerja yang terstruktur	UF	44 40,4%	31 28,4%	30 27,5%	4 3,7%	109 100%
7	Saya merasa kontribusi saya pada pekerjaan ini tidak dihargai secara layak oleh perusahaan	UF	56 51,4%	26 23,9%	23 21,1%	4 3,7%	109 100%
8	Penghasilan yang saya terima dari pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan saya	UF	29 26,6%	21 19,3%	48 44%	11 10,1%	109 100%
9	Saya merasa imbalan dari pekerjaan ini tidak sebanding dengan kontribusi yang saya berikan	UF	49 45%	21 19,3%	35 32,1%	4 3,7%	109 100%
10	Saya kurang termotivasi untuk berkontribusi dalam kemajuan perusahaan	UF	64 58,7%	18 16,5%	23 21,1%	4 3,7%	109 100%
11	Saya meningkatkan kinerja saya untuk mencapai tujuan perusahaan	F	1 0,9%	9 8,3%	72 66,1%	27 24,8%	109 100%
12	Saya kurang merasa terlibat dengan tujuan perusahaan	UF	9 8,3%	69 63,3%	30 27,5%	1 0,9%	109 100%

Keterangan:

SS	: Sangat Setuju	F	: Favorable
S	: Setuju	UF	: Unfavorable
TS	: Tidak Setuju	%	: Persentase
STS	: Sangat Tidak Setuju		

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui gambaran *person-job fit* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran secara umum bahwa (51,4%) karyawan merasa sudah memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya,

(47,7%) karyawan merasa memiliki pemahaman yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik, (51,4%) karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki, serta (51,4%) karyawan merasa bahwa kontribusi mereka telah dihargai secara layak oleh perusahaan, hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya.

Selain itu, ditemukan bahwa (62,4%) karyawan merasa masih perlu meningkatkan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan adanya kebutuhan akan program pengembangan keterampilan teknis bagi karyawan, baik melalui pelatihan, workshop, maupun pendampingan kerja. Dengan adanya peningkatan kompetensi teknis, diharapkan karyawan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

Sebelum menentukan kategorisasi pada variabel *person-job fit*, terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif yang meliputi nilai mean, standar deviasi (SD), skor minimum, skor maksimum, dan *range*. Hasil uji deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian Person-Job Fit

Statistics		
Person-Job Fit		
N	Valid	109
	Missing	0
Mean		36,44
Std. Deviation		3,645
Range		20
Minimum		22
Maximum		42

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 36,44 dengan standar deviasi sebesar 3,64. Skor tertinggi yang dicapai responden adalah 42, sedangkan skor terendah berada pada angka 22 dan nilai *range* sebesar 20.

Pada tahap berikutnya, setiap variabel dikategorikan ke dalam tiga jenjang, yakni rendah, sedang, dan tinggi. Proses kategorisasi ini menggunakan patokan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Untuk menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi pada nilai subjek, digunakan perhitungan dengan rumus berikut:

Tabel 4.17
Kategori Tingkat Person-Job Fit

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Person-Job Fit</i>	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 36,4 - 3,6$ $= X < 33$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 36,4 - 3,6 \leq X < 36,4 + 3,6$ $= 33 \leq X < 40$
	Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $= X \geq 36,4 + 3,6$ $= X \geq 40$

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variabel *person-job fit* sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Data Kategorisasi Variabel Person-Job Fit

		Kategori_PJF			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	12,8	12,8	12,8
	Sedang	79	72,5	72,5	85,3
	Tinggi	16	14,7	14,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *person-job fit* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran dengan kategori rendah sebanyak 14 orang (12,8%) yang menunjukkan masih ada ketidaksesuaian antara kemampuan dan kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Pada kategori sedang sebanyak 79 orang (72,5%) yang menandakan kesesuaian sudah cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal. Sedangkan kategori tinggi sebanyak 16 orang (14,7%) yang menunjukkan kesesuaian yang baik antara karyawan dan pekerjaannya, sehingga karyawan lebih mudah menyesuaikan diri dan bekerja dengan nyaman.

b. Analisis Deskriptif *Job Satisfaction* (Y)

Tabel 4.19

Gambaran Distribusi Job Satisfaction

No	<i>Job Satisfaction</i>	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya merasa tidak dihargai karena gaji yang saya terima tidak sesuai harapan	UF	11 10,1%	64 58,7%	28 25,7%	6 5,5%	109 100%
2	Saya merasa tidak puas karena kenaikan gaji di tempat kerja terjadi dalam jumlah kecil dan jarang	UF	12 11%	34 31,2%	48 44%	15 13,8%	109 100%
3	Mereka yang bekerja dengan baik pantas mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan dalam kenaikan jabatan	F	1 0,9%	4 3,7%	49 45%	55 50,5%	109 100%
4	Saya merasa tidak puas terhadap tunjangan yang saya terima	UF	10 9,2%	50 45,9%	36 33%	13 11,9%	109 100%
5	Saya merasa ada tunjangan yang seharusnya saya terima, tetapi tidak diberikan	UF	11 10,1%	21 19,3%	47 43,1%	30 27,5%	109 100%
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai	UF	16 14,7%	64 58,7%	27 24,8%	2 1,8%	109 100%
7	Saya menilai atasan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya	F	2 1,8%	18 16,5%	65 59,6%	24 22%	109 100%
8	Saya puas dengan cara atasan saya memperlakukan dan memimpin bawahannya	F	2 1,8%	23 21,1%	53 48,6%	31 28,4%	109 100%

No	Job Satisfaction	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
9	Saya merasa atasan saya tidak cukup peduli terhadap kebutuhan bawahannya	UF	31 28,4%	42 38,5%	30 27,5%	6 5,5%	109 100%
10	Saya merasa atasan saya bersikap tidak adil kepada saya	UF	22 20,2%	49 45%	29 26,6%	9 8,3%	109 100%
11	Peraturan dan prosedur yang ada justru menghambat pekerjaan saya	UF	16 14,7%	47 43,1%	34 31,2%	12 11%	109 100%
12	Prosedur kerja yang ada membuat saya harus menangani beban kerja yang berlebihan	UF	16 14,7%	55 50,5%	32 29,4%	6 5,5%	109 100%
13	Saya cenderung bekerja lebih keras karena rekan kerja saya tidak menunjukkan kinerja yang baik	UF	18 16,5%	48 44%	33 30,3%	10 9,2%	109 100%
14	Saya merasa lingkungan kerja dipenuhi oleh perselisihan dan persaingan	UF	21 19,3%	30 27,5%	45 41,3%	13 11,9%	109 100%
15	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti	UF	23 21,1%	67 61,5%	16 14,7%	3 2,8%	109 100%
16	Saya sering tidak memiliki informasi yang cukup mengenai perkembangan di organisasi ini	UF	22 20,2%	31 28,4%	50 45,9%	6 5,5%	109 100%
17	Saya tidak memahami dengan jelas tujuan dari perusahaan tempat saya bekerja	UF	10 9,2%	63 57,8%	31 28,4%	5 4,6%	109 100%

Keterangan:

SS	: Sangat Setuju	F	: Favorable
S	: Setuju	UF	: Unfavorable
TS	: Tidak Setuju	%	: Persentase
STS	: Sangat Tidak Setuju		

Pada tabel 4.19 di atas, diketahui gambaran *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran menunjukkan kecenderungan yang positif. Sebanyak (58,7%) karyawan merasa gaji yang diterima sudah sesuai harapan, dan (50,5%) karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan yang bekerja dengan baik pantas mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Pada aspek tunjangan, (45,9%) karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diterima, serta mayoritas responden menunjukkan kepuasan pada hubungan kerja, di mana (59,6%) karyawan setuju bahwa atasan memiliki kemampuan baik dalam

menjalankan tugasnya, dan (48,6%) karyawan puas dengan cara atasan memperlakukan bawahannya. Selain itu, (61,5%) karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti bagi mereka, dan (57,8%) menyatakan memahami tujuan perusahaan dengan jelas.

Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih menjadi perhatian. Sebanyak (44%) karyawan merasa kenaikan gaji di tempat kerja terjadi dalam jumlah kecil dan jarang, (43,1%) karyawan menilai ada tunjangan yang seharusnya diberikan namun belum terpenuhi, (41,3%) karyawan merasa lingkungan kerja dipenuhi persaingan, serta (45,9%) karyawan merasa sering tidak memiliki informasi yang cukup mengenai perkembangan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan cukup puas terhadap pekerjaannya, perusahaan masih perlu memperhatikan aspek kompensasi, tunjangan, lingkungan kerja, dan transparansi informasi agar kepuasan kerja dapat lebih optimal.

Sebelum menentukan kategorisasi pada variabel *job satisfaction*, terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif yang meliputi nilai mean, standar deviasi (SD), skor minimum, skor maksimum, dan *range*. Hasil uji deskriptif disajikan pada table berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian Job Satisfacton

Statistics		
Job Satisfaction		
N	Valid	109
	Missing	0
Mean		46,74
Std. Deviation		4,898
Range		24
Minimum		36
Maximum		60

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 46,74 dengan standar deviasi 4,89. Skor maksimum yang diperoleh responden pada variabel ini adalah 60, sedangkan skor minimumnya adalah 36 dan nilai *range* 24.

Pada tahap berikutnya, setiap variabel dikategorikan ke dalam tiga jenjang, yakni rendah, sedang, dan tinggi. Proses kategorisasi ini menggunakan patokan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Untuk menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi pada nilai subjek, digunakan perhitungan dengan rumus berikut:

Tabel 4.21
Kategori Tingkat Job Satisfaction

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Job Satisfaction</i>	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 46,7 - 4,8$ $= X < 42$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 46,7 - 4,8 \leq X < 46,7 + 4,8$ $= 42 \leq X < 52$
	Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $= X \geq 46,7 + 4,8$ $= X \geq 52$

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh hasil kategorisasi data pada variabel *job satisfaction* sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Data Kategorisasi Variabel Job Satisfaction

Kategori_JS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	13,8	13,8	13,8
	Sedang	76	69,7	69,7	83,5
	Tinggi	18	16,5	16,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *job satisfaction* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran dengan kategori

rendah sebanyak 15 orang (13,8%) menunjukkan sebagian karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada kategori sedang sebanyak 76 orang (69,7%), yang menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik, tetapi belum maksimal. Sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 18 orang (16,5%), yang menunjukkan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan cenderung lebih nyaman dalam bekerja.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam pengujian hipotesis yang diambil sebagai sampel dari populasi merupakan data empiris yang mencerminkan karakteristik alami dari populasi tersebut.⁶ Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis *explore* pada SPSS menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dianggap normal jika nilai signifikansi (*sig. 2-tailed*) > 0,05, dan tidak normal jika < 0,05.

Tabel 4.23

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,78780802
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,057
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

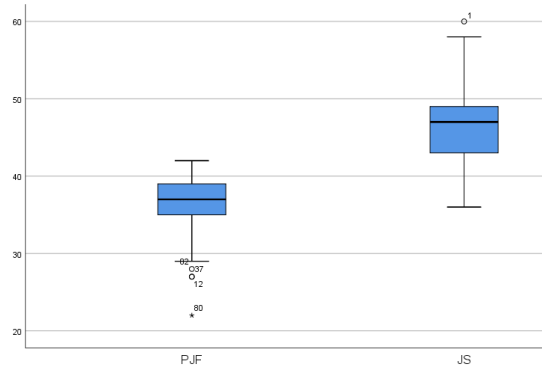
⁶Monika Palupi Murniati et al., *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 15, 2013, 50.

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078. Karena nilai tersebut lebih besar dari $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara normal.

Kemudian digunakan juga uji outlier dalam penelitian ini, proses identifikasi outlier dilakukan secara visual melalui analisis Box Plot, sebagaimana disajikan pada gambar berikut. Box Plot membantu melihat penyebaran data dan titik-titik esktrim yang dapat memengaruhi bentuk distribusi residual secara keseluruhan.

Gambar 4.24

Distribusi Data Dalam Box Plot

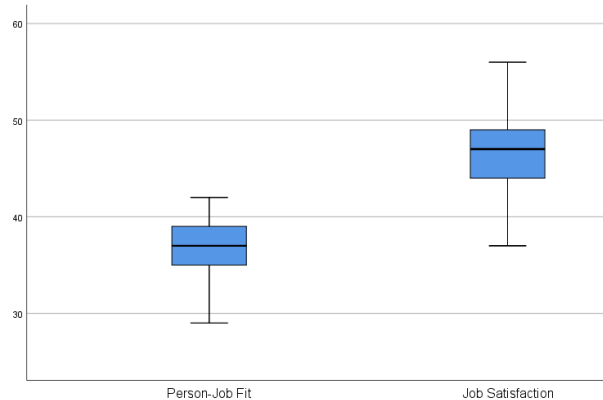


Dilihat dari hasil gambar 4.24 di atas, terdapat data outlier pada kedua variabel, yaitu variabel *person-job fit* dan *job satisfaction*. Pada variabel *person-job fit* terdapat data outlier pada data ke 02, 12, 37 dan 80. Dan pada variabel *job satisfaction* terdapat data outlier pada data ke 01, sehingga semua data (5 data) tersebut dibuang. Pada uji kedua, terdapat kembali adanya data outlier pada variabel *person-job fit* pada data ke 82. Dan pada variabel *job satisfaction* pada data ke 15. Kemudian pada uji ketiga, kembali terdapat data outlier pada

variabel *job satisfaction* pada data ke 50, sehingga data tersebut dibuang dan diuji kembali lagi.

Gambar 4.25

Distribusi Data Dalam Box Plot Setelah Penghapusan Outlier Pada Uji Keempat



Berdasarkan hasil pada gambar 4.25, tidak ditemukan adanya data outlier, sehingga sebanyak 8 data telah dihapus dari proses analisis. Penghapusan data tersebut dilakukan untuk menghindari potensi distorsi atau ketidaktepatan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, sehingga temuan yang diperoleh menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 4.26

Hasil Uji Normalitas Setelah Data Outlier Dikeluarkan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,34921661
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,048
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 4.28, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linier.⁷ Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan di SPSS melalui menu *Test for Linearity* dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hubungan dinyatakan linier jika nilai *Sig.* $> 0,05$, dan tidak linier jika $< 0,05$.

Tabel 4.27
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfaction* Person-Job Fit	Between Groups	(Combined)	844,692	13	64,976	5,359	,000
		Linearity	777,720	1	777,720	64,149	,000
		Deviation from Linearity	66,972	12	5,581	,460	,932
	Within Groups		1054,753	87	12,124		
	Total		1899,446	100			

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,932 > 0,05$. Dengan demikian, terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *person-job fit* (X) dan variabel *job satisfaction* (Y).

⁷Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif; Praktis Merencanakan, Panduan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021): 119.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui perbedaan varian residual antar pengamatan.⁸ Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan di SPSS menggunakan korelasi *Spearman*. Data dinyatakan bebas heterokedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan mengalami heterokedastisitas jika $< 0,05$.

Tabel 4.28

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Person-Job Fit	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Person-Job Fit	Correlation Coefficient	1,000	,005
		Sig. (2-tailed)	.	,960
		N	104	101
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,005	1,000
		Sig. (2-tailed)	,960	.
		N	101	101

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Sig. (2-tailed)* variabel *person-job fit* sebesar $0,960 > 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan memprediksi nilai Y. Keputusan didasarkan pada nilai signifikansi, dimana H_a diterima jika $\text{sig.} < 0,05$ dan ditolak jika $> 0,05$.⁹ Dalam penelitian ini, uji regresi dilakukan dengan SPSS.

⁸Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia), 2022, 69.

⁹Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif; Praktis Merencanakan, Panduan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021): 191.

Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) H_a : *Person-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.
- 2) H_o : *Person-job fit* tidak berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

Tabel 4.29

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,179	4,052		,002
	Person-Job Fit	,909	,110	,640	,000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Berdasarkan tabel 4.31, bisa dilihat bahwa hasil uji signifikansi menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 8,285 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu, nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,640 memperlihatkan bahwa *person-job fit* memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan *job satisfaction* karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara pekerjaan dengan individu karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mendekati nol menunjukkan pengaruh kecil, sedangkan mendekati 100% menunjukkan pengaruh besar.¹⁰ Dari hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.30

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,403	3,366

a. Predictors: (Constant), Person-Job Fit

b. Dependent Variable: Job Satisfaction

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,409 atau 40,9% berarti bahwa variabel *person-job fit* mampu menjelaskan variasi perubahan pada *job satisfaction* sebesar 40,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,403 menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut,

¹⁰Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia), 2022, 54.

meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan

5. Kontribusi Variabel

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari setiap aspek yang membentuk sebuah variabel, perlu dilakukan perhitungan kontribusi. Proses ini dilakukan dengan cara membandingkan skor setiap aspek dengan total skor variabel secara keseluruhan. Rumus yang dipakai untuk menghitung besarnya kontribusi tiap aspek adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

Diketahui:

Total data variabel X dan Y : 8.426

Total data variabel X : 3.716

Total data variabel Y : 4.710

a. Kontribusi Variabel *Person-Job Fit* (X)

Variabel *person-job fit* terbagi menjadi dua aspek yaitu *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit*. Hasil perhitungan kontribusi variabel pada setiap aspek variabel *person-job fit* sebagai berikut:

$$\text{Demand-abilities fit} : \frac{1.873}{3.716} \times 100\% = 50\%$$

$$\text{Need-supplies fit} : \frac{1.843}{3.716} \times 100\% = 50\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan kontribusi menunjukkan bahwa aspek *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit* memberikan kontribusi yang

seimbang, masing-masing sebesar (50%) terhadap variabel *person-job fit*. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (*demand-abilities fit*) serta kemampuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan individu (*need-supplies fit*) memiliki peran yang sama penting dalam menentukan tingkat *person-job fit* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran.

b. Kontribusi Variabel *Job Satisfaction* (Y)

Variabel *job satisfaction* terbagi menjadi sembilan aspek yang dikemukakan oleh Spector, yaitu gaji, promosi, tunjangan, imbalan, supervisi, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Hasil perhitungan kontribusi variabel pada setiap aspek variabel *job satisfaction* sebagai berikut:

Gaji	$: \frac{513}{4.710} \times 100\% = 11\%$
Promosi	$: \frac{352}{4.710} \times 100\% = 7\%$
Tunjangan	$: \frac{467}{4.710} \times 100\% = 10\%$
Imbalan	$: \frac{287}{4.710} \times 100\% = 6\%$
Supervisi	$: \frac{1.186}{4.710} \times 100\% = 25\%$
Prosedur Kerja	$: \frac{538}{4.710} \times 100\% = 11\%$
Rekan Kerja	$: \frac{525}{4.710} \times 100\% = 11\%$
Sifat Pekerjaan	$: \frac{305}{4.710} \times 100\% = 6\%$
Komunikasi	$: \frac{537}{4.710} \times 100\% = 11\%$

Hasil kontribusi menunjukkan bahwa aspek supervisi merupakan faktor paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan dengan persentase 25%. Aspek lain yang juga berpengaruh cukup besar adalah gaji, prosedur kerja,

rekan kerja, dan komunikasi yang masing-masing berkontribusi (11%), serta tunjangan sebesar (10%). Sementara itu, aspek promosi (7%), imbalan (6%), dan sifat pekerjaan (6%) memberikan kontribusi lebih kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh faktor eksternal, khususnya dukungan dan supervisi dari atasan, diikuti oleh faktor gaji, prosedur kerja, rekan kerja, dan komunikasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kualitas supervisi dan hubungan kerja yang sudah baik, sekaligus meningkatkan aspek yang kontribusinya masih rendah, seperti promosi, imbalan, dan sifat pekerjaan, agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara lebih menyeluruh.

E. Pembahasan

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas dan kuantitas SDM yang memadai, serta penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menjadi faktor utama dalam menunjang kinerja organisasi. Selain itu, kondisi sumber daya manusia juga dapat menjadi indikator untuk menilai tingkat kemajuan perusahaan serta efektivitas pengendalian terhadap karyawan.¹¹ Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan yang dimilikinya memiliki kemampuan dan kesesuaian yang selaras dengan kebutuhan organisasi.

¹¹Marnis dan Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 32 <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas, loyalitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, memiliki motivasi tinggi, dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.¹² Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu meningkatnya tingkat absensi atau keterlambatan kronis, pengurangan upaya kerja, hingga turnover yang tinggi, yang pada akhirnya merugikan organisasi secara keseluruhan.¹³

Menurut Spector, kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasa senang atau puas dengan pekerjaannya.¹⁴ Kepuasan ini mencakup sembilan aspek utama, yaitu gaji, promosi, tunjangan, penghargaan, supervisi, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.¹⁵ Sementara itu Robbins dan Judge menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.¹⁶ Karyawan akan merasa puas apabila seluruh aspek tersebut berjalan seimbang.

¹²Moh. Sutoro, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang," *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* vol. 7, no. 4 (2024): 1434, <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>.

¹³Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2017): 52.

¹⁴Paul 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>.

¹⁵Paul 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>.

¹⁶Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 46.

Fenomena ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya di PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut memperkuat urgensi penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara awal, ditemukan gejala ketidakpuasan kerja. Dua karyawan merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang keahlian sehingga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Selain itu, gaji yang diterima dinilai belum sesuai dengan ekspektasi pribadi. Salah satu karyawan juga mengungkapkan adanya ketidakstabilan jam kerja akibat kendala operasional serta komunikasi internal yang masih perlu ditingkatkan agar koordinasi kerja lebih efektif.¹⁷ Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Ratnaningsih yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Ikhsan juga menunjukkan bahwa *person-job fit* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.¹⁹ Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak et al. menemukan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.²⁰

¹⁷F, S dan A, Wawancara Pribadi, 23 Juli 2024, PT Panen Embun Kemakmuran.

¹⁸Titis 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>.

¹⁹Marthin Okuli Sitompul dan Arfan Ikhsan, "Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work Engagement* Dan Kepuasan Kerja Dalam Etika Bisnis Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Budget Hotel Di Kota Medan," *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen* vol. 5, no. 2 (2025): 268. <https://doi.org/10.54951/sintama.v5i2.774>.

²⁰Bintang 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*

Beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut memperkuat bahwa ketidaksesuaian antara kemampuan individu, kebutuhan pribadi, dan tuntutan pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Panen Embun Kemakmuran berada pada tingkat *job satisfaction* yang tergolong sedang, yaitu sebanyak 76 orang (69,7%), sementara 15 orang (13,8%) berada pada kategori tinggi dan 18 orang (16,5%) dalam kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, namun kepuasan tersebut belum sepenuhnya optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya.²¹

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Millenia yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan cenderung berada pada tingkat sedang ketika kesesuaian individu dengan pekerjaannya belum sepenuhnya optimal.²² Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT

Accounting and Transportation vol. 2, no. 1 (2025): 659-660, <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5171>.

²¹Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 46.

²²Valleryn Millenia, "Hubungan Antara *Person-Job Fit* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara" *Universitas Medan Area* vol. 44, no. 2 (2022): 58.

Panen Embun Kemakmuran sudah terbentuk secara positif, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Berdasarkan hasil perhitungan kontribusi setiap aspek, diketahui bahwa aspek supervisi memberikan kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu sebesar (25%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dukungan, serta kualitas hubungan dengan atasan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menciptakan kenyamanan psikologis dan motivasi bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Herawati et al., yang menyatakan bahwa *supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya dukungan serta hubungan yang berkualitas dengan atasan menjadi faktor penting dalam menekan kelelahan emosional dan depersonalisasi, sekaligus membantu meningkatkan keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan kerja.²³

Selain aspek supervisi, terdapat aspek prosedur kerja, rekan kerja, dan komunikasi masing-masing memberikan kontribusi sebesar (11%), menandakan pentingnya kejelasan sistem kerja serta hubungan interpersonal yang harmonis. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Lufiyanti et al., yang menyatakan bahwa aspek interpersonal seperti komunikasi berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena komunikasi yang terbuka dan jelas mampu mendorong karyawan merasa dihargai serta lebih memahami arah dan

²³Herawati et al., "The Effect of Workload , Supervisor and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction", *Internasional Journal of Finance, Economics and Business*, vol. 2, no. 1 (2023): 26-27.

tujuan organisasi.²⁴ Penelitian yang dilakukan Ramadhan juga menyatakan bahwa prosedur kerja dan rekan kerja berperan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena prosedur kerja yang baik dan hubungan antar rekan yang harmonis dapat meningkatkan kenyamanan serta kepuasan karyawan.²⁵

Aspek tunjangan juga memberikan kontribusi signifikan sebesar (10%), hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan material tetap menjadi komponen yang dipertimbangkan karyawan sebagai bentuk penghargaan organisasi atas usaha mereka. Di sisi lain, aspek promosi sebesar (7%), imbalan (6%), dan sifat pekerjaan sebesar (6%) memberikan kontribusi yang lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh yang relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, sehingga tidak menjadi determinan utama dalam persepsi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini.

Dalam konteks Islam, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memberikan hasil terbaik adalah bentuk ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. At-Taubah/9: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah/9: 105).

²⁴Dewi Lutfiyanti, Didik Subiyanto dan Tri Ratna Purnamarini, “*The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Communication On Employee Job Satisfaction At PT Lingkar Organik Indonesia*”, vol. 18, no. 1 (2025): 72, <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886.3>.

²⁵Syahrul Ramadhan, “Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan,” *Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*, 2021, 122-123.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memberikan dorongan kuat kepada orang-orang mukmin untuk bersemangat dalam beramal dan bekerja.²⁶ Seruan "Bekerjalah kamu" dalam Surah At-Taubah ayat 105 merupakan bentuk motivasi agar setiap individu menjalani pekerjaannya dengan kesungguhan, tanggung jawab, dan niat yang lurus. Ayat ini menggambarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh keikhlasan. Ketika seseorang bekerja sesuai kemampuannya dan mendapatkan penghargaan yang layak, maka ia akan merasakan kepuasan batin.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *person-job fit*, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Panen Embun Kemakmuran berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 79 orang (72,5%), sedangkan 14 orang (12,8%) berada pada kategori rendah dan 16 orang (14,7%) lainnya pada kategori tinggi. Pola distribusi ini menunjukkan bahwa secara umum kesesuaian antara individu dan pekerjaan pada karyawan telah terbentuk, namun belum berada pada tingkat yang optimal. Mengacu pada konsep *person-job fit* yang menekankan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan kebutuhan individu dengan tuntutan pekerjaan.²⁷ Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan telah

²⁶Afif dan Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)" *Journal of Islamic Economics & Finance* Vol.5, No. 1, 2022: 35.

²⁷Tomoki Sekiguchi and Vandra L. Huber, "*The Use of Person-Organization Fit and Person-Job Fit Information in Making Selection Decisions*," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* vol. 116, no. 2 (2011): 2, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>.

memiliki pandangan yang relatif positif terhadap pekerjaannya, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan kesesuaian.

Jika ditinjau lebih rinci berdasarkan pola respons item, terdapat dua temuan penting. Pertama, sebesar (51,4%) karyawan menyatakan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, serta menilai bahwa kontribusinya dihargai oleh perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya dasar kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan, khususnya pada aspek *need-supplies fit*. Kedua, sebanyak (62,4%) karyawan mengakui masih memerlukan peningkatan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa *demand-abilities fit* belum sepenuhnya tercapai, sehingga masih terdapat kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki individu dan tuntutan pekerjaan, meskipun *need-supplies fit* (perasaan dihargai, penghargaan atas kontribusi) relatif cukup baik.

Analisis kontribusi aspek menunjukkan bahwa *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit* sama-sama menyumbang sebesar (50%) terhadap variabel *person-job fit*. Temuan ini sejalan dengan literatur klasik yang menyatakan bahwa *person-job fit* terbentuk dari dua aspek utama, yaitu kesesuaian kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan serta kesesuaian kebutuhan individu dengan imbalan dan peluang yang disediakan pekerjaan.²⁸ Artinya, di perusahaan ini karyawan sudah merasakan bahwa keduanya sama penting,

²⁸Daniel 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>.

bukan hanya "saya mampu mengerjakan pekerjaan ini", tapi juga "apakah pekerjaan ini memenuhi kebutuhan dan harapan saya?". Tingkat *person-job fit* yang didominasi kategori sedang mencerminkan bahwa fondasi kecocokan telah terbentuk, namun masih terdapat ruang peningkatan pada aspek penguatan keterampilan teknis dan kejelasan jalur pengembangan karir.

Temuan penelitian tersebut dapat dijelaskan melalui konsep *person-job fit*. Menurut Sekiguchi, *person-job fit* merupakan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, serta kebutuhan individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan.²⁹ *Person-job fit* yang tinggi menunjukkan bahwa individu merasa kompetensinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta kebutuhannya terpenuhi melalui imbalan yang diberikan oleh organisasi. Widyastuti dan Ratnaningsih menjelaskan bahwa ketika karyawan mempersepsikan adanya kesesuaian antara kemampuan dan karakteristik dirinya dengan pekerjaan telah terpenuhi, maka hal tersebut dapat meningkatkan performa kerja, yang pada akhirnya mendorong tercapainya penghargaan serta pemenuhan kebutuhan psikologis, sehingga menimbulkan kepuasan kerja.³⁰

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Panen Embun Kemakmuran berada pada tingkat *person-job fit* sedang, yang mengindikasikan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan telah terbentuk tetapi belum optimal. Kondisi ini mencerminkan bahwa aspek

²⁹Tomoki Sekiguchi and Vandra L. Huber, "The Use of Person-Organization Fit and Person-Job Fit Information in Making Selection Decisions," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* vol. 116, no. 2 (2011): 2, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>.

³⁰Titis 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): 77, <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>.

need-supplies fit relatif telah terpenuhi, seperti perasaan dihargai dan pemenuhan kebutuhan melalui pekerjaan, sementara aspek *demand-abilities fit* masih memerlukan penguatan, khususnya terkait kemampuan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Adapun karyawan dengan *person-job fit* rendah menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang lebih nyata antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan serta keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra et al., yang menemukan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.³¹ Hasil penelitian Simanjuntak et al. juga memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka memandang bahwa keahlian dan kompetensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan.³²

Secara kritis, hasil ini dapat dibaca dalam dua sisi. Secara positif, mayoritas karyawan tidak berada dalam kondisi ketidaksesuaian ekstrem. Mayoritas karyawan berada pada tingkat kesesuaian yang bersifat moderat antara karakteristik individu dan pekerjaannya, yang dapat menjadi dasar strategis bagi pelaksanaan intervensi pengembangan sumber daya manusia

³¹Apriano Rinaldo Putra, Syofian, and 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, <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.720>.

³²Bintang Lastri Simanjuntak, Dewita Suryati Ningsih, and 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, <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5171>.

untuk ke depannya. Namun di sisi lain, keberadaan (12,8%) karyawan dengan tingkat *person-job fit* rendah serta pengakuan luas mengenai kekurangan kompetensi teknis menandakan potensi risiko ke depan, seperti penurunan kinerja³³, peningkatan stres kerja³⁴ serta meningkatnya turnover intention³⁵ jika tidak dilakukan intervensi yang tepat.

Dari sudut pandang Islam, peningkatan kompetensi teknis terkait dengan perintah untuk bekerja secara *ihsan* (sebaik-baiknya) dan profesional. Allah berfirman dalam Q.S. An-Nahl/16: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ 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).

Berdasarkan Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa amal saleh yang disertai dengan keimanan akan melahirkan *hayatan thayyibah* (kehidupan yang baik), yaitu kehidupan yang tidak semata-mata diukur dari kemewahan materi, tetapi ditandai dengan ketenangan hati, rasa syukur, keikhlasan, serta kesabaran dalam menghadapi berbagai ujian.³⁶ Dalam konteks

³³I 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. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>.

³⁴Nevin Deniz, Aral Noyan, and Öznur Gülen, “Linking *Person-Job Fit* to *Job Stress* : The Mediating Effect of *Perceived Person-Organization Fit*,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* no. 207 (2015): 370, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>.

³⁵Ayu Iqtiyah Arum, “Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention* : *Person Job Fit* Sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Ilmu Manajemen* vol. 10 (2022): 636.

³⁶M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah Vol 7*, Jakarta : Lentera Hati, 2005, 343-344.

kehidupan sehari-hari, amal saleh tidak terbatas pada ibadah ritual, tetapi juga mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan dengan niat baik dan sesuai dengan nilai-nilai kebaikan, termasuk dalam dunia kerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, kesungguhan dalam menunaikan tugas dengan kualitas terbaik di lingkungan kerja merupakan bentuk konkret dari *amal salih*. Program pelatihan dan peningkatan keterampilan teknis di perusahaan tidak hanya bernilai manajerial, tetapi juga bernilai ibadah bila diarahkan untuk memperbaiki kualitas kerja demi mencari ridha Allah SWT.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *person-job fit* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Ratnaningsih, yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$).³⁷ Adapun nilai koefisien regresi *person-job fit* sebesar 0,909 dengan nilai konstanta 13,179, sehingga persamaan regresi dapat dituliskan sebagai $Y = 13,179 + 0,909X$. Artinya, ketika *person-job fit* tidak hadir dalam diri karyawan, maka nilai *job satisfaction* hanya berada pada angka 13,179. Sebaliknya, setiap peningkatan satu satuan pada *person-job fit* akan diikuti oleh peningkatan *job satisfaction* sebesar 0,909.

³⁷Titis 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): 76, <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>.

Besarnya koefisien regresi (0,909) menggambarkan bahwa *person-job fit* memiliki kontribusi yang kuat dalam mempengaruhi tingkat *job satisfaction*, sehingga variabel ini menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan dapat menimbulkan konsekuensi negatif seperti penurunan kinerja para karyawan.³⁸ Selain itu, penelitian oleh Pujakusuma dan Suratman juga menegaskan bahwa ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat menjadi prediktor stres kerja.³⁹ Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuatnya kontribusi *person-job fit* yang tercermin dari nilai koefisien regresi yang tinggi memiliki peran penting dalam membentuk *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran serta berfungsi sebagai faktor protektif terhadap munculnya stres kerja dan penurunan kinerja.

Adapun besarnya pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* pada penelitian ini ditunjukkan melalui perolehan nilai R Square sebesar 0,409 (40,9%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *person-job fit* memberikan kontribusi sebesar (40,9%) dalam menjelaskan variasi pada tingkat *job satisfaction* karyawan, sedangkan sisanya sebesar (59,1%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,640

³⁸I 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): 196. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>.

³⁹Adinda Pujakusuma dan Andriyastuti Suratman, "Pengaruh *Stress Kerja* Dan Konflik Dengan Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja," *Jurnal Ekonomika45* vol. 12, no. 2 (2025): 86. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2.4192>.

mengindikasikan bahwa hubungan antara *person-job fit* dan *job satisfaction* berada pada kategori cukup kuat. Maka, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara kemampuan dan kebutuhan individu dengan tuntutan serta sumber daya pekerjaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kesesuaian tersebut rendah, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah yang menghasilkan temuan serupa bahwa terdapat pengaruh positif antara *person-job fit* dengan *job satisfaction* pada karyawan.⁴⁰

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa tingkat *person-job fit* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran berada pada kategori sedang, yang menunjukkan adanya kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan, meskipun masih diperlukan peningkatan terutama pada aspek keterampilan teknis dan pengembangan karier. Sementara itu, tingkat *job satisfaction* karyawan juga berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa karyawan cukup puas terhadap pekerjaannya, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan kepuasan.

Person-job fit terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar (40,9%), yang menunjukkan bahwa variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa supervisi, prosedur kerja, hubungan rekan kerja, dan

⁴⁰Zahra Putri Fadhilah, "Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Cimahi", *Fakultas Ekonomi*, no. 2011 (2020), 65.

komunikasi merupakan faktor yang paling berperan dalam membentuk *job satisfaction*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah tersebut tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, tetapi juga mencerminkan implementasi nilai amal saleh dalam perspektif Islam melalui pelaksanaan tugas secara optimal, profesional, dan bermanfaat bagi perusahaan.

F. Temuan Penelitian

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Aspek *person-job fit* yang memiliki kontribusi paling besar adalah aspek *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit*, yang keduanya memberikan kontribusi yang seimbang, masing-masing sebesar (50%). Hal ini menunjukkan bahwa baik kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (*demand-abilities fit*), maupun kemampuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan individu (*need-supplies fit*), memiliki peranan yang sama penting dalam menentukan tingkat *person-job fit* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran.
2. Aspek *job satisfaction* yang memiliki kontribusi paling besar adalah supervisi dengan persentase sebesar (25%), diikuti oleh prosedur kerja, rekan kerja, dan komunikasi yang masing-masing berkontribusi (11%),

serta tunjangan sebesar (10%). Sementara itu, aspek promosi (7%), imbalan (6%), dan sifat pekerjaan (6%) memberikan kontribusi lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan yang baik dan adil merupakan faktor utama dalam membentuk *job satisfaction* karyawan di perusahaan.

3. Terdapat kesenjangan antara hasil studi pendahuluan dan hasil uji deskriptif. Hasil studi pendahuluan menunjukkan adanya gejala ketidakpuasan kerja yang mencakup tugas yang diberikan tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang keahlian karyawan, kompensasi yang dirasakan belum sejalan dengan ekspektasi pribadi, jam kerja yang belum sepenuhnya stabil akibat kendala operasional di lapangan, serta permasalahan komunikasi organisasi. Namun, hasil analisis deskriptif justru memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang, dalam hal *person-job fit* yaitu sebesar 79 orang (72,5%) dan *job satisfaction* sebesar 76 orang (69,7%). Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun masih terdapat keluhan pada sebagian kecil karyawan, secara umum kondisi kesesuaian individu dengan pekerjaan serta kepuasan kerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran sudah berjalan cukup baik.

G. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dapat menjadi bahan evaluasi. Beberapa keterbatasan pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu *person-job fit*, sehingga belum dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi *job satisfaction*, seperti kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa masih ada (59,1%) variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
2. Peneliti tidak dapat melakukan uji coba instrumen (*try out*) di perusahaan lain karena terkendala izin penelitian. Oleh karena itu, *try out* dilakukan di perusahaan yang sama namun dengan responden yang berbeda dari responden penelitian utama. Artinya, responden pada tahap *try out* tidak lagi digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Kondisi ini membuat proses uji validitas dan reliabilitas instrumen terbatas, karena hanya melibatkan lingkup responden dari perusahaan yang sama.
3. Proses penyebaran dan pengisian kuesioner tidak dilakukan secara langsung oleh peneliti, melainkan melalui bantuan atau perantara staff HRD perusahaan. Kondisi ini dapat menimbulkan keterbatasan dalam pengawasan jalannya pengisian kuesioner, serta membuka kemungkinan adanya bias dalam pemahaman atau interpretasi responden terhadap butir pertanyaan.
4. Terdapat jeda waktu yang cukup panjang antara pelaksanaan wawancara pendahuluan pada Juli 2024 dengan pengambilan data penelitian pada Juli 2025. Selama rentang waktu tersebut, berdasarkan hasil wawancara tambahan dengan pihak *Human Resource Department* (HRD),

perusahaan melakukan beberapa penyesuaian dalam sistem kerja dan pengelolaan operasional, termasuk sosialisasi kembali tugas dan tanggung jawab karyawan (*job description*) untuk meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, terjadi pula pergantian karyawan akibat adanya karyawan yang mengundurkan diri dan digantikan oleh karyawan baru. Perubahan kondisi organisasi dan komposisi tenaga kerja tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan karakteristik responden antara tahap wawancara pendahuluan dan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian yang diperoleh pada tahun 2025 mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi yang ditemukan pada saat wawancara pendahuluan tahun 2024.

5. Pada proses analisis terdapat penghapusan data outlier, yang menunjukkan bahwa sebaran data responden tidak sepenuhnya normal. Kondisi ini dapat memengaruhi kekuatan generalisasi hasil penelitian.
6. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, sehingga hasil penelitian belum tentu sama jika diterapkan pada perusahaan lain dengan karakteristik organisasi, sistem kerja, dan budaya kerja yang berbeda.