



Analisis Kepuasan Kerja dengan Metode *Job Satisfaction Scale* pada Karyawan di PT Bhineka Inovasi Global

Margareta Br Ginting

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: margaretabrginting@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bhineka Inovasi Global dengan menggunakan metode *Job Satisfaction Scale (JSS)*. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan, loyalitas, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, dan communication*. Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis rata-rata skor berdasarkan kriteria interpretasi *Job Satisfaction Scale*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,361. Hasil uji *reliabilitas* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966, sehingga instrumen penelitian dinyatakan *reliabel*. Hasil analisis *Job Satisfaction Scale* menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,71 dengan *persentase* 74,26% dan termasuk dalam kategori puas. Dimensi dengan nilai tertinggi adalah *nature of work* sebesar 3,98, sedangkan dimensi dengan nilai terendah adalah *pay* sebesar 3,58. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Bhineka Inovasi Global secara umum berada pada kategori puas, tetapi perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek gaji dan promosi agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara optimal. **Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, *Job Satisfaction Scale*, Karyawan, PT. Bhineka Inovasi Global.

Abstract

*This study aims to determine the level of employee job satisfaction at PT. Bhineka Inovasi Global using the Job Satisfaction Scale (JSS) method. Job satisfaction is an important factor that can influence employee comfort, loyalty, discipline, and productivity within a company. This research used a descriptive quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 30 respondents. The dimensions used in this study include pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, and communication. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, and mean score analysis based on the interpretation criteria of the Job Satisfaction Scale. The results showed that all questionnaire items were valid because the calculated *r* values were greater than the *r* table value of 0.361. The reliability test showed a Cronbach's Alpha value of 0.966, indicating that the research instrument was reliable. The Job Satisfaction Scale analysis showed that the overall average score of employee job satisfaction was 3.71, with a percentage of 74.26%, which falls into the satisfied category. The highest-rated dimension was nature of work, with an average score of 3.98, while the lowest-rated dimension was pay, with an average score of 3.58. Therefore, it can be concluded that employee job satisfaction at PT. Bhineka Inovasi Global is generally in the satisfied category; however, the company still needs to pay more attention to salary and promotion aspects to improve employee job satisfaction more optimally.* **Keywords:** Job Satisfaction, Job Satisfaction Scale, Employees, PT. Bhineka Inovasi Global.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas operasional, dan daya saing organisasi. Salah satu penentu utama performa karyawan adalah kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja berpotensi memicu timbulnya berbagai masalah personalia, seperti peningkatan angka ketidakhadiran, pelanggaran kedisiplinan, hingga tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

PT Bhineka Inovasi Global merupakan perusahaan bidang teknologi dan solusi digital yang menerapkan sistem *hybrid working*. Berdasarkan data internal tahun 2022–2025, perusahaan mengalami dinamika ketenagakerjaan berupa peningkatan *turnover* karyawan dari 10,6% menjadi 21,1%, kenaikan tingkat absensi dari 3% menjadi 8%, kenaikan kasus keterlambatan kerja dari 12 menjadi 33 kasus, serta peningkatan keluhan beban kerja dari 28% menjadi 48%.

Untuk mengidentifikasi akar permasalahan tersebut secara terukur dan spesifik, diperlukan evaluasi menggunakan metode *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector. Penelitian ini berfokus pada analisis tingkat kepuasan kerja karyawan Divisi *Information Technology* PT Bhineka Inovasi Global berdasarkan sembilan dimensi JSS guna memberikan rekomendasi perbaikan yang tepat sasaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi *Information Technology* PT Bhineka Inovasi Global yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian ($n = 30$).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang mengadaptasi sembilan dimensi JSS dengan kriteria penilaian skala Likert 5 tingkat. Teknik analisis data meliputi:

- **Uji Instrumen:** Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (syarat valid: $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (syarat reliabel: $\alpha > 0,60$).
- **Analisis Deskriptif:** Perhitungan skor rata-rata ($\bar{X}$) pada setiap dimensi yang kemudian dikategorikan berdasarkan skala interval interpretasi:

Interval Interpretasi Skor Kepuasan Kerja

Interval Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Puas

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (80,00%), berada pada rentang usia produktif 25–30 tahun (46,67%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (50,00%) dan Sarjana/S1 (40,00%), serta memiliki masa kerja 1–3 tahun (30,00%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Seluruh item kuesioner dari sembilan dimensi terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} berkisar antara 0,623 hingga 0,921 ($> 0,361$). Pengujian reliabilitas variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 ($> 0,60$), sehingga instrumen dinyatakan sangat konsisten dan reliabel.

3. Hasil Analisis Job Satisfaction Scale (JSS) Hasil rekapitulasi penilaian kepuasan kerja berdasarkan sembilan dimensi JSS dirangkum pada tabel berikut:

Rekapitulasi Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi JSS

No	Dimensi JSS	Total Skor	Persentase	Rata-rata (X)	Kategori
1	Pay (Gaji)	429	71,50%	3,58	Puas
2	Promotion (Promosi)	432	72,00%	3,60	Puas
3	Supervision (Pengawasan)	434	72,33%	3,62	Puas
4	Fringe Benefits (Tunjangan)	450	75,00%	3,75	Puas
5	Contingent Rewards (Penghargaan)	436	72,67%	3,63	Puas
6	Operating Procedures (Prosedur Operasional)	439	73,17%	3,66	Puas

7	Coworkers (Rekan Kerja)	469	78,17%	3,91	Puas
8	Nature of Work (Pekerjaan Itu Sendiri)	477	79,50%	3,98	Puas
9	Communication (Komunikasi)	444	74,00%	3,70	Puas
Rata-rata Keseluruhan		4.010	74,26%	3,71	Puas

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2026)

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan tergolong dalam kategori **Puas** dengan rata-rata 3,71(74,26%).

Dimensi Tertinggi: Skor tertinggi diraih oleh *Nature of Work* (3,98) dan *Coworkers* (3,91). Karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi di bidang IT, serta didukung oleh iklim kerja sama tim dan hubungan interpersonal yang harmonis.

Dimensi Terendah: Skor terendah ditemukan pada dimensi *Pay* (3,58) dan *Promotion* (3,60). Meskipun tetap berada pada kategori puas, capaian skor yang relatif lebih rendah ini mengindikasikan adanya ekspektasi karyawan terhadap evaluasi kesesuaian gaji dengan beban kerja dan jam lembur, ketepatan kompensasi, serta kejelasan transparansi jenjang karier perusahaan.

KESIMPULAN

Tingkat kepuasan kerja karyawan Divisi *Information Technology* PT Bhineka Inovasi Global berada pada kategori **Puas** dengan rata-rata skor 3,71(74,26%). Kesesuaian jenis pekerjaan (*nature of work*) dan keharmonisan hubungan antar-rekan kerja (*coworkers*) menjadi kekuatan utama perusahaan dalam mempertahankan stabilitas lingkungan kerja. Meski demikian, manajemen perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem remunerasi (*pay*) dan memberikan skema pengembangan karier yang lebih terstruktur dan transparan (*promotion*) guna menekan angka *turnover* serta meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E. (2025). Penerapan Key Performance Indicators dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 6(1).
- Andriani, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>
- Anwar, R. P. K. (2026). Pengaruh Employee Empowerment terhadap Employee Engagement Melalui Job Satisfaction pada Karyawan Corporate Secretary Bank Jatim. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 173–194. <https://doi.org/10.59024/jise.v4i2.1611>
- Bora, A. (2021). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (JSC). *Business Management Journal*, 9(2).
- Diasputri, A. A. (2024). Revealing the Impact of Job Satisfaction on PT. Nusantara Medika Utama Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat*, 8(4).
- Fajri, C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fatmala. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2). <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Fina Ainun. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1). <https://doi.org/10.14414/jbb.v6i1.661>
- Firmansyah, D., Pasim Sukabumi, S., & Al Fath Sukabumi, S. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.1234>

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harun, F. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas: Studi Tinjauan Literatur. *Jurnal Berita Kesehatan*, 28(1). <https://doi.org/10.58294/jbk.v17i1.259>
- Hussain, S., Saba, N. us, Ali, Z., Hussain, H., Hussain, A., & Khan, A. (2022). Job Satisfaction as a Predictor of Wellbeing Among Secondary School Teachers. *SAGE Open*, 12(4). <https://doi.org/10.1177/21582440221138726>
- Komariah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Pustaka Abadi.
- Pratomo. (2024). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen PTS di Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.37641/jabkes.v4i1.2198>
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. Ch. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(2), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Ramly, A. F. (2025). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara di Makassar. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.2943>
- Rifana, M. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE). *JOSEMB (Journal Of Science Education And Management Business)*, 4(1).
- Riniwati, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). UB Press.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.

Suci, R. B. D. (2026). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Remala Abadi Tbk. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1978>

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Triana, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/jism.v1i2.25615>

Wahyudi, S. J. A. (2026). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Menggunakan Job Satisfaction Survey dengan Metode IPA pada PT Gamma Buana Persada Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 19(1), 1–6. <https://doi.org/10.58431/jumpa.v19i1.358>