

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. ICI PAINTS INDONESIA

Oleh :

¹Subhi Muhammad Yasin, ²Risya Aurelia, ³Anisa Naya,
⁴Muhammad Zaid Salimudin, ⁵Susi Satiawati, ⁶Verus Hardian

^{1,2,3,4,5,6}Politeknik LP3I Jakarta

Jl. Kramat Raya No.7-9 4, RT.4/RW.2, Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

e-mail: subhimuhammadyasin@gmail.com¹, risyaurelia@gmail.com², anisanaya@gmail.com³,
muhammadzaid.salimudin240@gmail.com⁴, susisatiawati@gmail.com⁵, verus@gmail.com⁶

ABSTRAK

This study aims to assess the level of job satisfaction among employees at PT ICI Paints Indonesia. The research used a descriptive quantitative method by distributing online questionnaires to 18 respondents. The instrument consisted of 16 items covering compensation, work relationships, facilities, training, and rewards. The results show an actual score of 831 out of an ideal score of 1,440, resulting in a satisfaction percentage of 74.30%. According to Sugiyono's criteria, this falls into the "high" category, indicating that most employees are satisfied. However, areas such as rewards, training, and work facilities still require improvement.

Keywords : Job Satisfaction, Employees, Questionnaire, PT ICI Paints Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT ICI Paints Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan penyebaran kuesioner online kepada 18 responden. Instrumen penelitian terdiri dari 16 item pernyataan yang mencakup aspek kompensasi, hubungan kerja, fasilitas, pelatihan, dan penghargaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa skor aktual mencapai 1.056 dari skor ideal 1.440, dengan persentase 73,30%. Berdasarkan kriteria Sugiyono, angka tersebut termasuk kategori "tinggi", yang berarti sebagian besar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Namun, beberapa aspek seperti sistem penghargaan, pelatihan, dan fasilitas kerja masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Karyawan, Kuesioner, PT ICI Paints Indonesia.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berperan besar dalam menentukan produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target finansial, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan sumber daya manusianya. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, loyal, dan berkomitmen, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

PT. ICI Paints Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur cat dan pelapis, memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan sektor industri kimia di Indonesia. Dalam upaya menjaga daya saing dan kualitas produk, perusahaan sangat bergantung pada kontribusi karyawan yang bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana tingkat kepuasan kerja para karyawan agar perusahaan dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kepuasan kerja, mulai dari kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, hingga gaya kepemimpinan manajemen. Penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja ini menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, hasil analisis ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. ICI Paints Indonesia dengan tujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka. Melalui pendekatan kuantitatif, data akan diperoleh dari hasil survei kuesioner yang dirancang untuk mengukur berbagai dimensi kepuasan kerja. Selanjutnya, data tersebut akan dianalisis untuk mengetahui aspek mana yang telah berjalan dengan baik dan aspek mana yang masih perlu ditingkatkan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan PT. ICI Paints Indonesia dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi internal perusahaan dari sudut pandang karyawan. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan dalam menyusun strategi peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. ICI Paints Indonesia”.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan di PT. ICI Paints Indonesia dengan mengukur berbagai aspek seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar karyawan, peluang pengembangan karir, dan manajemen perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, baik secara positif maupun negatif. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan memberikan data yang valid dan terukur mengenai kepuasan karyawan untuk membantu pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan melalui implementasi kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Bagi karyawan memfasilitasi perbaikan lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan berdasarkan masukan yang disampaikan melalui penelitian, serta meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menambah referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait analisis kepuasan kerja

karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi panduan metodologi yang dapat diaplikasikan pada studi serupa di organisasi lain.

4. Bagi peneliti mengembangkan kemampuan analisis dan memberikan pengalaman dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik nyata, serta menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang berfokus pada peningkatan kinerja organisasi melalui pengelolaan kepuasan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

1. Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan sejauh mana individu merasa senang atau puas terhadap pekerjaannya.
2. Menurut Locke (1976) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya, termasuk seberapa jauh pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapannya.
3. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka memberikan hasil yang dianggap penting.
4. Menurut Davis dan Newstrom (1985) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka. Perasaan ini dapat mencerminkan sikap yang positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dijalani.
5. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
6. Menurut Smith, Kendall, dan Hulin (1969) Kepuasan kerja adalah perasaan atau respons afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan ini dapat diukur melalui evaluasi terhadap tugas, penghargaan, rekan kerja, serta kebijakan perusahaan.
7. Menurut Greenberg dan Baron (2003) Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, yang biasanya disebabkan oleh kondisi kerja, pengelolaan manajemen, serta hubungan antar karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah pengalaman yang sangat pribadi dan subjektif. Setiap orang memiliki standar dan harapan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, kebutuhan, serta tujuan hidupnya. Ketika aspek-aspek dalam pekerjaan, seperti lingkungan kerja, tugas yang diberikan, atau hubungan dengan rekan kerja, mampu memenuhi harapan seseorang, maka rasa puas akan muncul secara alami. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak sesuai dengan harapan atau bahkan bertentangan dengan kebutuhan pribadi, rasa ketidakpuasan akan mulai dirasakan.

Penting untuk dipahami bahwa kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang sederhana atau mutlak. Seorang individu mungkin merasa sangat puas dengan gaji atau kompensasi yang diterimanya, tetapi pada saat yang sama merasa kurang puas dengan peluang pengembangan karier atau hubungan dengan atasan. Artinya, kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai pengalaman dan penilaian terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan seseorang, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, ketidakcocokan dalam banyak aspek dapat mengurangi kebahagiaan dan motivasi seseorang di tempat kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Menurut Sutrisno dalam (Lusri & Siagian, 2017) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi pegawai seperti minat, ketenangan pikiran dalam bekerja, dan sikap terhadap pekerjaan
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai bekerja.
3. Variabel fisik yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan yang digunakan, dan kondisi fisik tempat kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan fisik pekerja di tempat kerja.
4. Variabel keuangan yang meliputi struktur dan besaran kompensasi, jaminan sosial, dan peluang promosi merupakan aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Fathoni (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan memadai, Kepuasan karyawan akan meningkat ketika mereka merasa bahwa balas jasa seperti gaji, tunjangan, dan insentif diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.
2. Penempatan yang memadai berdasarkan keahlian, Penempatan yang sesuai dengan keahlian karyawan akan mendukung kinerja mereka dan menciptakan rasa puas karena pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan kemampuan dan minat.
3. Beban kerja, Beban kerja yang proporsional dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan tekanan, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi semangat kerja.
4. Suasana tugas dan lingkungan, Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan interpersonal yang baik dan suasana kerja yang mendukung, berkontribusi pada kepuasan karyawan.
5. Perlengkapan yang berhubungan dengan pekerjaan, Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, Kepemimpinan yang baik, seperti memberikan dukungan, arahan, dan penghargaan kepada karyawan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja.
7. Sikap kerja yang monoton atau tidak, Pekerjaan yang bervariasi dan menantang dapat mencegah kebosanan dan meningkatkan motivasi, sedangkan tugas yang monoton cenderung menurunkan kepuasan kerja.

Menurut As'ad (2004:112-115) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, ketentraman, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukan adil dan baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.
2. Mutu pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga

karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

3. Fasilitas, Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.
4. Pendidikan (training, up grading dan sebagainya), Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut para ahli diatas pada prinsipnya adalah faktor-faktor yang ditujukan kepada kepentingan karyawan. Hal ini sebagai bukti, bahwa masalah sumber daya manusia adalah suatu yang harus dikedepankan jika perusahaan menginginkan aktivitas kerja berjalan dengan baik, karena baik tidaknya dan berhasil tidaknya perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan bersangkutan dan kepuasan kerja merupakan variabel yang menjadi sasaran dan tujuan dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan perusahaan.

Menurut Ghiselli dan Brown dalam Sunyoto (2013:212-213), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan, Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.
2. Pangkat, Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada setiap orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
3. Umur, Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan . umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.
4. Mutu pengawasan, Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dapat pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Menurut Brown dan Ghilelli dalam Sutrisno (2009:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, maupun kepada pimpinan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, perputaran udara dan kondisi kesehatan karyawan.
4. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja karena berkaitan langsung dengan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan perilaku positif, sementara

mereka yang tidak puas bisa mengalami penurunan motivasi bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Untuk memahami apa yang memengaruhi kepuasan kerja, para ahli telah mengembangkan berbagai teori. Di antaranya, tiga teori yang banyak dijadikan acuan menurut Wexley dan Yuki (dalam Sunyoto, 2013:211) serta Rivai dan Sagala (2009:856-857) adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian, adalah sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang telah dialami. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya.
2. Teori Keadilan, memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, keadilan atau ketidakadilan.
3. Teori Dua Faktor, menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat menjadi dua dikelompokkan kategori yaitu “*disatisfiers/ hygiene factors*” dan “*satisfiers atau motivators*” *Hygiene factors* meliputi hal-hal seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Hal-hal Penting dalam Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2009:75), hal-hal penting dalam kepuasan kerja dalam organisasi sekurang-kurangnya dengan 3 (tiga) alasan adalah:

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan.

Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh imbalan yang diberikan, tetapi juga oleh sejauh mana imbalan tersebut sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan. Apabila kinerja karyawan dinilai secara adil dan proporsional, maka mereka akan merasa dihargai, sehingga kepuasan kerja pun meningkat. Selain itu, kepuasan karyawan dan dapat mendorong mereka untuk terus memperbaiki kinerja.

Menurut Riggio dalam Sutrisno (2009:87), ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Perubahan struktur kerja, meningkatkan kepuasan kerja bisa dimulai dengan memperbarui sistem kerja, seperti:
 - a. Rotasi pekerjaan (*job rotation*): Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah dari satu jenis tugas ke jenis lainnya agar tidak merasa jenuh.
 - b. Perluasan pekerjaan (*job enlargement*): Menambah jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan agar mereka merasa lebih dihargai dan terlibat dalam organisasi.
2. Perubahan Sistem Pembayaran, yaitu sistem pembayaran yang adil dan berdasarkan pada kinerja dapat meningkatkan motivasi. Salah satu pendekatan yang digunakan

adalah gainsharing, yaitu sistem pembagian keuntungan berdasarkan hasil kerja kelompok, bukan individu.

3. Fleksibilitas Waktu Kerja, yaitu menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan karyawan bisa meningkatkan kepuasan, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab lain seperti mengurus anak. Contoh bentuk fleksibilitas:
 - a. *Compressed work week*: Mengurangi jumlah hari kerja tetapi memperpanjang jam kerja harian.
 - b. *Flextime*: Memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memilih jam kerja sesuai kebutuhan pribadi, selama tetap memenuhi target pekerjaan.
4. Pengembangan Program Khusus, perusahaan dapat merancang berbagai program yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan diri karyawan. Program-program ini bisa berupa pelatihan, kegiatan sosial, maupun peluang pengembangan karier, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menjadikan PT ICI Paints Indonesia sebagai objek penelitian. Peneliti tidak melakukan kunjungan langsung ke lokasi perusahaan, melainkan menyebarkan kuesioner secara online. Formulir kuesioner tersebut dikirimkan melalui salah satu karyawan PT ICI, yang kemudian meneruskannya kepada para responden. Proses pengumpulan data berlangsung selama kurang lebih satu minggu pada bulan Juni 2025.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:
 - a. Data kuantitatif, yaitu data berupa angka atau skor dari hasil pengisian kuesioner.
 - b. Data kualitatif, yaitu penjelasan deskriptif dari hasil pengolahan data kuantitatif untuk dianalisis secara naratif.
2. Sumber Data
 - a. Data primer, diperoleh langsung dari responden yang merupakan karyawan PT ICI melalui pengisian kuesioner online.
 - b. Data sekunder, diperoleh dari dokumen atau informasi pendukung lain seperti profil perusahaan, teori-teori dari buku, jurnal, maupun referensi ilmiah yang relevan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan melalui dua pendekatan:

1. Studi Pustaka (*Library Research*), yaitu peneliti mengumpulkan berbagai referensi dari buku, jurnal, artikel ilmiah, dan sumber literatur lainnya yang relevan dengan topik kepuasan kerja. Tujuannya adalah untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis dalam penelitian ini.
2. Studi Lapangan (*Field Research*) Pengumpulan data lapangan dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada karyawan PT ICI Paints Indonesia.
3. Pelaksanaan Pengisian Kuesioner, Kuesioner disebar secara daring dan diisi langsung oleh responden tanpa melalui pertemuan tatap muka. Metode ini dipilih untuk mempermudah distribusi dan efisiensi waktu dalam pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

1. Populasi, dalam penelitian ini adalah karyawan PT ICI PAINTS INDONESIA
2. Sampel, jumlah responden yang berhasil mengisi dan mengembalikan kuesioner sebanyak 18 orang, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 18 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner online yang telah diisi oleh responden di PT ICI Paints Indonesia.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden diklasifikasikan ke dalam 5 alternatif jawaban.
2. Yang diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
3. Dihitung total skor = jumlah skor dari seluruh skor indikator untuk semua koresponden.
4. Dihitung skor.
5. Untuk mendiskripsikan Jawaban responden jug digunakan statistik dieskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam tabel.

Untuk menjawab tentang analisis variabel penelitian digunakan rentang kriteria penilaian. Selanjutnya, untuk menetapkan peringkat dalam variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan. Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuisioner dikalikan jumlah koresponden.

Adapun urutan skor yang diberikan menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2012:137) adalah sebagai berikut:

- a. Sangat puas diberi bobot: 5
- b. Puas diberi bobot: 4
- c. Cukup puas diberi bobot: 3
- d. Tidak puas diberi bobot: 2
- e. Sangat tidak puas diberi bobot: 1

Untuk pilihan variabel terdiri dari 5 dimensi (bobot) dengan 16 item kuesioner dan jumlah responden sebanyak 18 orang, maka diperoleh kriteria penilaian sebagai berikut:
Skor aktual : Jawaban seluruh responden (18) orang atas 16 kuesioner yang diajukan.
Skor ideal : Bobot tertinggi dikalikan dengan jumlah sampel yaitu $5 \times 18 = 90$.
% Skor ideal : Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%.

Dari hasil uraian tersebut di atas, maka dikonversi dengan kriteria interpretasi skor yang telah ditetapkan dalam interval penilaian pada tabel 1 yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:144), yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Interval skor ideal dan skor aktual

Interval (%)	Kriteria
0 – 20	Sangat Rendah
21 – 40	Rendah
41 – 60	Sedang
61 – 80	Tinggi
81 - 100	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2025

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Tujuan penguraian karakteristik ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik ini selanjutnya dijelaskan berdasarkan masing- masing kategori

Tabel 2. Jumlah Rresponden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1	Laki-laki	9	50 %
2	Perempuan	9	50 %
	Total	18	100 %

Sumber : Data diolah, 2025

Karyawan PT. ICI PAINTS INDONESIA memperkerjakan karyawan laki-laki dan perempuan Umur responden merupakan tingkatan umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga pengelompokkan umur responden dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

2. Umur

Tabel 3. Jumlah Rresponden Menurut Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1	< 25	3	16,7 %
2	25 – 35	5	27,8 %
3	35 – 45	8	44,4 %
4	> 45	2	11,1 %
Total		18	100 %

Sumber : Data diolah, 2025

3. Masa Kerja

Masa kerja karyawan merupakan masa lama mereka mengabdikan dirinya dalam perusahaan dan berusaha memberikan yang terbaik.

Tabel 4. Jumlah Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1	1 – 2	4	22,2 %
2	2 – 3	0	0 %
3	3 – 4	1	5,6 %
4	4 – 5	2	11,1 %
5	> 5	11	61,1 %
Total		18	100 %

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu yang timbul dari seseorang yang biasanya ditunjukkan dengan sikap dan perilaku positif diakibatkan terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan kepuasan yang datang dari diri kita sendiri dapat berupa materi dan juga tidak.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam metode analisis sebelumnya, perhitungan persentase skor kepuasan kerja karyawan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Persentase} = \left(\frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Skor Aktual}} \right) \times 100\%$$

Dengan total skor aktual sebesar 1056 dan

skor ideal sebesar $90 \times 5 = 450$, maka perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \left(\frac{1056}{1440} \right) \times 100\% = 73,33\%$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi yang disediakan, persentase yang dicapai adalah **73,33%**.

Dengan menggunakan interval interpretasi menurut Sugiyono (2012:144), maka:

76% – 100% = Sangat Tinggi

61% – 75% = Tinggi

41% – 60% = Sedang

21% – 40% = Rendah

0% – 20% = Sangat Rendah

Maka, tingkat kepuasan kerja karyawan PT ICI Paints Indonesia tergolong dalam kategori **tinggi** karena berada pada interval 61% – 80%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT ICI Paints Indonesia berada pada kategori **tinggi**, dengan persentase sebesar **73,33%**. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, meskipun masih terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti sistem penghargaan dan pelatihan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa aspek seperti sistem penghargaan, pelatihan kerja, dan fasilitas masih tergolong rendah, maka disarankan agar PT ICI Paints Indonesia meningkatkan perhatian pada hal-hal tersebut. Perusahaan dapat memberikan bonus atau insentif berbasis kinerja, menyelenggarakan pelatihan rutin sesuai bidang kerja karyawan, serta memperbaiki sarana dan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan tingkat kepuasan kerja dapat meningkat ke kategori sangat tinggi dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Afiah, M. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. Jurnal IMMAMA.

As'ad, M. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty. Tanggal Akses (12 Juni 2025) <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=476804>

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (8th ed.). Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi ke-2). BPFE, Yogyakarta.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education. Tanggal akses (12 Juni 2025)
<https://www.mheducation.com/highered/product/organizational-behaviorluthans/M9780078112577.html>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. tanggal Akses (12 Juni 2025)
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=515648>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.