

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Glico Wings Karawang

Shepia¹, Rustomo², Yanto Lesmana³
Universitas Pertiwi -¹ 21120127@pertiwi.ac.id
-²rustomo@pertiwi.ac.id
-³yanto.lesmana@pertiwi.ac.id

Abstrak— *The enduring viability of businesses operated by Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) hinges on their capacity to evolve with shifting market dynamics, their integration of technological advancements, their understanding of financial principles, and the backing they receive from both governmental bodies and local communities when navigating diverse economic obstacles. The central aim of this research endeavor was to scrutinize the effects of financial understanding, digital proficiency, and the adoption of financial technology on the long-term stability of MSMEs operating within the Sumbawa Regency. This research employed a quantitative methodological framework, focusing on a total population of 1,362 MSME business owners located within the Sumbawa Regency area. The sample selection process involved a total sampling strategy, with the quantity of participants determined via the Slovin formula, which resulted in the acquisition of responses from precisely 100 individuals. Information was gathered through the distribution of questionnaires utilizing a Likert scale, ranging from a value of 1 to 4. The data analysis was executed via the application of multiple linear regression methodologies. The findings derived from this study revealed that having a grasp of financial concepts, being digitally literate, and utilizing financial technology all exert a beneficial and notable impact on the sustained performance of MSMEs throughout the Sumbawa Regency.*

Keywords: *Financial Literacy, Digital Literacy, Financial Technology, Business Sustainability*

1. PENDAHULUAN

Menurut Irmayani (2021: 1) Manajemen sumber daya manusia, yang umumnya dikenal sebagai MSDM, menunjukkan seni dan praktik mengelola koneksi dan fungsi talenta unik (karyawan) dengan cara yang produktif dan sukses. Hal ini memaksimalkan kontribusi mereka terhadap pemenuhan ambisi kolektif organisasi, tenaga kerja, dan masyarakat. MSDM beroperasi berdasarkan gagasan mendasar bahwa setiap anggota staf adalah individu dengan kebutuhan dan perasaan individual, bukan sekadar alat atau aset impersonal bagi perusahaan.

Sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya bukan hanya tentang gaji; tetapi juga melibatkan beberapa hal non-moneter seperti mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang baik, merasa bahwa mereka adalah bagian penting dalam menciptakan sesuatu, dan mampu berbagi ide-ide bermanfaat. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, beserta dukungan dari supervisor, juga sangat penting dalam membentuk perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. (Paparang a 2021).

PT Glico Wings yang berlokasi di Jl. Pasar Jati, Jl. Raya Kaligandu, Wanakerta, Kecamatan Telukjambe Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361, merupakan perusahaan yang telah lama berdiri dan dikenal memproduksi berbagai jenis produk, salah satunya adalah es krim, sumber: glicowings.co.id/history.

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan menyadari pentingnya peran kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut dapat memengaruhi tingkat kinerja mereka secara keseluruhan. Kepuasan kerja sendiri mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya, yang biasanya ditunjukkan melalui sikap positif terhadap tugas dan lingkungan kerja. Namun, berdasarkan pengamatan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja di perusahaan ini yang terjadi mengenai kepuasan kerja yaitu:

1. Jemputan hanya untuk shift 2 dan hanya untuk wanita saja.
2. Tidak ada uang transportasi.
3. Sistem kerjanya 2 minggu dan hanya libur 1 hari saja.
4. Sistem kerja kurang terkoordinasi dengan baik, seperti mendadak mengenai informasi yang seharusnya masuk kerja di hari weekday tetapi diliburkan secara mendadak.
5. Tidak diberikan slip gaji, tetapi harus meminta kepada pihak perusahaan selama 2 minggu

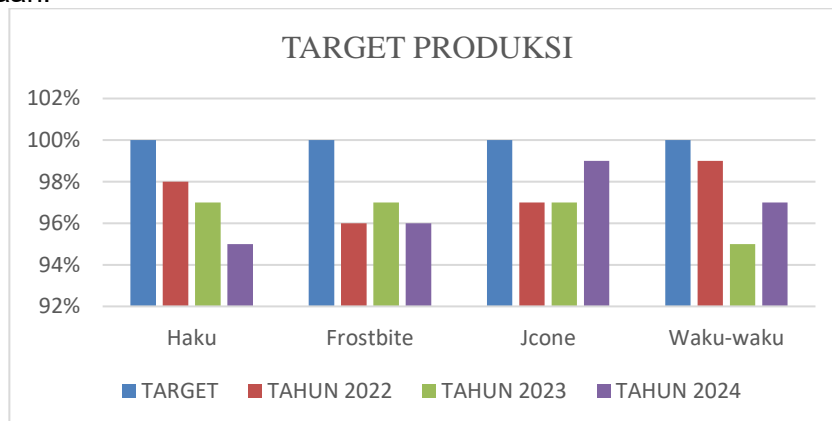
atau sampai 1 bulan.

Dengan pelaksanaan strategi yang tepat dan kemajuan dalam keterampilan usaha mikro, kecil, dan menengah, diharapkan divisi khusus ini akan terus memainkan peran penting dalam memperkuat struktur keuangan Indonesia.

Berdasarkan data turnover karyawan PT. Glico Wings selama periode tahun 2022 hingga 2024, dapat disimpulkan bahwa terjadi dinamika dalam pergerakan sumber daya manusia yang cukup signifikan, namun cenderung stabil dari tahun ke tahun. Secara keseluruhan, perusahaan menerima total 270 karyawan baru dan kehilangan 176 karyawan dalam periode tiga tahun. Jika dianalisis menggunakan rumus turnover yang memperhitungkan selisih antara karyawan yang diterima dan keluar dibandingkan dengan rata-rata karyawan awal dan akhir dalam satu tahun, maka diperoleh hasil sebagai berikut: turnover tahun 2022 sebesar 6,39%, tahun 2023 sebesar 0,74%, dan tahun 2024 sebesar 4,56%. Angka turnover tertinggi terjadi pada tahun 2022, yang mencerminkan adanya proses perekrutan tetapi juga diiringi dengan tingkat yang cukup tinggi yang disebabkan atas mengunduran diri dan selesai kontrak pada karyawan.

Kegagalan pencapaian target ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, jumlah karyawan yang keluar masih tergolong tinggi, terutama pada tahun 2022 yang kemungkinan dipicu oleh dinamika internal perusahaan seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja yang tinggi, atau kondisi organisasi pascapandemi. Kedua, target turnover yang ditetapkan perusahaan tergolong cukup ketat dan idealis, sehingga meskipun realisasi turnover cukup rendah (seperti pada tahun 2023), tetap dianggap tidak sesuai sasaran. Ketiga, kurangnya strategi retensi dan minimnya keterlibatan karyawan dalam program pengembangan karier turut berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk keluar.

Masuknya karyawan baru yang signifikan pada tahun 2022 dan 2024 berpotensi menyebabkan tingkat keluarnya karyawan yang lebih tinggi jika program integrasi dan pelatihan awal tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam hubungan antara tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dengan produktivitas dan kelangsungan jangka panjang perusahaan.



Gambar 1. Kinerja karyawan

Berdasarkan data diagram rata-rata capaian target produk tahun 2022 hingga 2024, dapat disimpulkan bahwa keempat produk yaitu Haku, Frostbite, Jcone, dan Waku-waku belum ada yang mencapai target 100% dalam tiga tahun terakhir (2022–2024). Haku mengalami penurunan capaian dari 98% di tahun 2022 menjadi 95% di tahun 2024. Waku-waku juga menunjukkan hasil yang menurun di tahun 2023 dan hanya mencapai 97% pada tahun 2024. Sementara itu, Frostbite memiliki capaian yang hampir sama setiap tahunnya, berada di angka 96% hingga 97%, tanpa ada peningkatan yang berarti.

Di sisi lain, Jcone menunjukkan hasil yang lebih baik dibanding produk lainnya. Pada tahun 2024, Jcone berhasil mencapai 99%, yang paling mendekati target produksi. Hal ini menunjukkan bahwa Jcone memiliki kinerja produksi yang lebih baik dan lebih konsisten. Sebaliknya, Haku dan Waku-waku perlu dilakukan evaluasi karena capaian produksinya semakin menurun. Perlu dilakukan perbaikan proses dan pengawasan produksi agar seluruh produk bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

Ketidak seimbangan tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja, yang kemudian memicu berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya angka ketidakhadiran,

keputusan karyawan untuk mengundurkan diri, hingga kecenderungan mereka mencari peluang kerja di tempat lain. Lebih lanjut, kondisi ini juga turut memengaruhi kualitas output, terbukti dari adanya produk yang mengalami kecacatan namun tetap lolos dalam proses quality control, dan terus terjadi secara berulang dari waktu ke waktu.

2. METODE

Desain penelitian bagaikan sebuah rencana yang menunjukkan bagaimana sebuah penelitian akan dilakukan dan bagaimana jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah akan ditemukan. Jenis penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2022), melibatkan pendekatan penelitian yang digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang fitur, tindakan, metode, dan elemen lain dari suatu fenomena yang diteliti.

Temuan dari penilaian deskriptif ini dimaksudkan untuk memberikan landasan bagi analisis area-area modal manusia yang perlu difokuskan dan ditingkatkan.

2. Penelitian asosiatif

Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020), adalah jenis penelitian yang melihat bagaimana dua faktor atau lebih saling terhubung atau berhubungan satu sama lain.

Tujuan dari penelitian korelasional ini adalah untuk meneliti bagaimana Kepuasan Kerja memengaruhi Hasil Kerja Staf Manufaktur di PT. Glico Wings. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya merinci kondisi masing-masing faktor; tetapi juga mengukur intensitas hubungan dan bagaimana faktor-faktor tersebut saling memengaruhi. Kami berharap kesimpulan yang ditarik akan menawarkan solusi metodis untuk pertanyaan penelitian ketiga dan bertindak sebagai titik awal bagi inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja staf dengan meningkatkan aspek-aspek pemenuhan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode analisis kuantitatif untuk menilai dan menganalisis hubungan dan pengaruh antar faktor.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Tujuan utama uji asumsi tradisional adalah untuk memeriksa apakah model regresi bermanfaat dan memastikan data mengikuti distribusi normal. Uji tradisional ini meliputi pemeriksaan normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. (Priyatno, 2022).

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran umum tentang situasi dan apa yang terjadi. Tujuan utamanya adalah mengumpulkan informasi primer yang akurat. Metode ini menganalisis data sebagaimana adanya, tanpa mencoba membuat kesimpulan besar atau pernyataan umum (Sugiono, 2022: 147).

Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2020: 146), skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sudut pandang, pemikiran, dan pandangan yang dipegang oleh satu orang atau sekelompok individu mengenai kejadian di masyarakat. Dalam kuesioner, setiap elemen mencakup lima respons, yang masing-masing memiliki signifikansi atau nilai numerik yang berbeda. Setiap jawaban potensial diberi nilai poin yang ditentukan, yang mengharuskan responden untuk menguraikan dan menyetujui pertanyaan yang diajukan (berkembang dari aspek positif ke negatif). Nilai poin digunakan untuk memastikan opsi spesifik yang dipilih oleh mereka yang berpartisipasi.

Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan metode untuk menganalisis informasi kuantitatif; khususnya, strategi analitis yang melibatkan komputasi numerik. Komputasi ini dilakukan untuk menilai kondisi dan pola informasi. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah agar tim peneliti dapat menemukan solusi untuk pertanyaan penelitian ketiga, yaitu seberapa besar kepuasan kerja memengaruhi kinerja pekerja produksi di PT. Glico Wings. Penelitian ini dilakukan agar dampak, penjelasan, dan kesimpulan yang diperoleh dari informasi menjadi jelas setelah komputasi ini selesai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penulis memeriksa apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal dengan menggunakan uji normalitas. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2020:161), penilaian normalitas melalui uji Kolmogorov-Smirnov tunduk pada ketentuan berikut:

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	536.293.323
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.052
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
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.

Merujuk pada Tabel 2 dan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan sebelumnya, signifikansi asimtotik dua sisi adalah 0,200. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian ini dipastikan mengikuti distribusi normal, mengingat tingkat signifikansi 0,200 lebih besar daripada ambang batas 0,50.

Uji Multikolinearitas

Penilaian multikolinearitas dapat dilakukan melalui statistik toleransi dan resiprokalnya, yang dikenal sebagai faktor inflasi varians (VIF). Multikolinearitas tidak terindikasi jika statistik toleransi melebihi 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Berikut adalah hasil penilaian multikolinearitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	9.448	2.789		3.388	.001	
	X	.926	.084	.744	11.020	.0000	1.00 1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v23, diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 3. hasil uji multikolinearitas diatas dapat menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 1,000 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,000 (< 10) menunjukkan bahwa tidak Model regresi menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Oleh karena itu, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan korelasi linear yang substansial di antara mereka sendiri, sehingga tidak sesuai untuk diimplementasikan dalam analisis regresi.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Mokoginta et al., (2022) Autokorelasi muncul karena titik-titik data dikumpulkan dalam urutan tertentu dan memiliki saling ketergantungan. Teknik Durbin-Watson digunakan untuk memastikan keberadaan autokorelasi. Model regresi yang optimal dicirikan oleh tidak adanya autokorelasi. Rasional di balik penentuan autokorelasi terletak pada fakta bahwa autokorelasi positif diindikasikan jika statistik D-W berada di bawah -2. Tidak adanya autokorelasi diindikasikan ketika statistik D-W berada di antara -2 dan +2. Sebaliknya, autokorelasi negatif disimpulkan jika statistik D-W melebihi +2. Hasil analisis yang relevan disajikan di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.553	.549	5.39023	1.950

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Nilai Durbin-Watson (DW) dari uji autokorelasi, seperti yang ditunjukkan pada tabel ringkasan model yang diekstrak dari Tabel 4, adalah 1,950. Perbandingan dilakukan antara angka ini dan nilai acuan tabel, menggunakan ambang batas signifikansi 5 persen (0,05), ukuran sampel (n) 100, dan nilai 'k' 1 (k=1), yang ditentukan dengan menghitung variabel yang termasuk dalam penelitian. Proses ini menghasilkan nilai dU sebesar 1,694 dari tabel Durbin-Watson. Selanjutnya, angka-angka ini diterapkan pada rumus yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi; khususnya, $dU < dw < 4 - dU$, yang diterjemahkan menjadi $1.694 < 1.950 < 2.306$.

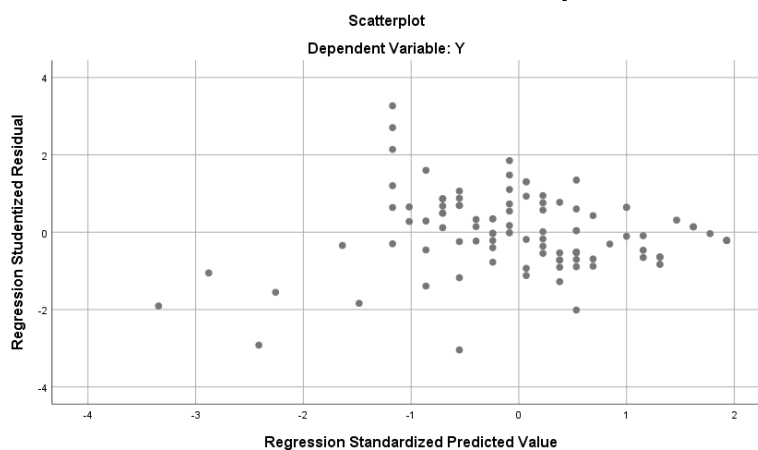
Berdasarkan hasil dari proses pengambilan keputusan ini, kita dapat mengatakan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi ketika melihat keempat variabel independen yang dipelajari di sini.

Uji Heteroskedastisitas

Mardiatmoko (2020:335) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas terjadi ketika varians galat suatu model regresi berbeda di semua titik data. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan menganalisis scatterplot menggunakan perangkat lunak SPSS. Kriteria yang digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dijelaskan secara rinci di bawah ini:

1. Angka-angka harus ditempatkan di atas dan di bawah, atau di sekitar, titik nol.
2. Angka-angka tidak boleh berkelompok di dekat bagian atas atau bawah.
3. Penempatan angka-angka tidak boleh membentuk gelombang yang kemudian menyebar. kemudian mengecil, lalu mengembang lagi.
4. Susunan titik-titik data tidak boleh memiliki struktur yang jelas

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Melihat Gambar 2, titik-titik dalam diagram sebar tersebar di atas dan di bawah garis nol. Titik

titik tersebut tidak mengelompok di satu sisi, dan tidak membentuk gelombang atau bentuk khusus lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas, yang berarti asumsi homoskedastisitas berlaku.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Setelah menyusun hasil kuesioner untuk setiap variabel yang dirinci dalam lampiran, penulis melanjutkan dengan melakukan penilaian validitas untuk semua variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X (Kepuasan Kerja)

Item Soal	t Tabel	t Hitung	Keterangan
X.1	0,195	0,736	Valid
X.2	0,195	0,636	Valid
X.3	0,195	0,71	Valid
X.4	0,195	0,532	Valid
X.5	0,195	0,74	Valid
X.6	0,195	0,793	Valid
X.7	0,195	0,814	Valid
X.8	0,195	0,6	Valid
X.9	0,195	0,775	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X (Kepuasan Kerja) dapat dilihat bahwa faktor pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung > r tabel yakni X.1 bernilai 0,736 > 0,195, X.2 bernilai 0,636 > 0,195, X.3 bernilai 0,710 > 0,195, X.4 bernilai 0,532 > 0,195, X.5 bernilai 0,740 > 0,195, X.6 bernilai 0,793 > 0,195, X.7 bernilai 0,814 > 0,195, X.8 bernilai 0,600 > 0,195, dan X.9 bernilai 0,775 > 0,195. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Soal	t Tabel	t Hitung	Keterangan
Y.1	0,195	0,856	Valid
Y.2	0,195	0,866	Valid
Y.3	0,195	0,864	Valid
Y.4	0,195	0,786	Valid
Y.5	0,195	0,916	Valid
Y.6	0,195	0,897	Valid
Y.7	0,195	0,892	Valid
Y.8	0,195	0,890	Valid
Y.9	0,195	0,706	Valid
Y.10	0,195	0,720	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat bahwa faktor pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung > r tabel yakni Y.1 bernilai 0,856 > 0,195, Y.2 bernilai 0,866 > 0,195, Y.3 bernilai 0,864 > 0,195, Y.4 bernilai 0,786 > 0,195, Y.5 bernilai 0,916 > 0,195, Y.6 bernilai 0,897 > 0,195, Y.7 bernilai 0,892 > 0,195, Y.8 bernilai 0,890 > 0,195, Y.9 bernilai 0,706 > 0,195, dan Y.10 bernilai 0,720 > 0,195. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kepuasan Kerja)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	9

Setelah melihat hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha adalah 0,871. Ini berarti pertanyaan pertama dalam kuesioner, yang mengukur Kepuasan Kerja, reliabel. Hal ini diketahui karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871 lebih tinggi daripada standar 0,70.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpa Cronbach's melalui bantuan software SPSS versi 23:

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

Uji reliabilitas menunjukkan skor Cronbach's Alpha sebesar 0,951, menurut data. Ini berarti pertanyaan tentang kinerja karyawan dalam survei tersebut reliabel karena nilai Cronbach's Alpha, yaitu 0,951, lebih tinggi dari standar minimum 0,70.

Hasil Uji T

Kriteria yang digunakan pada uji t dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji t dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23:

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.448	2.789		3.388	.001
	Kepuasan Kerja	.926	.084	.744	11.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan data dari Tabel 4.15, nilai t yang dihitung adalah 11,020. Penulis perlu menemukan nilai t-tabel yang sesuai untuk membandingkannya dengan nilai t yang dihitung. Nilai t-tabel ditemukan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) yang sama dengan ukuran sampel, yaitu 100. Ini menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,661. Karena nilai t yang diperoleh (11,020) lebih tinggi daripada nilai t-tabel (1,661), hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Glico Wings. Hasilnya, hipotesis alternatif (H_1) diterima, dan nilai korelasi yang diperoleh berada dalam area penolakan hipotesis nol (H_0), yang mendukung H_1 .

Hasil Uji F

Standar yang digunakan dalam pendekatan uji-f untuk menilai hipotesis penelitian, yang berasal dari perhitungan, akan menghasilkan distribusi F yang dicirikan oleh pembilang K dan penyebut dk ($n-k-1$) dengan ketentuan berikut:

- a. Jika nilai F hitung sama dengan atau melebihi nilai F tabel $\rightarrow H_0$ ditolak, sehingga H_1 dianggap valid (menunjukkan signifikansi).
- b. Jika nilai F hitung kurang dari atau sama dengan nilai F tabel $\rightarrow H_0$ ditegaskan, sehingga H_1 ditolak (menunjukkan tidak signifikansi).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a		Sum	of	Mean		
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	3528.656	1	3528.656	121.44	.000 ^b
	Residual	2847.344	98	29.055	9	
	Total	6376.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.16, nilai f hitung sebesar 121,449 lebih tinggi daripada nilai f kritis sebesar 3,941. Ini berarti f hitung lebih besar daripada f tabel, sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X, yang merupakan kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif dan penting terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan, dalam konteks PT. Glico Wings.

4. KESIMPULAN

Dari penelitian tentang bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerja produksi di PT. Glico Wings Karawang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji R kuadrat menunjukkan nilai 0,553, yaitu 55,3%. Ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X) menjelaskan 55,3% variasi Kinerja Karyawan (Y). Jadi, lebih dari separuh perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh kepuasan kerja mereka. Sisanya, 44,7%, disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, cara pemimpin mengelola, budaya perusahaan, dan kondisi kerja.
2. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 11,020 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,661, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, meningkatkan kepuasan kerja di PT. Glico Wings, melalui hal-hal seperti gaji yang lebih baik, tunjangan, bonus, atau penghargaan non-uang seperti pengakuan, penghargaan, hubungan baik dengan atasan, dan lingkungan kerja yang mendukung, akan membantu meningkatkan kinerja secara signifikan.
3. Hasil uji-F menunjukkan nilai F sebesar 121,449, yang jauh lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 3,941, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan efektif. Jadi, gagasan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan didukung. Artinya kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam membantu membentuk kinerja karyawan di PT. Glico Wings.
4. Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Glico Wings. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja biasanya lebih bersemangat, terdorong, dan tekun dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, penurunan kepuasan kerja biasanya menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
5. Kesimpulannya, peningkatan kepuasan kerja muncul sebagai strategi krusial yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Potensi menurunnya kinerja karyawan terjadi apabila tidak adanya kepuasan kerja yang memadai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan..