

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV JIA LI

Michelle Winnie Tanuwiajaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236

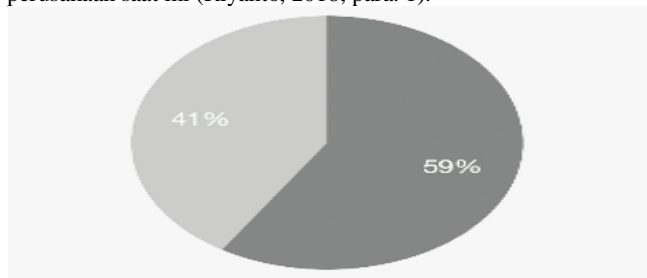
winniemichelle044@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li. Tujuan adalah menguji dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan serta menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistik deskriptif dan *exploratory factor analysis*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan CV Jia Li memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori tinggi. Analisis faktor membentuk empat faktor baru yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li yaitu faktor hubungan kerja, faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja, dan faktor fasilitas umum.

Kata Kunci—Kepuasan Kerja, Analisis Faktor, Karyawan, Analisis Faktor Eksploratori.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang tidak mudah puas, manusia selalu ingin mendapatkan lebih, dalam apapun, termasuk dalam kepuasan kerja, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Qerja yang berasal dari Indonesia, menunjukkan pada tahun 2018 sebanyak 59% responden merasa puas bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan 41% responden merasa tidak puas bekerja di perusahaan saat ini (Riyanto, 2018, para. 1).



Gambar 1 Survei kepuasan kerja

Sumber: Riyanto, 2018, para. 1

Karyawan yang memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaannya menurut Handoko akan memiliki semangat kerja yang rendah, sering melamun, emosi tidak stabil, sering absensi, dan melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (dalam Listiara & Shafira, 2017). Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dapat berprestasi lebih baik (Sutrisno, 2017, p. 75).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai macam indikator, yaitu gaji, tunjangan, fasilitas, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, pengembangan, keselamatan kerja, pendidikan, kebijakan organisasi, penyelesaian konflik, prestasi kerja, kebebasan bekerja, kejelasan peran, promosi, lingkungan kerja, pengawasan, penghargaan terhadap hasil kerja, beban kerja,

komunikasi, kompensasi, kebebasan menyalurkan bakat, pekerjaan sesuai, jadwal kerja, dan kualitas (Kadarisman, 2012; Salesti, 2016; Saputro, 2017; Rakhman, Masjaya, & Sugandi, 2013; Anindya, Ariana, & Putra, 2017).

CV Jia Li memiliki jumlah karyawan yang tercatat saat ini ada 36 karyawan. Wawancara singkat yang dilakukan dengan karyawan CV Jia Li informan sebanyak lima orang karyawan. Hasil wawancara menunjukkan dari lima orang karyawan, tiga di antaranya menyatakan puas dengan pekerjaannya saat ini, dan dua orang karyawan lainnya menyatakan kurang puas.

Responden yang menyatakan puas dengan pekerjaannya adalah W, D dan S (wawancara singkat, 24 Oktober 2018) mengatakan bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan dan dijanjikan, fasilitas yang diberikan layak digunakan dan bersih, rekan kerja saling membantu dan adanya rasa kekeluargaan yang membuat merasa nyaman saat bekerja, pekerjaan yang diberikan jelas dan mudah untuk dipahami, hubungan antar rekan kerja baik, dan jaminan keselamatan yang diberikan seperti alat perlindungan diri sudah dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja. Responden yang menyatakan kurang puas dengan pekerjaannya adalah R dan K (wawancara singkat, 24 Oktober 2018) mengatakan bahwa gaji yang diperoleh karyawan tidak sebanding dengan resiko pekerjaan, komunikasi dengan rekan kerja mengalami gangguan karena suara bising mesin, lantai pabrik masih ada yang licin, toilet kotor, dan ada rasa tidak nyaman bekerja saat sudah terkena iritasi kulit yang diakibatkan bekas air cucian.

Deskripsi hasil wawancara kepada beberapa karyawan CV Jia Li memberikan informasi, bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, dan ada beberapa faktor yang dapat membentuk persepsi karyawan tentang kepuasan kerja di CV Jia Li. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana tingkat kepuasan karyawan, dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li. Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV Jia Li.

Hipotesis Penelitian

Gaji merupakan bentuk rill dari balas jasa berupa uang. Motivasi karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk mencapai kehidupan yang lebih layak melalui gaji yang diterima. Gaji menurut Cushway (2007) adalah strategi pemberian gaji/upah yang baik dapat membantu memotivasi karyawan yang memiliki prestasi, mendorong pemikiran inovatif dan strategis, dan mendorong efisiensi, efektifitas, dan produktivitas yang tinggi (dalam Sutanto, & Anggraini, 2011).

Setiap aktivitas yang dilakukan memiliki tujuan untuk dicapai, pada hakekatnya tujuan dasar pengawasan adalah memonitor apakah pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan agar dapat ditindaklanjuti apabila ada ketidaksesuaian. Menurut Kusnadi (1999, p. 117) umumnya tujuan pengawasan meliputi: Pengukuran kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan hukum yang berlaku, menjaga sumber daya yang dimiliki organisasi, pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, dipercaya informasi yang ada di dalam

organisasi, kinerja yang sedang berlangsung dan kemudian membandingkan kinerja aktual dengan standar serta tingkat penyimpangan yang kemudian mencari solusi yang tepat (dalam Sutanto, & Anggraini, 2011).

Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas menurut Gilmer (1996) merupakan fasilitas yang didapatkan berupa fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, kantin, dan lain sebagainya apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (dalam Sutrisno, 2017, p. 78).

Lingkungan Kerja pada umumnya memiliki peranan yang penting untuk para karyawan, terutama dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan proses kerja yang lancar. Lingkungan kerja yang bersih dapat menunjang peningkatan hasil produksi, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kotor akan membuat perasaan karyawan tidak nyaman, tidak sehat, dan menghambat kelancaran produksi (Sutanto, & Anggraini, 2011).

Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hubungan antar Rekan Kerja menurut Hamali (2018, p. 208) adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul karena karyawan dalam jumlah tertentu, berada pada suatu ruangan kerja, sehingga karyawan dapat saling berbicara. Karyawan yang bekerja sebagai satu tim dalam kelompok kerja akan timbul kepuasan kerjanya karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi.

Salah satu bentuk usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan memberikan tunjangan kesejahteraan. Tunjangan kesejahteraan menurut Manulang (2005) merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja (dalam Indriyani, 2014).

Hipotesis yang digunakan berdasarkan permasalahan yang ditemukan yaitu, masih terdapat dua karyawan yang merasa kurang puas terhadap beberapa faktor pada perusahaan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Diduga tingkat kepuasan karyawan CV Jia Li tinggi

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian pada penelitian ini akan disusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y), yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka penelitian

Sumber: Sutrisno, 2017, p. 77–78; Kadarisman, 2012; Susanto dan Anggraini, 2011

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2010, p. 13) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik.

Responden dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu adalah 36 karyawan CV Jia Li. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang mana keseluruhan jumlah populasi akan digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2010, p. 116).

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan alat pengukuran menggunakan angket yang disebarakan secara langsung melalui tatap muka dengan responden. Angket berisi mengenai profil karyawan, pengukuran tingkat kepuasan, dan faktor-faktor kepuasan kerja.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja, adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, pengawasan, fasilitas, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, tunjangan kesejahteraan,

Teknik Analisis Data

Tabulasi Silang atau Crosstab

Tabulasi silang digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara aspek demografi responden (usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir) dengan kepuasan kerja.

Tingkat Kepuasan Kerja

Tujuan utama dari uji ini adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan CV Jia Li. Range interval tingkat kepuasan kerja, sebagai berikut:

Tabel 1

Range Interval Tingkat Kepuasan Kerja

Range Interval	Kategori Tingkat Kepuasan Kerja
1 – 2,3	Rendah
2,31 – 3,61	Sedang
3,62 – 5	Tinggi

Analisis Faktor

Tujuan utama dari analisis faktor adalah mendefinisikan struktur suatu data matriks dan menganalisis struktur yang saling berhubungan (korelasi) antar jumlah variabel dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi dan sering disebut faktor atau komponen.

Penelitian ini menggunakan analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis*) yaitu yang ingin mencari pengelompokan baru variabel asli menjadi variabel yang jumlahnya semakin sedikit (Ghozali, 2016, p. 384).

Beberapa tahapan untuk menganalisis faktor eksploratori (Santoso, 2014, p. 62–89) adalah sebagai berikut:

1. Menilai variabel yang layak
 - Logika pengujian ini adalah jika sebuah variabel memanglah mempunyai kecenderungan mengelompok dan membentuk sebuah faktor, maka variabel tersebut akan mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel lainnya. Alat uji yang digunakan untuk uji awal ini adalah *KMO and Barlett's test of sphericity* dan *Anti-image*.
 - a. Angka *KMO and Barlett's test* haruslah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis dengan analisis faktor.

b. *Anti-image Matrices*, yang dilihat adalah angka MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) yang terdapat di dalam tabel *Anti-image Matrices*. Angka MSA berkisar 0 sampai 1, dengan kriteria:

- 1) MSA=1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahannya oleh variabel yang lain
- 2) MSA>0,5, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut
- 3) MSA<0,5, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Seandainya ada lebih dari satu variabel yang memiliki MSA di bawah 0,5 maka yang dikeluarkan adalah variabel dengan angka MSA terkecil. Kemudian proses pengujian diulang lagi.

2. Proses *factoring* dan rotasi

Tahap selanjutnya dilakukan proses inti analisis faktor, yaitu melakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau lebih faktor. Alat uji yang digunakan adalah *Communalities, Total Variance Explained, Rotated Component Matrix*, dan *Component Transformation Matrix*.

3. Interpretasi variabel

Interpretasi variabel merupakan kelanjutan dari rotasi faktor, yang mana interpretasi merupakan pendefinisian variabel yang mempunyai bobot yang besar pada faktor yang sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kepuasan Kerja

Untuk melihat lebih jauh mengenai tingkat kepuasan kerja, dilakukan tabulasi silang atau *crosstab* antara aspek demografis (usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir) dengan tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil tabulasi silang antara usia dengan tingkat kepuasan kerja menghasilkan bahwa karyawan yang berusia > 46 tahun secara keseluruhan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan usia < 46 tahun yang menunjukkan empat responden yang memiliki kepuasan sedang, sisanya sebanyak 30 responden memiliki kepuasan kerja tinggi. Hasil ini bertolak belakang yang dikatakan oleh Keith (1985 dalam Mangkunegara, 2013, p. 118) yaitu adanya kecenderungan karyawan yang lebih tua lebih merasa puas dari karyawan yang berumur relatif lebih muda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan berbagai tingkat usia yang ada tingkat kepuasan kerja berdasarkan umur adalah tinggi.
2. Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan tingkat kepuasan kerja menghasilkan bahwa 19 responden laki-laki memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi dan empat responden tingkat kepuasan kerjanya sedang, sedangkan seluruh responden perempuan (13 orang) memiliki kepuasan kerja tinggi. Hasil sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dolan dan Goselin (2003, dalam Sutanto dan Anggraini, 2011) menyatakan bahwa karyawan perempuan lebih memiliki kecenderungan kepuasan lebih tinggi dibanding laki-laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan berbagai jenis kelamin, tingkat kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin adalah tinggi.
3. Hasil tabulasi silang antara pendidikan terakhir dengan tingkat kepuasan kerja menghasilkan bahwa Kepuasan kerja kategori sedang hanya ditemukan pada tingkat pendidikan SMA dengan empat responden bukan pada pendidikan SD, SMP, Sarjana, dan tidak tamat sekolah dengan total 32 responden. Hasil ini sejalan dengan teori dari Siagian yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi keinginan untuk menggunakan keterampilannya, sehingga mengakibatkan orang tersebut menjadi tidak mudah puas jika pengetahuan

dan keterampilannya tidak optimal digunakan (dalam Kadarisman, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan berbagai tingkat pendidikan terakhir yang ada tingkat kepuasan kerja berdasarkan pendidikan terakhir adalah tinggi.

Analisis Faktor

Pada penelitian ini akan menggunakan analisis faktor eksploratori. Hasil analisis faktor akan dijelaskan sebagai berikut:

Menilai Variabel yang Layak

Alat uji yang digunakan untuk menilai variabel yang layak adalah menggunakan *KMO and Bartlett's test of sphericity* dan *Anti-image* yang hasilnya akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. 0,745		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	401,233
	df	105
	Sig.	0,000

Tabel 2 menunjukkan hasil nilai KMO yang didapatkan sebesar 0,745 dengan signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis dengan analisis faktor, selanjutnya adalah akan disajikan hasil *anti-image matrices* berdasarkan angka MSA (*Measure of Sampling Adequacy*).

Tabel 3
Nilai MSA

Variabel	Nilai MSA
Gaji	0,663
Arahan	0,697
Pengawasan	0,753
Pemecahan Masalah	0,836
Dapur	0,772
Toilet	0,785
Tempat Istirahat	0,817
Hubungan Rekan Kerja	0,761
Dukungan Rekan Kerja	0,802
Peralatan	0,675
Sirkulasi Udara	0,850
Pencahayaannya	0,685
Kebersihan	0,695
Tunjangan kesehatan	0,695
Tunjangan Hari Raya	0,736

Tabel 3 menunjukkan dari keseluruhan pernyataan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja memiliki nilai MSA yang lebih besar dari 0,5. Nilai MSA terendah terdapat pada variabel Gaji yang memiliki nilai sebesar 0,663 akan tetapi masih dapat digunakan karena nilai MSA dari gaji lebih dari 0,5, sehingga keseluruhan pernyataan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut pada proses *factoring* dan proses.

Proses *Factoring* dan Rotasi

Proses *factoring* dan rotasi adalah melakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau

lebih faktor. Tahap pertama dalam melakukan proses *factoring* dan rotasi adalah *communalities*.

Tabel 4
Nilai Communalities

Variabel	Nilai Communalities
Gaji	0,772
Arahan	0,870
Pengawasan	0,805
Pemecahan Masalah	0,632
Dapur	0,780
Toilet	0,832
Tempat Istirahat	0,827
Hubungan Rekan Kerja	0,787
Dukungan Rekan Kerja	0,579
Peralatan	0,457
Sirkulasi Udara	0,543
Pencahayaan	0,924
Kebersihan	0,907
Tunjangan kesehatan	0,864
Tunjangan Hari Raya	0,764

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki kontribusi yang baik terhadap faktor baru yang terbentuk. Selanjutnya adalah tahapan *total variance explained* dengan ketentuan jumlah faktor yang terbentuk adalah yang mempunyai nilai *eigenvalues* lebih dari satu.

Tabel 5
Nilai Total Varianced Extracted

Faktor	Eigenvalues	% of Variances	Cumulative %
1	7,046	46,973	46,973
2	1,820	12,136	59,109
3	1,394	9,293	68,402
4	1,084	7,229	75,631

Tabel 5 menunjukkan, ada empat faktor baru yang membentuk kepuasan kerja karena memiliki nilai *eigenvalues* lebih dari satu. Total kumulatif keragaman variabel yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut sebesar 75,631%.

Tabel 6
Component Matrix

Variabel	Component Matrix
Gaji	0,611
Arahan	0,780
Pengawasan	0,706
Pemecahan Masalah	0,767
Dapur	0,736
Toilet	0,552
Tempat Istirahat	0,681
Hubungan Rekan Kerja	0,804
Dukungan Rekan Kerja	0,732
Peralatan	0,665
Sirkulasi Udara	0,627
Pencahayaan	0,681
Kebersihan	0,666
Tunjangan kesehatan	0,602
Tunjangan Hari Raya	0,618

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki korelasi antar suatu variabel dengan faktor yang cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari nilai *component matrix* yang lebih besar dari 0,5.

Tabel 7
Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
Gaji	0,104	0,843	0,181	0,135
Arahan	0,865	0,194	0,127	0,261
Pengawasan	0,852	0,071	0,229	0,144
Pemecahan Masalah	0,553	0,453	0,275	0,213
Dapur	0,273	0,273	0,189	0,772
Toilet	0,400	-0,118	-0,007	0,811
Tempat Istirahat	0,098	0,201	0,318	0,822
Hubungan Rekan Kerja	0,769	0,254	0,191	0,307
Dukungan Rekan Kerja	0,433	0,428	0,163	0,426
Peralatan	0,337	0,296	0,412	0,294
Sirkulasi Udara	0,464	0,054	0,543	0,172
Pencahayaan	0,171	0,201	0,913	0,143
Kebersihan	0,164	0,180	0,910	0,143
Tunjangan kesehatan	0,158	0,902	0,006	0,157
Tunjangan Hari Raya	0,180	0,808	0,281	-0,009

Tabel 7 menunjukkan terdapat empat faktor yang terbentuk dari lima belas variabel penelitian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor satu terdiri dari lima variabel yaitu arahan, pengawasan, pemecahan masalah, hubungan rekan kerja, dan dukungan rekan kerja.
2. Faktor dua terdiri dari tiga variabel yaitu gaji, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.
3. Faktor tiga terdiri dari empat variabel yaitu peralatan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan.
4. Faktor empat terdiri dari tiga variabel yaitu dapur, toilet, dan tempat istirahat.

Tabel 8
Component Transformation Matrix

Faktor yang terbentuk	Nilai component transformation matrix
Faktor 1	0,587
Faktor 2	0,793
Faktor 3	0,873
Faktor 4	0,714

Tabel 8 menunjukkan masing-masing faktor memiliki angka korelasi di atas 0,5, sehingga faktor yang terbentuk sudah tepat.

Interpretasi Variabel

Dari 15 variabel yang diteliti, dengan proses *factoring* bisa menjadi hanya empat faktor. Faktor yang terbentuk:

1. Faktor satu: terdiri dari lima variabel yaitu arahan, pengawasan, pemecahan masalah, hubungan rekan kerja, dan dukungan rekan kerja. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor hubungan kerja.
2. Faktor dua: terdiri dari tiga variabel yaitu gaji, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor kompensasi.

3. Faktor tiga: terdiri dari empat variabel yaitu peralatan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor lingkungan kerja.
4. Faktor empat: terdiri dari tiga variabel yaitu dapur, toilet, dan tempat istirahat. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor fasilitas umum.

Pembahasan

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan CV Jia Li

Kepuasan kerja akan menggambarkan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, 2017, p. 74). Karyawan yang merasakan kepuasan akan memiliki sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dilakukan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan di CV Jia Li termasuk kategori tinggi yang bisa dilihat hasil tabulasi silang antara aspek demografis (usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir) sama-sama memiliki kategori tinggi. Mayoritas karyawan CV Jia Li memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori tinggi. Hipotesis mengenai diduga tingkat kepuasan karyawan CV Jia Li tinggi benar.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan CV Jia Li

Hasil analisis faktor menunjukkan faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li adalah faktor hubungan kerja yang terdiri dari lima variabel yaitu terdiri dari lima variabel yaitu arahan, pengawasan, pemecahan masalah, hubungan rekan kerja, dan dukungan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadarisman (2012) yang menunjukkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li adalah faktor kompensasi yang terdiri dari tiga variabel yaitu gaji, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Kompensasi sebagai imbalan yang diterima dari perusahaan merupakan faktor yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti yang dikatakan oleh Sutrisno (2017, p. 74) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan imbalan yang diterima dalam bekerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li adalah faktor lingkungan kerja yang terdiri atas empat variabel yaitu peralatan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memadahi untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dapat membuat karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya dan nyaman berada di tempat kerja sehingga akan menyebabkan kepuasan dalam diri karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang tidak baik yang berdampak pada timbulnya ketidakpuasan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya.

Faktor keempat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li adalah faktor fasilitas umum yang terdiri atas tiga variabel yaitu terdiri dari tiga variabel yaitu dapur, toilet, dan tempat istirahat. Suatu perusahaan memiliki fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja karyawan di CV Jia Li termasuk kategori tinggi
2. Analisis faktor dengan menggunakan analisis faktor eksploratori, memunculkan empat faktor baru yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Jia Li yang terdiri dari:
 1. Faktor satu: terdiri dari lima variabel yaitu arahan, pengawasan, pemecahan masalah, hubungan rekan kerja, dan dukungan rekan kerja. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor hubungan kerja.
 2. Faktor dua: terdiri dari tiga variabel yaitu gaji, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor kompensasi.
 3. Faktor tiga: terdiri dari empat variabel yaitu peralatan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor lingkungan kerja.
 4. Faktor empat: terdiri dari tiga variabel yaitu dapur, toilet, dan tempat istirahat. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor fasilitas umum.

DAFTAR REFERENSI

- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 1(1), 1–8.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Undip
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. (1st ed.). Yogyakarta: CAPS.
- Indriyani, A. (2014). Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 41–56.
- Kadarisman, M. (2012). Analysis on factors that influence job satisfaction of government employees. *Journal of Administrative Science & Organization*, 19(1), 55–68.
- Listiara, A., & Shafira. (2017). Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rakhman, M. A., Masjaya., & Sugandi. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrative Reform*, 1(1), 316–327.
- Riyanto, T. (2018, 1 Februari). Infografik: Kepuasan & kepercayaan diri kinerja pekerja. *Qerja*. Retrived from <https://ww->

w.qerja.com/journal/view/10701-infografik-kepuasan-kepercayaan-diri-kinerja-pekerja/

- Salesti, J. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada tenaga kerja pendidik dan kependidikan pada Universitas di Batam). *Garba Rujukan Digital*, 3(2), 1–16.
- Santoso, S. (2014). *Statistik multivariate*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputro, B. W. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan job satisfaction survey (jss): Studi kasus di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), 1–8.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutanto, E. M., & Anggraini, L. (2011). Analisis kepuasan kerja karyawan hotel Hyatt Regency Yogyakarta dilihat dari sisi demografis. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 172–191.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. (1st ed.). Jakarta: Kharisma Putra Utama.