

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. WILMAR NABATI INDONESIA)
ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES (CASE STUDY: PT. WILMAR NABATI INDONESIA)

Aisha Tiara Permata Sari¹, Ella Jauvani Sagala, S.Psi, M.Sc.Psikolog²

¹ Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

² Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

aishatiarapermata@gmail.com, ellasagala@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah 138 orang karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia yang dihitung berdasarkan teknik *sampling simple random sampling*. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis faktor. Kepuasan karyawan diukur melalui penyebaran kuesioner dengan 31 item pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia termasuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 40,4%. Untuk hasil analisis faktor diperoleh 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, antara lain *supervision satisfaction* (9,191), *communication satisfaction* (3,431), *reward satisfaction* (2,695), *co-workers satisfaction* (1,784), *benefit satisfaction* (1,436), dan *recognition through performance satisfaction* (1,314). Kata Kunci: kepuasan kerja; perilaku organisasi; analisis faktor

Abstract

This research aims to find out what factors that affect job satisfaction employees at PT Wilmar Nabati Indonesia. The sample in this research is 138 employees of PT Wilmar Nabati Indonesia are calculated based on sampling simple random sampling. The method used is descriptive analysis and factors analysis. Employee satisfaction measured through the dissemination of a questionnaire with items 31 statement. The results showed that the satisfaction of employees at PT Wilmar Nabati Indonesia included in the low category i.e. amounting to 40.4%. For the results of factors analysis obtained 6 factors that affect employee satisfaction, these factors include supervision satisfaction (9,191), communication satisfaction (3,431) reward, satisfaction (2,695), co-workers satisfaction (1,784), benefit (1,436), satisfaction and recognition through performance satisfaction (1,314).

Key words: job satisfaction; organizational behaviour; factors analysis

1. Pendahuluan

SDM adalah kunci untuk memenangkan persaingan global. Sektor ketenagakerjaan (SDM) inilah yang menjadi sarana untuk menghasilkan harga yang kompetitif dengan produktivitasnya, menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dengan keterampilan (skills) dan pengetahuannya (kognitif), serta memberikan pelayanan yang prima dengan sikapnya (attitude). Oleh karena itu perlu ada upaya-upaya sistematis dan strategis dalam mengelola SDM di Industri [1].

Salah satu indikator untuk menentukan SDM yang berkualitas dalam suatu perusahaan adalah melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengukur sejauh mana pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan kehidupan kerja sehari-hari [2].

Tabel 1 *Turn Over* PT. Wilmar Nabati Indonesia

No.	Tahun	Jumlah (Orang)	%
1.	2013	3	7,60%
2.	2014	1	1,85%
3	2015	12	12,7%

Karyawan yang tidak puas lebih mungkin untuk berhenti dari pekerjaan mereka atau absen dibanding karyawan yang merasa puas [3]. Penting untuk perusahaan membedakan apakah seseorang benar-benar puas di tempat kerja, atau puas hanya oleh beberapa faktor, sejauh mana berbagai aspek dari pekerjaan penting bagi karyawan (intensitas pekerjaan), dan dengan mengenali kapan kondisi puas atau tidak puas terjadi pada satu individu [4]

Sampai saat ini PT. Wilmar Nabati Indonesia belum melakukan survei mengenai kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, survei ini diperlukan manajemen untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *turn over* karyawan meningkat dan kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung belum meningkat. Sehingga perlu diketahui kepuasan kerja karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

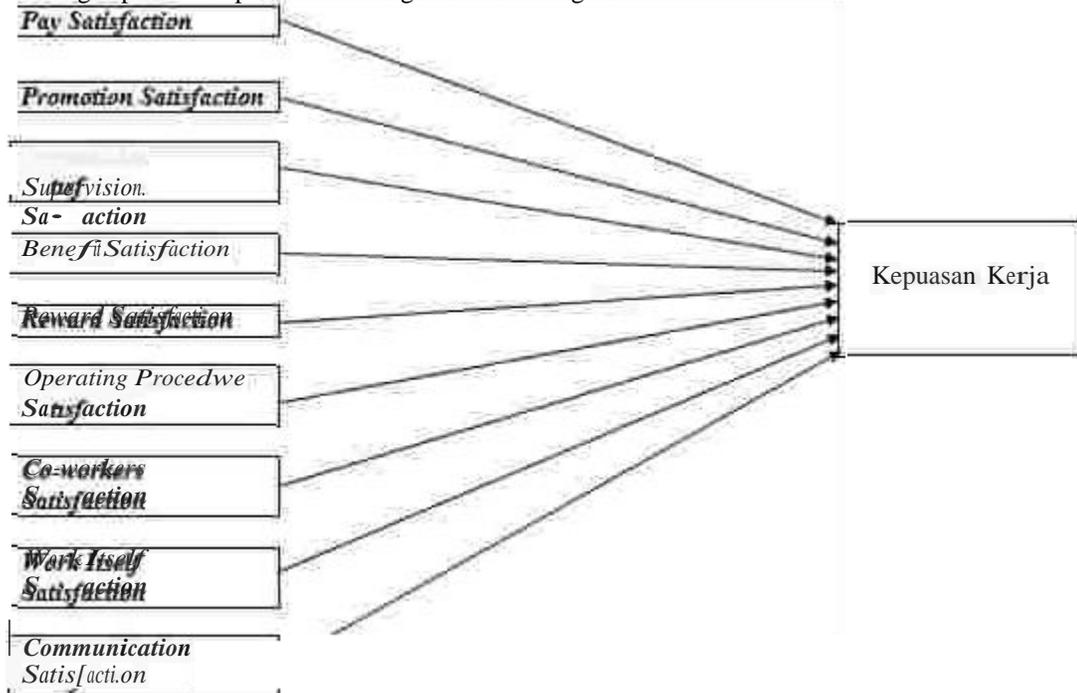
2. Dasar Teori dan Kerangka Pemikiran

2.1. Dasar Teori

Menurut Spector, kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek di dalamnya [5]. Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan teori Paul E. Spector (1985) melalui sembilan aspek, yaitu *pay satisfaction, promotion satisfaction, supervision satisfaction, benefit satisfaction, reward satisfaction, operating procedure satisfaction, co-workers satisfaction, work itself satisfaction, dan communication satisfaction* [6].

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Spector (2000)

2.3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Selain itu digunakan teknik analisis faktor untuk mengetahui faktor yang dominan dalam

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menggunakan skala likert 1-6 (Sangat tidak setuju - Sangat setuju) yang diadopsi dari Paul E. Spector. Dengan sampel sebanyak 138 dari total populasi 209 karyawan, jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi 0,5%. Pengumpulan data melalui kuesioner serta wawancara kepada staf bagian SDM PT. Wilmar Nabati Indonesia.

3. Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Jika dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, dari total 138 responden mayoritas karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia adalah laki-laki sebanyak 106 orang (77%) dan sisanya perempuan sebanyak 32 orang (23%). Berdasarkan usia sebagian besar karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia berusia 26-30 tahun yaitu 66 orang (48%). Selebihnya usia 31-35 tahun 49 orang (36%), usia 36-40 tahun 21 orang (15%), dan ≥ 41 tahun 2 orang (2%). Berdasarkan tingkat pendidikan dari total 138 responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat yaitu 120 orang (87%) dan 18 orang berpendidikan Strata 1 (13%). Berdasarkan masa kerja dari total 138 responden jumlah karyawan sebagian besar memiliki masa kerja selama 3-5 tahun yaitu 67 orang (49%). Selebihnya 5-7 tahun 50 orang (37%), 7-10 tahun 19 orang (14%) dan ≥ 10 tahun 2 orang (2%).

3.2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Sub Variabel	Skor
<i>Pay satisfaction</i>	1168
<i>Promotion satisfaction</i>	991
<i>Supervision satisfaction</i>	1459
<i>Benefit satisfaction</i>	975
<i>Reward satisfaction</i>	1023
<i>Operational procedure satisfaction</i>	1358
<i>Co-workers satisfaction</i>	1608
<i>Work it self satisfaction</i>	1026
<i>Communication satisfaction</i>	755
Total Skor	10363
Persentase	40,4%

Berdasarkan gambar 4.14 maka dapat diketahui bahwa persentase kepuasan karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia termasuk dalam kategori rendah.

3.3. Analisis Faktor

Tabel 3 Hasil Uji KMO

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,846
Approx. Chi-Square		2872,920
Bartlett's Test of Sphericity	Df	406
	Sig.	,000

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji KMO adalah sebesar 0,846. Karena nilai KMO lebih besar dari 0,5 dapat disimpulkan bahwa analisis faktor layak dilakukan dan dapat dilanjutkan. Selain itu nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang dilibatkan dalam analisis faktor memiliki korelasi dan analisis faktor layak dilakukan. Setelah dilakukan uji KMO dan MSA, serta dilakukan ekstraksi faktor, maka diperoleh 6 faktor yang terbentuk, dengan dilakukan rotasi untuk mempermudah interpretasi faktor sebagai berikut:

Tabel 4 Penamaan Faktor

Faktor	Variabel	Nama Faktor	Loading Factor	Kontribusi
1.	Rasa hormat terhadap pimpinan	<i>Supervision Satisfaction</i>	0,935	31,693%
2.	Mengkomunikasikan kebijakan dan hal-hal yang terjadi di perusahaan	<i>Communication Satisfaction</i>	0,766	11,832%
3.	Pengakuan atas pekerjaan yang baik	<i>Reward Satisfaction</i>	0,814	9,293%
4.	Saling menghargai sesama rekan kerja	<i>Co-workers Satisfaction</i>	0,594	6,152%
5.	Kepuasan akan benefit/fasilitas yang ada	<i>Benefit Satisfaction</i>	0,726	4,951%
6.	Penghargaan terhadap kinerja	<i>Recognition Through Performance Satisfaction</i>	0,766	4,533%
Total				68,454%

4. Kesimpulan dan Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

a. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia

Menurut hasil analisis data diperoleh persentase kepuasan karyawan sebesar 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan termasuk dalam kategori rendah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia

Berdasarkan hasil analisis faktor dari 31 item pernyataan yang dijadikan variabel dalam proses pengolahan data, terbentuk enam faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia. Faktor tersebut antara lain *supervision satisfaction*, *communication satisfaction*, *reward satisfaction*, *co-workers satisfaction*, *benefit satisfaction*, dan *recognition through performance satisfaction*. Selain itu diperoleh tingkat keragaman data sebesar 68,454%. Jadi dari seluruh variabel yang ada dapat dijelaskan oleh enam faktor yang terbentuk sebesar 68,454%.

4.2. Rekomendasi

Bagi Perusahaan

- Faktor *supervision satisfaction* sebagai faktor pertama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menunjukkan kompetensinya, memberikan perhatian lebih kepada karyawan, berlaku adil kepada setiap karyawan, dan memperbaiki komunikasi dengan karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan didengar oleh pimpinannya.
- Faktor *communication satisfaction* sebagai faktor kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Komunikasi sangat penting agar tujuan perusahaan dapat dimengerti dan dicapai oleh karyawan. Selain itu kepuasan akan komunikasi juga penting karena dengan komunikasi yang kebijakan-kebijakan di perusahaan dapat disosialisasikan dengan baik dan hal-hal yang terjadi di perusahaan dapat diketahui oleh karyawan.
- Faktor *reward satisfaction* sebagai faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan akan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan menjadi penting karena dengan diakuinya

karyawan atas pekerjaan yang baik maka karyawan akan merasa puas dengan kerjanya dan kedepannya akan berusaha untuk hasil yang maksimal.

- d. Faktor *co-workers satisfaction* sebagai faktor keempat yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan maka hubungan antar rekan kerja harus baik dan lingkungan kerja karyawan harus kondusif. Rasa saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karena rekan kerja merupakan partner dalam menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan acara formal atau non-formal seperti *outbond*, *family gathering*, dan *training* agar hubungan baik antar rekan kerja dapat terjaga.
- e. Faktor *benefit satisfaction* sebagai faktor kelima yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dengan meningkatkan benefit ataupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan tentunya akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kelengkapan fasilitas di perusahaan serta kemudahan untuk perizinan yang ditingkatkan akan selaras dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
- f. Faktor *recognition through performance satisfaction* sebagai faktor keenam yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, maka pengakuan atas kinerja dan kebijakan yang ada pada perusahaan harus diberi perhatian lebih.

Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian dilakukan dengan objek yang lebih berbeda atau bervariasi, tidak terbatas pada karyawan pabrik kelapa sawit. Misalnya karyawan perkebunan teh, atau objek lain selain perusahaan yang memiliki pabrik sehingga dapat dibandingkan serta dilihat perbedaannya.
- b. Penelitian dilakukan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil analisis faktor yang dilakukan lebih kuat.
- c. Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka:

- [1] Fitrihana, Noor. (2005). *Peningkatan Daya Saing Produk Melalui Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [2] Yamaguchi, Ikushi. A Japan-US Cross-Cultural Study of Relationships among Team Autonomy, Organizational Social Capital, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *International Journal of Intercultural Relations*, 37, 58 – 71. Retrieved from Science Direct.
- [3] Alniacik et. al. (2012). Relationships between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 58, 355 – 362. Retrieved from Science Direct.
- [4] Hajdukova et. al. (2014). The Job Satisfaction as a Regulator of the Working Behaviour. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 190, 471 – 476. Retrieved from Science Direct.
- [5] Spector, Paul E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Second Edition. United States of America: John Wiley & Sons Ltd.
- [6] Spector, Paul E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, Vol 13 No. 6.
- [7] Indrawati, Ph.D. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [8] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [10] Supranto. (2010). *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.