

ANALISA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PAM LYONNAISE JAYA (PALYJA) DI JAKARTA BARAT

(Studi Kasus pada PT Pam Lyonnaise Jaya Jakarta Barat)

Iqbal Amir Hakim¹

Prodi S1 Fakultas Manajemen Bisnis dan Telekomunikasi
Universitas Telkom
Email : iqbalamirhakim@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, masyarakat dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan melihat secara teliti berbagai kebutuhan yang bisa mendatangkan kepuasan kerja karyawan karena dengan terciptanya kepuasan kerja, karyawan mampu bekerja lebih produktif dan memberikan hasil positif bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa tingkat kepuasan kerja karyawan PT PAM Lyonnaise Jaya dengan menggunakan beberapa indikator sub variable dari Kepuasan kerja tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT PAM Lyonnaise Jaya Jakarta Barat, responden yang digunakan sebanyak 94 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Random Sampling* dan diolah menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan program SPSS. Hasil analisa data menunjukkan hasil yang positif dari sub variable pembentuk Kepuasan Kerja. Dari sub variable tersebut, lalu dikelompokkan lagi menjadi tiga faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut adalah faktor Personal Benefit, Interpersonal Benefit dan Environment Benefit yang masing mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebanyak 31%, 11% dan 10% secara berturut-turut. PT PAM Lyonnaise Jaya perlu mempertahankan persentase Kepuasan Kerja pada aspek Environmental Benefit, yaitu Faktor Perusahaan dan Manajemen, Faktor Interinsik, dan Faktor Fasilitas.

Abstract

Job satisfaction is an issue that is quite interesting and important, because it proved to be beneficial both for the benefit of individuals, communities and companies. Therefore, the company should be able to identify and look carefully the various needs that can bring employee satisfaction due to the creation of job satisfaction, so the employees are able to work more productively and give positive results for the company. The purpose of this study was to analyze the level of employee satisfaction PT PAM Lyonnaise Jaya using several indicators of sub variable of the job satisfaction. This research was conducted in PT PAM Lyonnaise Jaya West Jakarta Region, respondents were used as much as 94 employees. Sampling was done by Proportionate Random Sampling method and processed using the method of analysis factor with SPSS. The results of data analysis showed positive results of sub variable of Job Satisfaction. Of sub variable, and then grouped into three factors that most influence employee satisfaction. The third factor is the factor of Personal Benefit, Interpersonal Benefit and Environmental Benefit that each affects the job satisfaction of employees by 31%, 11% and 10% respectively. PT PAM Lyonnaise Jaya needs to maintain percentage of Job Satisfaction in Benefit Environmental aspects, Company and Management Factors, Interinsik Factors and Facility Factors.

Kata Kunci: Kepuasan, Kerja, Kepuasan Kerja, Employee Satisfaction.

1. Pendahuluan

Kepuasan Kerja merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Kepuasan Kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, masyarakat dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan melihat secara teliti berbagai kebutuhan yang bisa mendatangkan Kepuasan Kerja karyawan karena dengan terciptanya Kepuasan Kerja, karyawan mampu bekerja lebih produktif dan memberikan hasil positif bagi perusahaan.

Perusahaan berkewajiban menjaga dan membangun kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh pegawai secara individu tetapi. Perusahaan yang ingin mampu bersaing dan dapat

berkembang haruslah memiliki kepedulian terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena peningkatan kepuasan kerja pegawai secara langsung mendorong peningkatan daya saing perusahaan. Suyanto (2006: 40) menjelaskan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Dari teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah dapat berakibat produktifitas yang menurun, tingginya frekuensi ketidakhadiran, dan menurunnya loyalitas yang menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan. Hal ini dapat berakibat buruk bagi PT PAM Lyonnaise Jaya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Atas pertimbangan tersebut maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di PT PAM Lyonnaise Jaya, dengan topik bahasan yang berjudul: **“Analisa Kepuasan Kerja Karyawan PT PAM Lyonnaise Jaya di Jakarta Barat”**.

a. Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA) Jakarta Barat?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di PT PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA) Jakarta Barat?
3. Apa yang perlu dilakukan PT PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA) Jakarta Barat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai?

b. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA) Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yg mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA) Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui hal apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA) Jakarta Barat

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Rangkuman Teori

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dikutip dari As'ad (2009;28) adalah:

a) *Kesempatan untuk maju (Promosi)*

Peluang untuk maju dan meningkatkan karir sangat didambakan oleh setiap pegawai, kesempatan memperoleh jabatan tidak dimiliki oleh setiap pegawai, oleh karenanya masing-masing pegawai akan berusaha menampilkan kinerja terbaiknya agar mampu mendapat kesempatan dipromosikan dalam jabatan yang lebih tinggi.

b) *Keamanan kerja*

Keamanan kerja menjadi faktor pendukung pencapaian kepuasan kerja, pegawai yang memiliki status kerja yang belum kuat, diantaranya pegawai honorer, atau pegawai lepas memiliki tingkat keamanan kerja yang rendah, sebaliknya pegawai yang memiliki status kepegawaian yang tetap cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

c) *Gaji*

Gaji atau penghasilan yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas kualitas kerja yang dilakukan menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Semakin tinggi gaji yang diperoleh akan semakin besar pula kepuasan kerja yang dicapai.

d) *Perusahaan dan Manajemen*

Kondisi pengelolaan perusahaan atau sistem manajerial yang diterapkan dalam perusahaan menjadi faktor dominan dalam pencapaian kepuasan kerja pegawai. Perusahaan yang terlalu menekan dan menyudutkan pegawai cenderung tidak memberi kepuasan kepada pegawai. Sebaliknya perusahaan yang dikelola dengan sistem yang demokratis lebih memberi peluang pencapaian kepuasan kerja pegawai.

e) *Pengawasan (supervisi)*

Pengawasan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengawasi perilaku kerja pegawai. Pengawasan yang terlalu ketat dan cenderung mencari-cari kesalahan pegawai akan mendorong rasa tidak puas. Sebaliknya pengawasan yang dilakukan secara tepat guna dan bertujuan untuk membantu kesulitan kerja pegawai akan memberi peluang bagi pegawai untuk membangun kepuasan kerja

f) *Faktor intrinsik dari pekerjaan*

Kondisi internal perusahaan bersentuhan langsung dengan pegawai, setiap atribut yang digunakan perusahaan akan menjadi faktor penentu penacapaian kepuasan kerja. Oleh karenanya pegawai perlu menyesuaikan keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja agar tuntutan kerja yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

g) *Kondisi kerja*

Kondisi kerja adalah keadaan nyata yang dihadapi pegawai saat bekerja, meliputi kondisi gedung, ventilasi udara, tata cahaya atau penynaran, jarak perusahaan ke tempat tinggal pegawai

h) *Aspek sosial*

Aspek social yang dimaksud adalah hubungan kekeluargaan yang terbangun diantara pegawai. Tingkat persaiangn antar pegawai dan kerjasama team kerja menjadi bagi penting dalam membangun kepuasan kerja

i) *Komunikasi*

Kelancaran komunikasi yang dibangun antara pimmpinan dengan pegawai dan komunikasi yang dikembangkan antar pegawai memiliki pengaruh terhadap penacapaian kepuasan kerja. Dalam hal ini perusahaan perlu membangun sistem komunikasi yang lancer dengan kesediaan pihak atasan untuk mendengar,memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai.

j) *Fasilitas*

Fasilitas yang dimaksud adalah seluruh kebutuhan sarana kerja dan sarana pendukung pekerjaan yang dibutuhkan diantaranya fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun.

2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3 Metodologi Penelitian

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik objek penelitian. Dan untuk menganalisa adanya keterkaitan antara subvariabel penulis menggunakan analisa faktor.

Tabel 1. Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala | Item |
|-------------------------------|---|--------------------------|------------------------|---------|------|
| Kepuasan Kerja Pegawai | Kepuasan Kerja adalah persepsi dan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong terhadap pekerjaan. | Promosi | Peluang Promosi | Ordinal | 1 |
| | | | Peningkatan Karir | Ordinal | 2 |
| | | | Keadilan dalam Promosi | Ordinal | 3 |
| | | Keamanan Kerja | Status Pegawai | Ordinal | 4 |
| | | | Tingkat Resiko Kerja | Ordinal | 5 |
| | | Gaji | Gaji Pokok | Ordinal | 6 |
| | | | Kenaikan Gaji | Ordinal | 7 |
| | | | Pembayaran Lembur | Ordinal | 8 |
| | | Perusahaan dan Manajemen | Tuntutan Perusahaan | Ordinal | 9 |
| | | | Hubungan Dengan | Ordinal | 10 |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|--|---------------------------|---------|----|
| | | | Atasan | | |
| | | | Kesesuaian Tugas | Ordinal | 11 |
| | Pengawasan (Supervisi) | | Pendekatan | Ordinal | 12 |
| | | | Objektivitas | Ordinal | 13 |
| | | | Sasaran | Ordinal | 14 |
| | Faktor Interinsik dari Pekerjaan | | Pengetahuan | Ordinal | 15 |
| | | | Tingkat- Kesulitan Kerja | Ordinal | 16 |
| | | | Disiplin Kerja | Ordinal | 17 |
| | Kondisi Kerja | | Jarak ke Tempat Kerja | Ordinal | 18 |
| | | | Kebersihan | Ordinal | 19 |
| | | | Kenyamanan | Ordinal | 20 |
| | Aspek Sosial | | Hubungan Antar Pegawai | Ordinal | 21 |
| | | | Kepedulian | Ordinal | 22 |
| | Komunikasi | | Komunikasi Dengan Pegawai | Ordinal | 23 |
| | | | Komunikasi Dengan Atasan | Ordinal | 24 |
| | | | Kesediaan Mendengar | Ordinal | 25 |
| | Fasilitas | | Kesehatan | Ordinal | 26 |
| | | | Transportasi | Ordinal | 27 |
| | | | Cuti | Ordinal | 28 |

3. Pembahasan

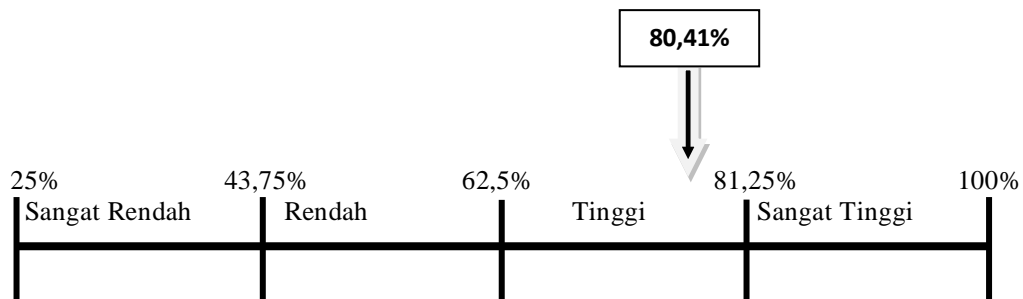
3.1 Tanggapan Responden Terhadap Subvariabel Kepuasan Kerja

a. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Promosi (X1)

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Promosi

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|---|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 1 | Saya puas dengan system promosi di perusahaan saya. | 37 | 51 | 2 | 4 | 309 | 376 | 82,18% |
| 2 | Saya puas dengan kesempatan kenaikan jabatan yg diberikan perusahaan. | 25 | 54 | 13 | 2 | 290 | 376 | 77,13% |
| 3 | Perusahaan cukup adil dalam melakukan promosi terhadap karyawan. | 36 | 50 | 6 | 2 | 308 | 376 | 81,91% |
| Rata-rata | | | | | | | | 80,41% |

Gambar 4.1 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Promosi



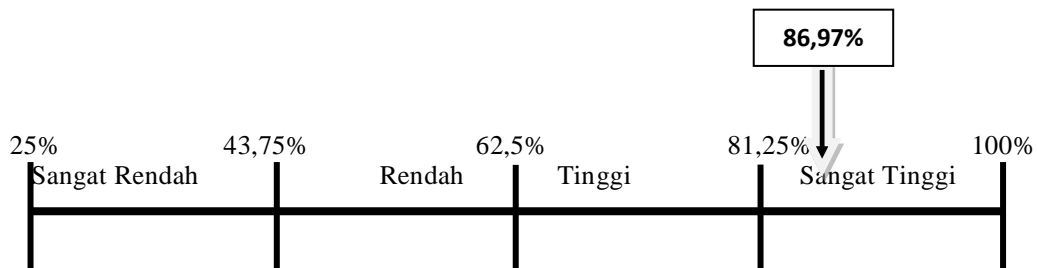
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel promosi sebesar 80,41%, terletak pada kategori Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa promosi yang ada di PT PALYJA sudah dilaksanakan dengan baik. Artinya karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi di perusahaan tempat mereka bekerja karena mereka menganggap perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dalam hirarki organisasi.

b. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Keamanan Kerja (X2)

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Keamanan Kerja

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|---|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 4 | Status pekerjaan karyawan di perusahaan cukup aman. | 39 | 51 | 3 | 1 | 316 | 376 | 84,04% |
| 5 | Perusahaan tidak pernah memberhentikan karyawan secara sewenang-wenang. | 60 | 30 | 4 | 0 | 338 | 376 | 89,89% |
| Rata-rata | | | | | | | | 86,97% |

Gambar 4.2 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Keamanan Kerja



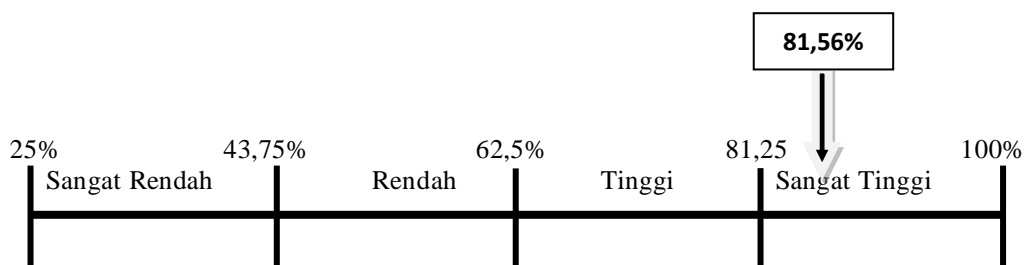
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel keamanan kerja sebesar 86,97%, terletak pada kategori Sangat Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT PALYJA sudah merasa cukup aman dengan status kepegawaiannya.

c. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Gaji (X3).

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Gaji

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|---|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 6 | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima. | 35 | 50 | 3 | 6 | 302 | 376 | 80,32% |
| 7 | Kenaikan gaji sering dilakukan di perusahaan tempat saya bekerja. | 38 | 42 | 11 | 3 | 303 | 376 | 80,59% |
| 8 | Perusahaan memberikan uang lembur yang cukup. | 40 | 48 | 5 | 1 | 315 | 376 | 83,78% |
| Rata-rata | | | | | | | | 81,56% |

Gambar 4.3 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Gaji



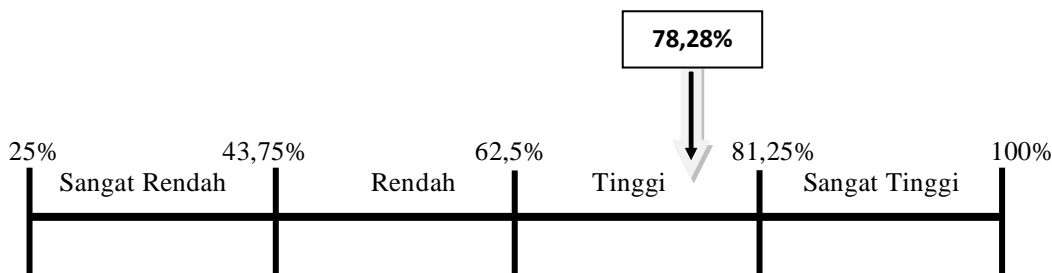
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel promosi sebesar 81,56%, terletak pada kategori Sangat Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menganggap gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan mereka.

d. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Perusahaan dan Manajemen (X4)

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Perusahaan dan Manajemen

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|--|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 9 | Saya dapat memenuhi tugas yang diberikan kepada saya. | 22 | 56 | 12 | 4 | 284 | 376 | 75,53% |
| 10 | Saya merasa nyaman bekerja dengan atasan saya. | 32 | 46 | 13 | 3 | 295 | 376 | 78,46% |
| 11 | Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan posisi karyawan dalam perusahaan. | 30 | 58 | 4 | 2 | 304 | 376 | 80,85% |
| Rata-rata | | | | | | | | 78,28% |

Gambar 4.4 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Perusahaan dan Manajemen



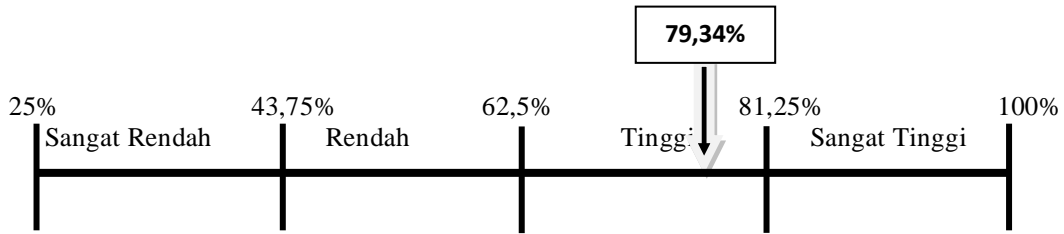
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel promosi sebesar 78,28%, terletak pada kategori Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa nyaman dengan sistem manajemen dan beban tugas yang diberikan kepada mereka.

e. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Pengawasan (Supervisi) (X5)

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Pengawasan (Supervisi)

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|--|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 12 | Supervisor selalu bersedia membantu kesulitan pegawai dalam bekerja. | 34 | 57 | 2 | 1 | 312 | 376 | 82,98% |
| 13 | Supervisor saya selalu bersikap adil terhadap karyawannya. | 34 | 48 | 7 | 5 | 299 | 376 | 79,52% |
| 14 | Supervisor saya memberikan kebebasan kepada saya untuk mengambil keputusan yang bertanggung jawab. | 30 | 44 | 12 | 8 | 284 | 376 | 75,53% |
| Rata-rata | | | | | | | | 79,34% |

Gambar 4.5 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Pengawasan (Supervisi)



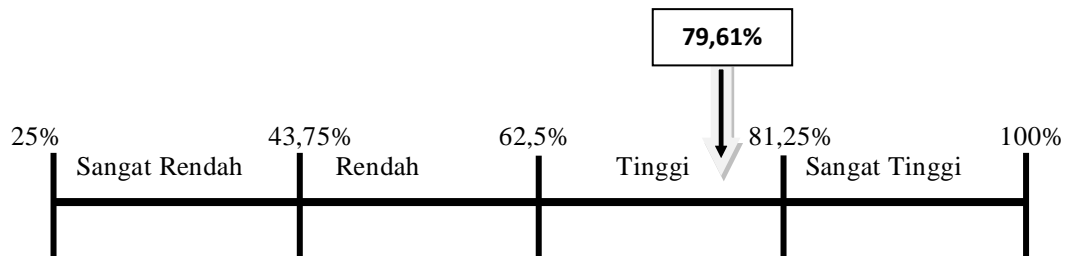
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel pengawasan sebesar 79,34%, terletak pada kategori Tinggi. Berdasarkan angka tersebut artinya karyawan PT PALYJA menilai positif pengawasan yang ada di tempat kerja karena mereka menganggap bahwa atasan mereka mempunyai kemampuan untuk memberikan dukungan secara teknis dan dukungan perilaku kerja (dukungan sosial).

f. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Faktor Interinsik dari Pekerjaan (X6)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Faktor Interinsik dari Pekerjaan

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|--|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 15 | Karyawan memiliki kemampuan memadai dalam menyelesaikan tugas yg diberikan perusahaan. | 38 | 43 | 8 | 5 | 302 | 376 | 80,32% |
| 16 | Karyawan tidak memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yg diberikan. | 35 | 56 | 2 | 1 | 313 | 376 | 83,24% |
| 17 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada. | 28 | 46 | 13 | 7 | 283 | 376 | 75,27% |
| Rata-rata | | | | | | | | 79,61% |

Gambar 4.6 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Faktor Interinsik dari Pekerjaan



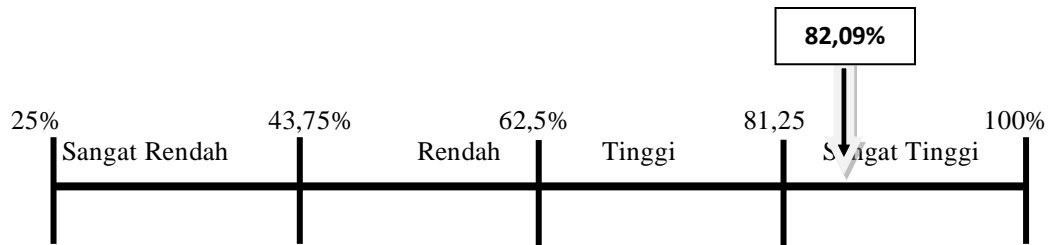
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel Faktor Interinsik Pekerjaan sebesar 79,61%, terletak pada kategori Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT PALYJA merasa beban tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan mereka.

g. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Kondisi Kerja (X7)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Kondisi Kerja

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|--|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 18 | Perusahaan tempat saya bekerja memiliki jarak yang dekat dengan tempat tinggal saya. | 39 | 51 | 1 | 3 | 314 | 376 | 83,51% |
| 19 | Perusahaan tempat saya bekerja memiliki lingkungan yg terjaga kebersihannya. | 38 | 48 | 5 | 3 | 309 | 376 | 82,18% |
| 20 | Saya merasa nyaman berkerja pada lingkungan perusahaan tempat saya bekerja. | 28 | 61 | 3 | 2 | 303 | 376 | 80,59% |
| Rata-rata | | | | | | | | 82,09% |

Gambar 4.7 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Kondisi Kerja



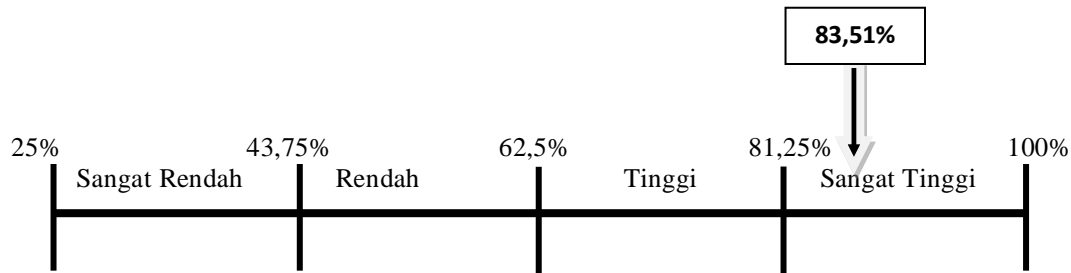
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel Kondisi Kerja sebesar 82,09%, terletak pada kategori Sangat Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja.

h. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Aspek Sosial (X8)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Aspek Sosial

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|--|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 21 | Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya. | 38 | 50 | 3 | 3 | 311 | 376 | 82,71% |
| 22 | Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan kepada saya. | 42 | 46 | 5 | 1 | 317 | 376 | 84,31% |
| Rata-rata | | | | | | | | 83,51% |

Gambar 4.8 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Aspek Sosial



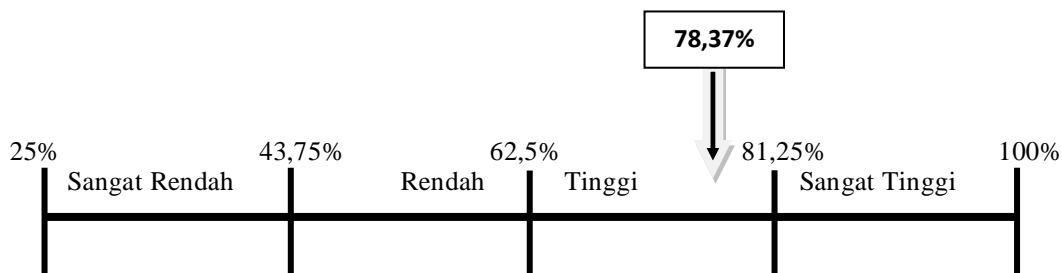
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel Aspek Sosial sebesar 83,51%, terletak pada kategori Sangat Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa artinya karyawan menganggap rekan kerja mampu memberi bantuan teknis dan dukungan sosial. .

i. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Komunikasi (X9)

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Komunikasi

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|---|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 23 | Rekan kerja saya sangat kooperatif. | 25 | 54 | 10 | 5 | 287 | 376 | 76,33% |
| 24 | Supervisor saya selalu memberikan motivasi bagi saya. | 29 | 45 | 12 | 8 | 283 | 376 | 75,27% |
| 25 | Saya selalu dilibatkan dalam mengambil keputusan. | 41 | 46 | 5 | 2 | 314 | 376 | 83,51% |
| Rata-rata | | | | | | | | 78,37% |

Gambar 4.9 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Komunikasi



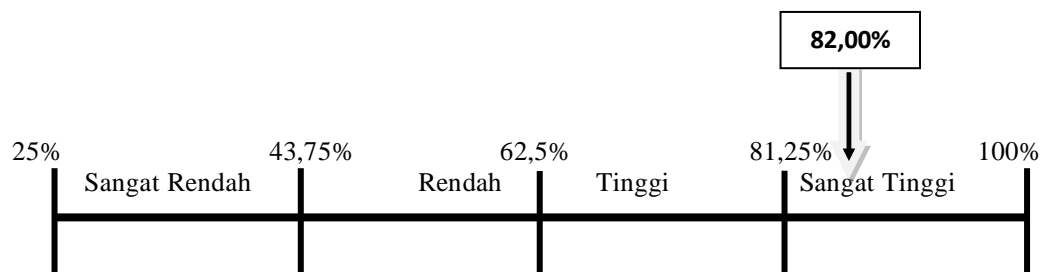
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel Komunikasi sebesar 78,37%, terletak pada kategori Sangat Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menganggap komunikasi dengan rekan kerja ataupun dengan atasan sudah berjalan dengan baik.

j. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Fasilitas (X10)

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sub Variabel Fasilitas

| No. | Item Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total Skor | Skor Ideal | Persentase |
|------------------|---|-------------------|----|----|-----|------------|------------|---------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | |
| 26 | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas kesehatan yang cukup bagi saya. | 41 | 46 | 5 | 2 | 314 | 376 | 83,51% |
| 27 | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan sarana transportasi yang cukup bagi saya. | 34 | 51 | 7 | 2 | 305 | 376 | 81,12% |
| 28 | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jatah cuti yang cukup untuk saya. | 34 | 53 | 4 | 3 | 306 | 376 | 81,38% |
| Rata-rata | | | | | | | | 82,00% |

Gambar 4.10 Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Sub Variabel Fasilitas



Dapat dilihat dari hasil pengolahan data responden mengenai sub variabel Fasilitas sebesar 82,00%, terletak pada kategori Sangat Tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa artinya karyawan sudah merasa tercukupi dengan fasilitas kesehatan, transportasi dan jatah cuti yang diberikan oleh perusahaan.

3.2 Hasil Perhitungan Analisis Faktor

Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Analisis Faktor

| Faktor | Sub Variabel Pembentuk | Loading Factor | Variance Explained |
|-----------------------|------------------------|----------------|--------------------|
| Personal Benefit | Keamanan Kerja | 0,512 | 31,73% |
| | Gaji | 0,515 | |
| | Aspek Sosial | 0,652 | |
| | Komunikasi | 0,704 | |
| Interpersonal Benefit | Promosi | 0,728 | 11,90% |
| | Pengawasan (Supervisi) | 0,633 | |

| | | | |
|---------------------|----------------------------------|-------|--------|
| | Kondisi Kerja | 0,652 | |
| Environment Benefit | Perusahaan dan Manajemen | 0,768 | 10,93% |
| | Faktor Interinsik dari Pekerjaan | 0,539 | |
| | Fasilitas | 0,646 | |

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Faktor 1 terbentuk oleh 4 (empat) sub variabel, yakni Keamanan Kerja, Gaji, Aspek Sosial, dan Komunikasi, dimana faktor ini mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 31,73%.
- Faktor 2 terbentuk oleh 3 (tiga) sub variabel, yakni Promosi, Pengawasan (Supervisi), dan Kondisi Kerja, dimana faktor ini mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 11,90%.
- Faktor 3 terbentuk oleh 3 (tiga) sub variabel, yakni Perusahaan dan Manajemen, Faktor Interinsik dari Pekerjaan, dan Fasilitas, dimana faktor ini mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 10,93%.

4. Kesimpulan

- Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif data penelitian variabel Kepuasan Kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:
 - Karyawan PT PALYJA mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi di perusahaan tempat mereka bekerja karena mereka menganggap perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dalam hirarki organisasi
 - Karyawan PT PALYJA sudah merasa cukup aman dengan status kepegawaiannya.
 - Karyawan PT PALYJA menganggap gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan mereka.
 - Karyawan PT PALYJA sudah merasa nyaman dengan sistem manajemen dan beban tugas yang diberikan kepada mereka
 - Karyawan PT PALYJA menilai positif pengawasan yang ada di tempat kerja karena mereka menganggap bahwa atasan mereka mempunyai kemampuan untuk memberikan dukungan secara teknis dan dukungan perilaku kerja (dukungan sosial)
 - Karyawan PT PALYJA merasa beban tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan mereka.
 - Karyawan PT PALYJA sudah merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja
 - Karyawan PT PALYJA menganggap rekan kerja mampu memberi bantuan teknis dan dukungan sosial
 - Karyawan PT PALYJA menganggap komunikasi dengan rekan kerja ataupun dengan atasan sudah berjalan dengan baik
 - Karyawan PT PALYJA sudah merasa tercukupi dengan fasilitas kesehatan, transportasi dan jatah cuti yang diberikan oleh perusahaan
- Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada proses ekstraksi dan rotasi komponen melalui analisis faktor, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, antara lain sebagai berikut:
 - Faktor *Personal Benefit* yang terbentuk oleh Keamanan Kerja, Gaji, Aspek Sosial, dan Komunikasi dengan kemampuan menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 31,73%.
 - Faktor *Interpersonal Benefit* yang terbentuk oleh Promosi, Pengawasan (Supervisi), dan Kondisi Kerja dengan kemampuan menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 11,90%.
 - Faktor *Environment Benefit* yang terbentuk oleh Perusahaan dan Manajemen, Faktor Interinsik dari Pekerjaan, dan Fasilitas dengan kemampuan menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 10,93%.
- PT. Pam Lyonnaise Jaya (PALYJA) lebih meningkatkan faktor personal benefit pada karyawan. Karna faktor tersebut memiliki indicator yang paling tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor tersebut meliputi keamanan kerja, gaji, aspek sosial dan komunikasi yang berpengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti dijelaskan diatas.

Daftar Pustaka

- [1] As'ad, Moh. (2009), *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty