

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO MEDAN

Neni Triastuti^{1*}, Asri Sanusi²

¹**Universitas Asahan, Kisaran**

²**Politeknik LP3I Medan, Medan**

e-mail: neni_triestuti@una.ac.id

Abstract: This study aims to determine the factors that influence employee job satisfaction at PT Sucufindo Medan. The types of data used in this study are descriptive and quantitative, while the data used are primary and secondary data. The population used is all employees of PT Sucufindo Medan with a saturated sample technique totaling 30 people. The research methods used are Validity Test, Reliability Test, and Factor Analysis Test. The collection method is by distributing questionnaires using a Likert scale that describes employee satisfaction factors. With the results of this study, all questionnaire statements in each indicator are declared valid because $R_{\text{count}} > R_{\text{table}}$ of 0.361 and the questionnaire is declared reliable because it obtains a Cronbach's Alpha value of 0.985.

Keywords: Job Satisfaction, Factor Analysis, PT Sucufindo Medan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sucufindo Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif, sedangkan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Sucufindo Medan dengan teknik sampel jenuh berjumlah 30 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Analisis Faktor. Metode pengumpulan dengan menyebar kuesioner yang menggunakan skala likert yang mendeskripsikan faktor kepuasan karyawan. Dengan hasil penelitian ini semua pernyataan kuesioner di setiap indikator dinyatakan valid karena $R_{\text{hitung}} > R_{\text{tabel}}$ sebesar 0,361 dan kuesioner dinyatakan reliable karena memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,985.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Analisis Faktor, PT Sucufindo Medan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan ini adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga

kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusanya baik, tetapi saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Di era zaman ini banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang melakukan protes karena tidak puas dengan hasil kerja yang mereka dapatkan seperti gaji, kesejahteraan dan kepuasan batin. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya suatu masalah yang cukup

serius seperti mogok kerja, demo, bahkan sampai terjadi tindak kekerasan. Selain masalah itu ada masalah lain yang cukup penting yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan. Masalah-masalah tersebut antara lain adalah karyawan kurang menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam berkerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat mencapai peningkatan produktivitas tenaga kerja. Manajemen harus melihat kembali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dilihat dari segi karyawan.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain : pewarnaan untuk ruangan, penerangan, kebersihan, dan lingkungan kerja.

Menurut Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetyo [1] dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah penulis melakukan penelitian di PT SUCOFINDO Cabang Medan sedangkan peneliti terdahulu di Telkom Witel Jakarta Utara. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian tingkat kepuasan kerja di PT SUCOFINDO tersebut dengan

judul “ Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT SUCOFINDO”.

METODE

Pada penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono [9], “Menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas butir. Uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dan jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka nilai tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil perhitungan korelasi untuk setiap butir pertanyaan dengan total skor variabel Kepuasan kerja karyawan pada tabel berikut: Nilai r tabel $a= 0,05$ $n=30$ maka nilai r tabel pada product momentum $=0,361$, jika r hitung $>0,361$ maka dinyatakan valid dan jika r hitung $<0,361$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,838	0,361	Valid
2	0,939	0,361	Valid
3	0,947	0,361	Valid
4	0,948	0,361	Valid
5	0,943	0,361	Valid
6	0,957	0,361	Valid
7	0,919	0,361	Valid
8	0,917	0,361	Valid
9	0,935	0,361	Valid
10	0,891	0,361	Valid
11	0,898	0,361	Valid
12	0,943	0,361	Valid

13	0,913	0,361	Valid
14	0,845	0,361	Valid

Sumber : Hasil penelitian penulis (2024)

Dari semua pernyataan diatas untuk tiap masing-masing faktor yang diujii ternyata mempunyai status valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden layak untuk menjadi alat dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan diatas menunjukkan nilai r hitung dan r tabel telah valid dikarenakan r hitung $>$ dari r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Uji Reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	14

Sumber : Hasil penelitian penulis (2024)

Hasil Uji Analisi Faktor

Secara umum analisis faktor bertujuan untuk menyaring variabel mana yang paling unggul atau paling dominan dari beberapa variabel yang dipilih oleh peneliti. Data masing masing variabel yang diteliti terdistribusi normal, Nilai Kaiser-Mayer-Olkin Meansure of Sampling Adequacy (KMO-MSA) $>$ 0,50 dan nilai Bartletts Test of Spehericity (Sig) $<$ 0,05. Ada hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel yang ditandai dengan nilai Anti Image Correlation antar variabel $>$ 0,50.

Hasil KMO and Bartlett's Test

Tabel output KMO and Bartlett's Test berguna mengetahui kelayakan suatu variabel, apakah dapat di proses lebih lanjut menggunakan teknik analisis faktor ini atau tidak. Caranya dengan melihat nilai KMO MSA (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy). Jika

nilai KMO MSA $>$ 0,50 maka teknik analisis faktor dapat di lanjutkan.

Tabel 3 Output KMO and Bartletts Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	158.290
	df	10
	Sig.	.000

Sumber : Hasil penelitian Penulis (2024)

Hasil Anti Image Matrices

Anti-image Matrices berguna untuk mengetahui dan menentukan variabel mana saja yang layak pakai dalam analisis faktor. Perhatikan bagian Anti-image Correlation, pada tabel tersebut terdapat kode huruf (a) yang artinya tanda untuk Measure of Sampling Adequacy (MSA). Jika ada variabel yang memiliki nilai MSA $<$ 0,50 maka solusinya adalah dengan melakukan proses analisis ulang hanya untuk variabel yang memiliki nilai MSA $>$ 0,50.

Tabel 4 Output Anti Image Matrices

		Rekan Kerja	Kondisi Kerja	Promosi Jabatan		Kompensasi
				Atasan		
Anti-image Covariance	Rekan Kerja	0.328	-0.056	-0.08	0.036	0.011
	Kondisi Kerja	-0.056	0.137	-0.022	0.007	-0.097
	Atasan	-0.08	-0.022	0.113	-0.095	-0.009
Anti-image Correlation	Promosi Jabatan	0.036	0.007	-0.095	0.169	-0.034
	Kompensasi	0.011	-0.097	-0.009	-0.034	0.146
	Rekan Kerja	.891a	-0.264	-0.414	0.153	0.051
	Kondisi Kerja	-0.264	.827a	-0.173	0.047	-0.687
	Atasan	-0.414	-0.173	.807a	-0.688	-0.073
	Promosi Jabatan	0.153	0.047	-0.688	.824a	-0.215
	Kompensasi	0.051	-0.687	-0.073	-0.215	.836a

Sumber : Hasil penelitian Penulis (2024)

Hasil Communalities

Tabel Communalities ini menunjukkan nilai variabel yang diteliti apakah mampu untuk menjelaskan faktor atau tidak. Variabel dianggap mampu menjelaskan faktor jika nilai Extraction $>$ 0,50.

Tabel 5 Output Communalities

	Initial	Extraction
Rekan Kerja	1.000	.734
Kondisi Kerja	1.000	.880
Atasan	1.000	.909
Promosi Jabatan	1.000	.830
Kompensasi	1.000	.867

Sumber : Hasil penelitian Penulis (2024)

Hasil Total Variance Explained

Tabel Total Variance Explained menunjukkan nilai masing-masing variabel yang di analisis. Dalam penelitian ini ada 5 variabel berarti ada 5 Component yang di analisis. Ada dua macam analisis untuk menjelaskan suatu varian, yaitu Initial Eigenvalues dan Extraction Sums of Squared Loadings. Pada varian Initial Eigenvalues menunjukkan faktor yang terbentuk. Apabila semua faktor dijumlahkan menunjukkan jumlah variabel. Sedangkan pada bagian Extraction Sums of Squared Loadings menunjukkan jumlah variasi atau banyaknya faktor yang dapat terbentuk.

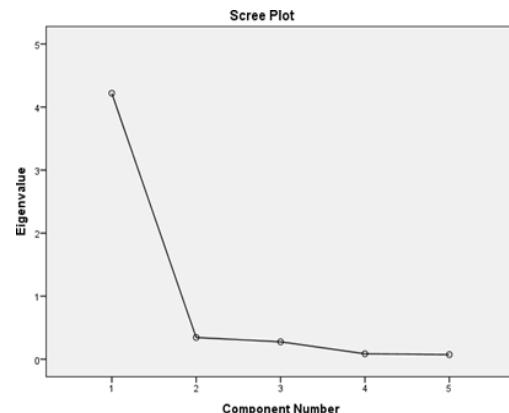
Tabel 6 Output Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.219	84.388	84.388			84.388
2	0.345	6.893	91.28			
3	0.276	5.524	96.805	4.219	84.388	
4	0.086	1.728	98.533			
5	0.073	1.467	100			

Sumber : Hasil penelitian Penulis (2024)

Hasil Scree Plot

Gambar Scree Plot ini dapat juga menunjukkan jumlah faktor yang terbentuk. Caranya dengan melihat nilai titik Component yang memiliki nilai Eigenvalue > 1 .



Gambar 1 Output Scree Plot

Sumber : Hasil penelitian Penulis (2024)

Hasil Component Matrix

Component Matrix ini menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara masing-masing variabel dengan faktor yang akan terbentuk.

Tabel 7 Hasil Component Matrix

	Component
	1
Rekan Kerja	0.857
Kondisi Kerja	0.938
Atasan	0.953
Promosi Jabatan	0.911
Kompensasi	0.931

Sumber : Hasil penelitian Penulis (2024)

Hasil Rotated Component Matrix

Untuk memastikan suatu variabel masuk dalam kelompok faktor mana, maka dapat ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar antara variabel dengan faktor (Component) yang terbentuk.

Tabel 8 Output Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix ^a
a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Sumber : Hasil penelitian Penulis (2024)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo Medan, yaitu terdapat 1 faktor yang berbentuk yaitu Rekan kerja dengan validitas seluruh item dengan nilai R hitung > R tabel dan kuesioner yang disebar dapat di andalkan (reliable) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,985 > 0,60$.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartono dan Arif , "Jurnal Penelitian Ipteks," Bandung, vol. 5, pp. 77-78, 2020.
- Affandi , Kepuasan Kerja, sleman: Deepublish Digital, CV BUDI UTAMA, 2023.
- Nuraini , Kepuasan Kerja, Sleman: Deepublish Digital, CV BUDI UTAMA, 2023.
- Levi , Kepuasan Kerja, Sleman: Deepublish Digital, CV BUDI UTAMA, 2023.

- Mangkunegara , Remunerasi, Kepuasan kerja, Purwokerta: PT Pena Persada Kerta Utama, 2022.
- Luthans , Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Surabaya: CV. Jakad , 2018.
- Rivai dan Sagala , Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Surabaya: CV. Jakad, 2018.
- Hasibuan , "Analisis Kompensasi," Menara Ilmu, Vols. XII, No 7, no. -, p. 53, 2018.
- Sugiyono , "Metode Penelitian Bisnis," in Pendekatan Kuantitatif, Bandung, Alfabeta, 2018, pp. -.
- Nikolaus Duli , "Metode Penelitian Kuantitatif," in Konsep Dasar Penulisan, Sleman, Deepublsih Cv Budi Utama, 2019, p. 3.
- Sugiyono , "Metode Penelitian," in Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D , Bandung, Alfabeda, 2018, pp. -.
- Purwanto , "Analisis Faktor," Analisis Multivariat, vol. 15, no. -, p. 156, 2020.