

IDENTIFIKASI FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DI PT. XYZ

Muhammad Nabil Al Faqih¹⁾, Budi Santoso²⁾

¹⁾Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik

²⁾Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
Jalan Rungkut Madya, Surabaya – 60294

e-mail : nabilfaqih1@gmail.com¹⁾, budisantosoupn@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan memberikan usulan perbaikan kepada perusahaan terhadap kepuasan kerja, yang dilihat dari faktor upah / gaji, faktor pengawasan / kepemimpinan, faktor ketentraman kerja, faktor kondisi / lingkungan kerja, faktor kesempatan untuk maju / berkembang. Sampel penelitian adalah karyawan di PT. XYZ. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Slovin*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala *Likert* dengan jumlah sampel sebanyak 74 dari 274 karyawan. Menggunakan metode statistik Analisis Faktor yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas, serta uji normalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah (1) Faktor upah / gaji, (2) Faktor kesempatan untuk maju / berkembang, (3) Faktor kondisi / lingkungan kerja, (4) Faktor ketentraman kerja, (5) Faktor pengawasan, karena faktor tersebut memiliki nilai *eigenvalue* dari yang terbesar ke terkecil > 1. Variabel yang mempengaruhi adalah (1) Pemberian tunjangan dengan nilai *loading factor* 0,867. (2) Kebijakan promosi dengan nilai *loading factor* 0,848. (3) Motivasi dan sikap pemimpin dengan nilai *loading factor* 0,847. Sedangkan untuk faktor yang memiliki nilai *loading factor* < 0,8 adalah Besaran Gaji, Jaminan Kesehatan, Tingkat Kemajuan, Mengembangkan Keahlian, Kebersihan Ruangan, Sistem Pengawasan, Pembagian Kerja, Waktu Penggajian, Penegakkan Kedisiplinan, Jaminan Keselamatan. Indikator tersebut harus benar-benar di perhatikan oleh perusahaan karena indikator tersebut merupakan faktor yang penting yang mendukung kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Faktor upah / gaji, Faktor kesempatan untuk maju / berkembang, Faktor kondisi / lingkungan kerja, Faktor ketentraman kerja, Faktor pengawasan, Analisis faktor.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the factors that most influence on job satisfaction and propose improvements to the company for job satisfaction, as seen from wage / salary factors, supervisory / leadership factors, work order factors, conditions / work environment factors, opportunity factors to progress / develop. The research sample is employees at PT. XYZ Sampling was carried out using the Slovin method. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale with a total sample of 74 of 274 employees. Using the Factor Analysis statistical method that has passed the validity and reliability tests, as well as the normality test. So it can be concluded that the most influential factors are (1) the wage / salary factor, (2) the opportunity to progress / develop, (3) the condition / work environment factor, (4) the work tranquility factor, (5) the supervisory factor, because these factors have eigenvalue values from the largest to the smallest > 1. Variables that influence are (1) Provision of benefits with a loading factor value of 0.867. (2) Promotion policy with a loading factor of 0.848. (3) Motivation and attitude of leaders with a loading factor of 0.847. Whereas for factors that have a loading factor value < 0.8 are Salary Amount, Health Insurance, Level of Progress, Developing Skills, Room Cleanliness, Supervision System, Work Distribution, Payroll Time, Discipline Enforcement, Safety Guarantee. These indicators must really be considered by the company because these indicators are important factors that support job satisfaction.

Keyword : Job satisfaction, Factors of wages / salaries, Factors of opportunity to progress / develop, Factors of conditions / work environment, Factors of work peace, Factors of supervision, Factors analysis.

I. PENDAHULUAN

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang fabrikasi dan konstruksi, yang menyediakan berbagai layanan fabrikasi dan konstruksi. PT. XYZ ini merupakan anak perusahaan dari PT. ABC. Berdasarkan yang diamati dilapangan ternyata masih ditemukan permasalahan yang ada di PT. XYZ yakni seringkali karyawan mengeluh terhadap sistem sumberdaya manusia di perusahaan, tentang seorang karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak ada kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan karyawan tersebut memiliki kemampuan dan *skill* yang memadai, karyawan lain juga mengeluh terhadap kondisi kerja yang terbuka (*Outdoor*). Jika dilihat dari permasalahan tersebut, maka tingkat kepuasan kerja karyawan dipastikan akan menurun. Dari kondisi tersebut juga akan berdampak pada keterlambatan produksi yakni berkisar antara 2 sampai 3 bulan dan bisa juga sampai 4 bulan, hal ini merupakan sebuah wujud nyata dari berkurangnya kepuasan kerja karyawan. Dengan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan analisis faktor untuk menjelaskan hubungan atau korelasi antar berbagai indikator dengan beberapa variabel yakni gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi lingkungan dan kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja. Karena teknik ini mampu untuk menjelaskan hubungan atau korelasi antar berbagai indikator. Pendekatan Analisis Faktor diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di PT. XYZ terutama permasalahan yang terjadi pada kepuasan karyawan. Dan jika telah diketahui faktor apa yang mempengaruhi kepuasan karyawan diharapkan perusahaan dapat memperbaiki hubungan antara pimpinan dan juga karyawan, agar kedepannya karyawan semakin semangat dan senang dalam bekerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan - harapan ini tidak terpenuhi. Faktor yang menentukan adalah apa yang diharapkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya. (Mathis dan Jackson, 2006). Mangkunegara (2004 : 117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisinya.

Mangkunegara (2009 : 120) membagi faktor menjadi 2 yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. sedangkan Menurut Sutrisno, (2009 : 82-84), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Aspek, Ciri, Karakteristik dan Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Emosi
- 2) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 3) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.
- 4) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasannya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 5) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 6) Pengawasan, Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- 7) Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 8) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- 10) Komunikasi. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 11) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

B. Statistik

Sudjana (2000) dalam buku Rusydi. A (2018 : 1) Memaparkan bahwa kata statistik dipakai untuk menyatakan kumpulan data, bilangan maupun non bilangan yang disusun dalam tabel atau diagram, yang melukiskan atau menggambarkan suatu persoalan.

Machali (2015 : 1) menjelaskan bahwa SPSS adalah aplikasi yang memiliki analisis data statistik yang cukup tinggi. SPSS memiliki sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu - menu deskriptif dan kotak - kotak dialog yang sederhana, sehingga mudah dalam mengoperasikan dan memahaminya.

Menurut Machali (2015 : 1 – 2), menjelaskan bahwa *software* SPSS dibuat untuk keperluan pengolahan data statistik ilmu - ilmu sosial, sehingga kepanjangan SPSS adalah *Statistical Package for The Social Sciences*. Sekarang kemampuan SPSS diperluas untuk melayani berbagai pengguna, seperti untuk proses produksi di pabrik, riset sains, riset pemasaran, pengendalian, perbaikan mutu. Dan hampir semua bidang yang menggunakan statistik, sekarang kepanjangan SPSS adalah *Statistical Product and Service Solution*.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah yang berkaitan dengan ketepatan dan kesesuaian antara instrument sebagai alat ukur dengan objek yang diukur. Validitas berasal dari kata valid yang artinya sah atau tepat, validitas atau kesahihan berarti sejauh mana ketepatan dan kecermata suatu alat ukur yang tepat untuk mengukur suatu objek (Rusydi. A, 2018 : 110).

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang merupakan asal kata dari *rely* dan *ability*, yang berarti pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran reliabel, reliabilitas memiliki istilah yakni keterpercayaan, keterhandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi. Pengukuran reliabel berarti instrumen yang hasil pengukurannya dapat dipercaya, salah satu cirinya yaitu dipercaya dan satu kriteria instrumen yang digunakan secara berulang ulang dan hasil pengukurannya tetap. (Rusydi. A, 2018 : 122).

D. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data, hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang digunakan. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai teknik tergantung dengan karakteristik data, dalam hal ini teknik pengujian normalitas dapat dilakukan dengan pengujian (1) Liliefors, (2) Kolmogorov Smirnov, dan (3) Chi Kuadrat. (Rusydi. A, 2018 : 158 – 159).

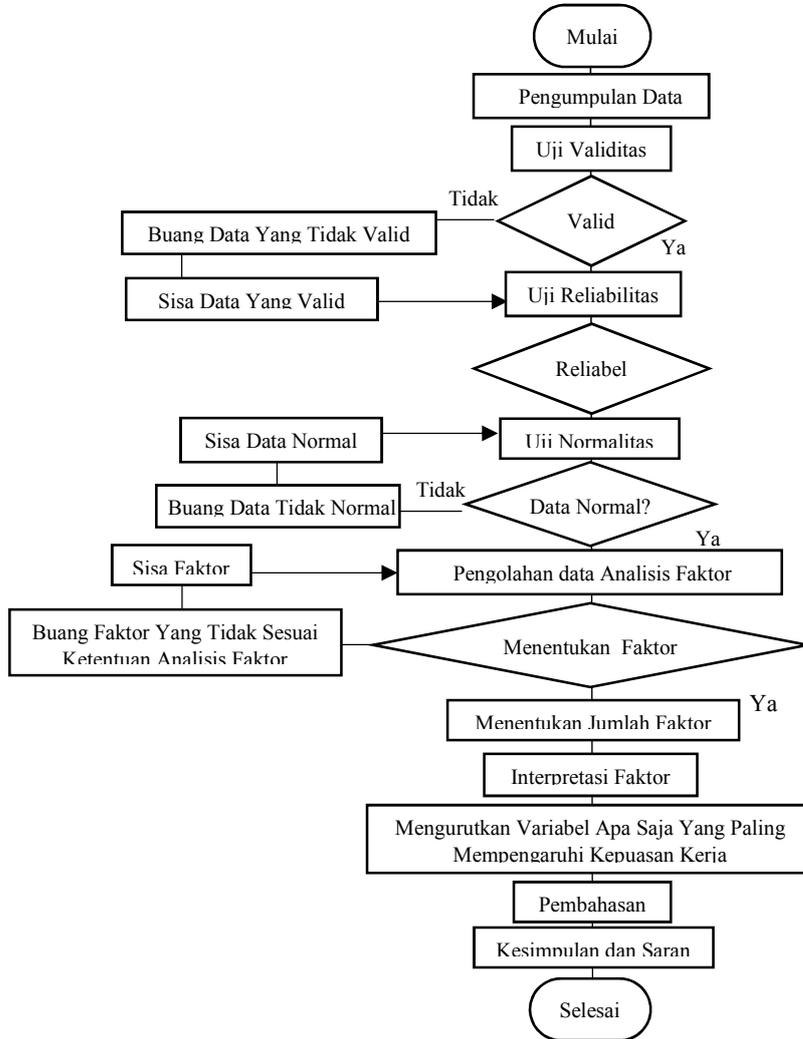
E. Analisis Faktor

Analisis faktor adalah teknik interdependensi dimana tidak ada pembagian variabel menjadi variabel bebas dan variabel tergantung dengan tujuan utama yaitu mendefinisikan struktur yang terletak diantara variabel – variabel dalam analisis. Analisis ini menyediakan alat – alat untuk menganalisis struktur dari hubungan interen atau korelasi diantara sejumlah besar variabel dengan menerangkan korelasi yang baik antara variabel, yang diasumsikan untuk mempresentasikan dimensi – dimensi dalam data. Macam macam uji dalam analisis faktor ada 7. Diantaranya adalah : Uji *KMO and Barlett`s Test*; *Anti Image Matrices*; *Communalities*; *Total Variance Explained*; *Component Matrix*; *Rotated Component Matrix*; dan *Component Transformation Matrix*.

III. METODE PENELITIAN

A. Flowchart Penelitian

Langkah langkah pemecahan masalah analisis faktor adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Langkah Langkah Pemecahan Masalah

Penjelasan Langkah – Langkah Masalah :

- 1) Pengumpulan Data : Dalam tahap ini dilakukan penyusunan dan penyebaran dan juga pengembalian kuisioner dari responden (karyawan) kepada peneliti untuk di olah.
- 2) Uji Validitas dan Reliabilitas : Digunakan untuk menguji kevalidan variabel dan apabila terdapat variabel yang tidak valid maka buang variabel yang tidak valid dan lanjut ke uji reliabilitas tanpa variabel tidak valid, uji reliabilitas berfungsi untuk menyokong terbentuknya validitas.
- 3) Uji Normalitas : adalah salah satu syarat sebelum menghitung analisis faktor, uji normalitas diharapkan $p > 0,05$ ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini menunjukkan data normal.
- 4) Analisis Faktor : untuk mencari faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan berbagai macam uji analisis faktor diantaranya adalah *KMO and Barlett's Test*, *Anti Image Matrices* (harus $> 0,5$), *Communalites* (variabel dianggap mampu menjelaskan faktor apabila *Extraction > 0,50*), *Total Variance Explained* (untuk menjadi faktor maka *Eigenvalues* harus > 1), *Component Matrix*, *Rotated Component Matrix*, *Component Transformation matrix* (faktor tepat dalam

merangkum variabel apabila nilai korelasi > 0,5 dan faktor belum tepat dalam merangkum variabel apabila nilai korelasinya < 0,5).

- 5) Penentuan Jumlah Faktor : ditentukan berdasarkan besarnya nilai *eigenvalues* pada setiap faktor yang muncul dengan nilai > 1.
- 6) Intrepetasi Faktor : Mengelompokkan Variabel yan memiliki nilai *loading factor* yang tertinggi ke terendah.
- 7) Mengurutkan variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan urutan terbesar ke terkecil.
- 8) Pembahasan : membahas hasil pengolahan data, dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas dan analisis faktor dengan cara cara proses seleksi variabel.
- 9) Kesimpulan : Menarik analisa dari perhitungan yang didapat dan membuat suatu analisa dari pengamatan, bagaimana sebaiknya dalam melakukan identifikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan Data

1) Data Jam Kerja

Secara garis besar PT. XYZ mengelompokkan tenaga kerja menjadi tenaga kerja dengan jam kerja normal dan tenaga kerja dengan tambahan jam lembur. Tenaga kerja dengan jam kerja normal adalah orang-orang yang bekerja di bagian kantor dan tenaga kerja dengan tambahan jam lembur adalah sebagian besar berada di bagian produksi.

2) Data Jumlah Tenaga Kerja

TABEL I
DATA JUMLAH TENAGA KERJA

No	Tenaga Kerja	Jumlah (Orang)
1	Manager	1
2	HRD	7
3	Supervisor	8
4	Adminitrasi	8
5	Security	9
6	PPIC	12
7	Quality Control	19
8	Maintenance	16
9	HSE (Health, Safety, Envirornment)	10
10	S.S	8
11	Civil	14
12	Foreman	12
13	Painter / Blaster	9
14	Fitter	31
15	Welder	27
16	Operator Mesin	21
17	Wharehouse Man	7
18	Helper	55
	Jumlah	274

Sumber : PT. XYZ

3) Pengumpulan Data Kuisisioner

Jumlah responden ditentukan dengan rumus slovin dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Berikut adalah perhitungannya :

$$n = \frac{N}{N(d)^2+1} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Tingkat ketelitian 10 % ~ (0,1)

$$n = \frac{274}{274(10)^2+1}$$

$$n = \frac{274}{3,74} = 73,26 \sim 74$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, didapatkan jumlah sampel sebesar 73,26 atau dibulatkan menjadi 74 responden. Dari ke 74 responden ini diharapkan dapat mewakili jumlah populasi yakni sebesar 274 karyawan.

TABEL II
PENGUMPULAN DATA KUISIONER

N O	NAMA	Besaran_Gaji	Pemberian_T unjangan	Sistem_Peng gajian	Waktu_pen.G aji	Sistem_Peng awasan	Pengakuan_K edisiplinan	Mot&Skp_Pe mimpin	Jamman_Ke sehatan	Jamman_Kes elamatan	Pembagian_ Kerja	Kondisi_Rua ngan	Kebersihan_ Ruangan	Kebijakan_Pr omosi	Meng_Kembali Kes.	Tingkat_Kema juan
1	Ahmad Syafii	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
2	M. Riyan	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5
3	Roziqin	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4
4	Saiful Arif	3	3	2	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	5	4
5	Husnub Suluk	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4
6	Mujib	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
7	Shoni Zulianto	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4
8	Irham Asyari	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	2
9	Ali Mansur	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3
10	Ilmi Zunianto	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	2
11	Nanang Susanto	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3
12	Qomarudin	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
13	Bagus Pranomo	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3
14	Dani Kurniawan	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	2
15	Sofirin	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4
16	Dedi Samsul	2	5	5	2	3	4	5	5	4	5	4	5	3	1	3
17	A. Agus	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3
18	Khoirul Farid	5	5	5	5	2	5	3	4	5	5	4	5	2	4	1
19	Ainul Khasan	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	3	2
20	Nurul Mubin	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
21	Arif	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4
22	Feriyanto	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4
23	Imam Rohim	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
24	Arif Efendi	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
25	Susanto	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5
26	Sholik	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4
27	Hamim Tohari	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	2	4	4	4
28	Fathul	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	2	5	3	3	3
29	Yuda Setiawan	4	4	4	3	2	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3
30	Teguh Efendi	4	5	4	2	5	4	3	4	5	4	3	2	4	4	3
31	Nur Rohim	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4
32	Setya Budi	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	2	4	3	3	3
33	M Iqbal	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
34	Bambang	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	3	3	4
35	Arifn	5	4	2	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4
36	Fauzi	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4
37	Wawan	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4
38	Tasmin	3	3	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3
39	Purwanto	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4
40	Arif Efendi	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
41	Syafik	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4
42	Muhammad Imam	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5
43	Ali Sodikin	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4
44	Sanusi	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5
45	Salis Romadhon	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
46	Khuzaini	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
47	Dendy Setyawan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
48	Falikul Isbah	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	5	4
49	Solikudin	5	5	5	5	2	3	2	4	3	5	3	4	5	4	4
50	Bashori	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
51	Imam Syafii	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4
52	Bahtiar Rifai	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
53	Amri	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	4
54	Albab	4	4	4	4	4	5	3	4	2	5	4	3	3	3	3
55	Mahmudi	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4
56	Nur Salim	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4
57	Irwanto	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	5	3	3	3	3
58	Ahmad	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3

59	Nur Choliq	3	3	3	3	3	4	2	5	3	4	3	4	4	4	5
60	Mahmudin	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4
61	Furqon Nasai	4	4	5	5	5	3	2	2	2	5	2	4	4	4	4
62	Sahrul Ulum	3	5	3	4	5	2	3	4	4	3	5	5	3	3	3
63	Hendi Suyatno	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	2	2	3	3	3
N	NAMA	Besaran_Gaji	Pemberian_Tunjangan	Sistem_Penggajian	Waktu_pen.Gaji	Sistem_Pengawasan	Penegakan_Kedisiplinan	Mot&Skp_Pemimpin	Jaminan_Kesehatan	Jaminan_Keselamatan	Pembagian_Kerja	Kondisi_Ruangan	Kebersihan_Ruangan	Kebijakan_Promosi	Meng.Keahlian	Tingkt_Kemajuan
64	Ikfi Mubarak	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3
65	Nastain	3	3	4	5	3	4	3	4	5	2	3	4	3	3	4
66	Nahar Efendi	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3
67	Nurul Huda	4	2	2	2	3	4	5	5	3	3	4	2	5	3	4
68	Khofin	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4
69	Ari Setyono	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5
70	Elpano	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
71	Ainur Rofiq	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
72	Suprayitno	5	5	5	4	2	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5
73	Khoirul Farhan	3	2	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4
74	Mukhlis	2	3	4	3	4	5	3	2	3	2	3	4	2	2	2

Sumber : Data Kuisioner Karyawan PT. XYZ

B. Pengolahan Data

Pengolahan data untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis Faktor. Dan yang pertamakali dilakukan adalah dari Uji validitas dan Reliabilitas kemudian Uji Normalitas, setelah semua selesai maka selanjutnya adalah Uji Analisis Faktor.

1) Uji Validitas Reliabilitas

Parameter uji validitas, dan menemukan kevalidan dalam setiap item adalah r hitung $> r$ tabel. Untuk r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,192, yang didapat dari banyak data dikurangi 2, dan dengan tingkat ketelitian 10 %. Semua item dalam penelitian ini adalah valid yakni memiliki nilai r hitung $> 0,192$ (r tabel).

TABEL III
TINGKAT KEVALIDAN SETIAP ITEM

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha If item Deleted
Besaran_Gaji	55.72	32.151	.533	.599	.703
Pemberian_Tunjangan	55.68	32.934	.457	.722	.711
Sistem_Penggajian	55.73	32.775	.426	.624	.713
Waktu_pen. Gaji	55.76	33.529	.357	.475	.721
Sistem_Pengawasan	55.85	34.046	.308	.303	.726
Penegakan_Kedisiplinan	55.61	35.365	.194	.321	.737
Mot&Skp_Pemimpin	55.73	33.022	.359	.405	.720
Jaminan_Kesehatan	55.57	33.399	.382	.397	.718
Jaminan_Keselamatan	55.92	33.747	.313	.223	.725
Pembagian_Kerja	55.89	32.673	.445	.367	.711
Kondisi_Ruangan	55.78	32.418	.441	.395	.711
Kebersihan_Ruangan	55.88	31.560	.450	.395	.709
Kebijakan_Promosi	56.12	36.382	.194	.439	.742
Kes. Meng.Keahlian	56.14	35.735	.196	.411	.736
Tingkt_Kemajuan	56.18	36.640	.195	.320	.749

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Hasil analisis dengan menggunakan 97variabel α 97variable didapatkan koefisien reliabilitas alat ukur baik yaitu $r_{xx'} = 0,715 > r_{Tabel} = 0,192$. Hal ini menunjukkan alat ukur tersebut dapat dipercaya atau reliabel.

TABEL IV
UJI RELIABILITAS

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.731	15

Sumber : Pengolahan Data SPSS

2) *Uji Normalitas*

Apabila nilai sig > 0,5 maka berdistribusi normal dan apabila nilai sig < 0,5 maka tidak berdistribusi normal. Sedangkan variabel Besaran gaji, Pemberian tunjangan, sistem penggajian, waktu penerimaan gaji, sistem pengawasan, penegakkan kedisiplinan, motivasi dan sikap pemimpin, jaminan kesehatan, keselamatan pembagian kerja, kondisi ruangan, kebersihan ruangan, kebijakan promosi, kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan tingkat kemajuan yang dicapai. Semua variabel diatas adalah variabel yang normal karena memiliki nilai sig > 0,05.

3) *Analisis Faktor*

Untuk variabel yang harus diproses lebih lanjut adalah variabel yang memiliki nilai MSA > 0,5. Dan nilai sig < 0,05.

- *KMO and Barlett's Test*

Dari pengujian *KMO and Barlett's Test* didapatkan nilai MSA 0,641 \geq 0,5, Artinya kumpulan 98 variabel dapat diproses lebih lanjut. Kemudian didapatkan Nilai Sig sebesar 0,000 \leq 0,05. Artinya data tersebut sudah dapat dianalisis lebih lanjut.

TABEL V
KMO AND BARLETT'S TEST

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.641
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	342.232
	df	105
	Sig.	.000

Sumber : Pengolahan Data SPSS

- *Anti Image Matrices*

Dari pengujian *Anti Image Matrices* didapatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai MSA > 0,5. Variabel yang memiliki nilai MSA > 0,5 adalah Besaran gaji yaitu 0,677; Pemberian tunjangan yaitu 0,612; Sistem penggajian yaitu 0,653; Waktu Penggajian yaitu 0,514; Sistem pengawasan yaitu 0,533; Penegakan kedisiplinan yaitu 0,542; Motivasi dan sikap pemimpin yaitu 0,602; Jaminan kesehatan yaitu 0,642; Jaminan keselamatan yaitu 0,811; Pembagian kerja yaitu 0,754; Kondisi ruangan yaitu 0,661; Kebersihan ruangan yaitu 0,708; Kebijakan promosi yaitu 0,654; Kesempatan mengembangkan keahlian yaitu 0,623; dan Tingkat Kemajuan yaitu 0,682. Karena sudah tidak terdapat 98 variabel dengan nilai MSA < 0,5 maka akan dilanjutkan ke langkah selanjutnya.

- *Communalities*

Variabel Besaran gaji, nilai *extractionnya* adalah 0,699, hal ini berarti sekitar 69,9 % varian dari variabel Besaran gaji bisa dijelaskan dari faktor yang terbentuk dan nilai awalnya mendekati atau sama dengan 1 yang artinya 98 variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Variabel pemberian tunjangan nilai *extractionnya* adalah 0,812, sistem penggajian 0,728, waktu penerimaan gaji 0,677, sistem pengawasan 0,567, penegakkan kedisiplinan 0,666, mot dan sikap pemimpin 0,762,

jaminan kesehatan 0,718, jaminan keselamatan, 0,428, pembagian kerja 0,534, kondisi ruangan 0,742 kebersihan ruangan 0,575, kebijakan promosi 0,723, kesempatan mengembangkan keahlian 0,670, dan tingkat kemajuan 0,611. Varian dari seluruh variabel bisa dijelaskan dari faktor yang terbentuk dan nilai initialnya mendekati atau sama dengan 1.

TABEL VI
COMMUNALITIES

	Initial	Extraction
Besaran_Gaji	1.000	.699
Pemberian_Tunjangan	1.000	.812
Sistem_Penggajian	1.000	.728
Waktu_pen. Gaji	1.000	.677
Sistem_Pengawasan	1.000	.567
Penegakan_Kedisiplinan	1.000	.666
Mot&Skp_Pemimpin	1.000	.762
Jaminan_Kesehatan	1.000	.718
Jaminan_Keselamatan	1.000	.428
Pembagian_Kerja	1.000	.534
Kondisi_Ruangan	1.000	.742
Kebersihan_Ruangan	1.000	.575
Kebijakan_Promosi	1.000	.723
Kes. Meng.Keahlian	1.000	.670
Tingkt_Kemajuan	1.000	.611

Sumber : Pengolahan SPSS

- *Total Variance Explained*

Setelah diuji *Total Variance Explained* nya maka dapat dilihat bahwa Banyaknya faktor yang terlihat dari total nilai > 1 adalah sebanyak 5 faktor. Pada *output* SPSS *Total Variance Explained* terdapat 5 komponen yang memiliki nilai > 1, hal ini berarti dari ke 15 variabel yang ada dapat diringkas menjadi 5 faktor.

- *Component Matrix*

Untuk variabel besaran gaji adalah berkorelasi dengan faktor 1, untuk variabel pemberian tunjangan adalah berkorelasi dengan faktor 1, sistem penggajian berkorelasi dengan faktor 1, waktu penggajian berkorelasi dengan faktor 1, sistem pengawasan berkorelasi dengan faktor 4, penegakkan kedisiplinan berkorelasi dengan faktor 4, motivasi dan sikap pemimpin berkorelasi dengan faktor 5 dan untuk seluruh variabel analisisnya adalah sama dengan melihat angka yang terbesar di baris.

TABEL VII
COMPONENT MATRIX

	Component				
	1	2	3	4	5
Besaran_Gaji	.700	.042	-.300	-.238	.245
Pemberian_Tunjangan	.726	-.234	-.381	-.283	0.72
Sistem_Penggajian	.692	-.273	-.394	-.075	.116
Waktu_pen. Gaji	.483	.081	-.418	.414	.301
Sistem_Pengawasan	.392	.117	-.041	.631	-.020
Penegakan_Kedisiplinan	.330	-.200	.471	.496	.222
Mot&Skp_Pemimpin	.431	.131	.578	.010	.474
Jaminan_Kesehatan	.422	.272	.575	-.302	.209
Jaminan_Keselamatan	.483	-.104	.240	-.351	-.050
Pembagian_Kerja	.609	-.004	.111	-.046	-.386
Kondisi_Ruangan	.495	.328	.136	.183	-.581
Kebersihan_Ruangan	.600	.098	.136	.008	-.432
Kebijakan_Promosi	-.037	.817	-.157	-.112	.128
Kes. Meng.Keahlian	.064	.750	-.189	.253	.068
Tingkt_Kemajuan	-.066	.726	-.064	-.275	.017

Sumber : Pengolahan SPSS

- *Rotated Component Matrix*

Rotated Component Matrix disini berfungsi untuk mengelompokkan sebuah variabel kedalam faktor, pengelompokkannya yaitu memiliki nilai tertinggi dikolom faktor, dan untuk variabel besaran gaji termasuk dalam faktor 1 karena mempunyai nilai paling besar yakni 0,787 dan untuk analisis selanjutnya adalah sama.

TABEL VIII
ROTATED COMPONENT MATRIX

	Component				
	1	2	3	4	5
Besaran_Gaji	.787	.143	-.125	.197	.065
Pemberian_Tunjangan	.867	-.114	.214	.034	-.025
Sistem_Penggajian	.804	-.171	.157	-.006	.164
Waktu_pen. Gaji	.504	.134	-.040	-.050	.633
Sistem_Pengawasan	.066	.023	.257	.016	.704
Penegakan_Kedisiplinan	-.093	-.355	.088	.484	.538
Mot&Skp_Pemimpin	.082	.025	.006	.847	.193
Jaminan_Kesehatan	.076	.175	.225	.781	-.142
Jaminan_Keselamatan	.317	-.129	.330	.385	-.231
Pembagian_Kerja	.267	-.083	.661	.132	.035
Kondisi_Ruangan	-.015	.183	.818	.017	.199
Kebersihan_Ruangan	.198	-.003	.716	.129	.079
Kebijakan_Promosi	-.018	.848	-.028	.048	.004
Kes. Meng.Keahlian	-.051	.733	.067	-.037	.354
Tingkt_Kemajuan	-.053	.750	.045	.069	-.196

Sumber : Pengolahan SPSS

- *Component Transformation Matrix*

Dari 15 variabel hasil reduksi didapat 5 faktor. Dari gambar menunjukkan bahwa pada komponen 1 nilai kolerasinya adalah $0,691 > 0,5$; kemudian pada komponen 2 nilai kolerasinya adalah $0,958 > 0,5$; pada komponen 3 nilai kolerasinya adalah $0,216 < 0,5$; pada komponen 4 nilai kolerasinya adalah $-0,165 < 0,5$; dan pada komponen 5 nilai kolerasinya adalah $0,220 < 0,5$. Karena masih terdapat komponen yang memiliki nilai $< 0,05$, maka faktor yang terbentuk belum dikatakan tepat dalam merangkum 15 variabel.

TABEL IX
COMPONENT TRANSFORMATION MATRIX

Component	1	2	3	4	5
1	.691	-.033	.548	.375	.284
2	-.185	.958	.159	.123	.092
3	-.556	-.232	.216	.762	-.094
4	-.317	-.134	.027	-.165	.924
5	.279	.102	-.792	.486	.220

Sumber : Pengolahan SPSS

4) *Penentuan Jumlah Faktor*

Jumlah faktor yang didapat adalah sebanyak 5 faktor, dari ke variabel tersebut maka dapat diringkas menjadi 5 faktor. Artinya 5 faktor disini mewakili seluruh variabel. Ke 5 faktor tersebut memiliki nilai *eigenvalue* > 1 . Kemudian ke 5 faktor inilah yang mampu menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

TABEL X
JUMLAH FAKTOR

Faktor	Eigenvalue
1	3,575
2	2,167
3	1,625
4	1,360
5	1,184

Sumber : Data Primer Diolah

5) *Intrepretasi Faktor*

Dalam penelitian ini didapatkan 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah Faktor Gaji (Faktor 1) dengan nilai *eginvalue* sebesar 3,575 > 1; Faktor Kesempatan Untuk Maju (Faktor 2) dengan nilai *eigenvalue* sebesar 2,167 > 1; Faktor Kondisi / Lingkungan (Faktor 3) dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,625 > 1. Faktor Ketentraman Kerja (Faktor 4) dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,360 > 1 dan Faktor Pengawasan / Kepemimpinan (Faktor 5) dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,184 > 1.

TABEL XI
INTREPETASI FAKTOR

INDIKATOR	FAKTOR	EIGEN VALUE	LOADING FAKTOR	% VARIANCE	% KUMULATIF
Pemberian Tunjangan			0,867		
Sistem penggajian	Faktor Gaji	3,575	0,804	23,830	23,830
Besaran Gaji			0,787		
Kebijakan promosi	Faktor		0,848		
Tingkat Kemajuan	Kesempatan	2,167	0,750	14,446	38,276
Mengembangkan keahlian	Untuk Maju		0,733		
Kondisi Ruang			0,818		
Kebersihan Ruang	Faktor Kondisi /	1,625	0,716	10,831	49,107
Pembagian Kerja	Lingkungan		0,661		
Motivasi Sikap Pemimpin	Faktor		0,847		
Jaminan Kesehatan	Ketentraman	1,360	0,781	9,064	58,171
Jaminan Keselamatan			0,385		
Sistem Pengawasan			0,704		
Waktu Penggajian	Faktor	1,184	0,633	7,839	66,064
Penegakan kedisiplinan	Pengawasan		0,538		

Sumber : Data Primer Diolah

6) *Mengurutkan Faktor*

Untuk faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bisa dilihat dalam tabel 9 adalah Faktor Gaji adalah faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karena faktor Gaji termasuk dalam faktor 1. Kemudian Faktor Kesempatan untuk maju dan Berkembang adalah faktor ke 2 yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya adalah Faktor Kondisi Kerja / Lingkungan Kerja adalah faktor ke 3 yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian Faktor Ketentraman Kerja adalah faktor ke 4 yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dan Faktor Pengawasan / Kepemimpinan adalah faktor ke 5 yang mempengaruhi kepuasan kerja.

TABEL XII
PENGURUTAN FAKTOR

Rank	INDIKATOR	LOADING FAKTOR	VARIABEL
1	Pemberian Tunjangan	0,867	Gaji
2	Kebijakan promosi	0,848	Kesempatan untuk maju
3	Mot dan Sikap Pemimpin	0,847	Pengawasan
4	Kondisi Ruang	0,818	Kondisi / Lingkungan
5	Sistem Penggajian	0,804	Gaji
6	Besaran Gaji	0,787	Gaji
7	Jaminan Kesehatan	0,781	Pengawasan
8	Tingkat Kemajuan	0,750	Kesempatan untuk maju
9	Mengembangkan Keahlian	0,733	Kesempatan untuk maju
10	Kebersihan Ruang	0,716	Kondisi/Lingkungan Kerja
11	Sistem Pengawasan	0,704	Pengawasan
12	Pembagian Kerja	0,661	Kondisi lingkungan kerja
13	Waktu Penggajian	0,633	Gaji
14	Penegakan kedisiplinan	0,538	Pengawasan
15	Jaminan Keselamatan	0,385	Ketentraman kerja

Sumber : Data Primer Diolah

Untuk Variabel pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel Gaji, yakni pada indikator Pemberian Tunjangan dengan nilai *loading factor* tertinggi yakni sebesar 0,867. Untuk variabel kedua yakni variabel Kesempatan Untuk Maju, yakni pada

indikator Kebijakan promosi dengan mendapatkan nilai *loading factor* tertinggi kedua yakni 0,848. Kemudian untuk variabel ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel Pengawasan, yakni pada indikator Motivasi dan Sikap Pemimpin dengan mendapatkan nilai *loading factor* terbesar ketiga yakni sebesar 0,847. Variabel keempat adalah Kondisi/Lingkungan Kerja pada indikator Kondisi Ruangan dengan nilai *loading factor* sebesar 0,818. Variabel selanjutnya adalah variabel Gaji yakni pada indikator Sistem Penggajian dengan nilai *loading factor* sebesar 0,804. Indikator diatas adalah indikator yang memiliki nilai tertinggi dan indikator tersebut harus tetap dipertahankan oleh perusahaan. Untuk indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,8 adalah Besaran Gaji, Jaminan Kesehatan, Tingkat Kemajuan, Mengembangkan Keahlian, Kebersihan Ruangan, Sistem Pengawasan, Pembagian Kerja, Waktu Penggajian, Penegakkan Kedisiplinan, Jaminan Keselamatan. Indikator tersebut harus benar-benar di perhatikan oleh perusahaan karena indikator tersebut merupakan faktor yang penting yang mendukung kepuasan kerja.

7) *Usulan Perbaikan Kepada Perusahaan*

Berdasarkan penelitian dan hasil pengolahan data, penulis memberikan usulan perbaikan kepada perusahaan, yakni apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka perusahaan harus memperbaiki dan memperhatikan atau mengutamakan indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,8, diantaranya adalah Besaran Gaji, Jaminan Kesehatan, Tingkat Kemajuan, Mengembangkan Keahlian, Kebersihan Ruangan, Sistem Pengawasan, Pembagian Kerja, Waktu Penggajian, Penegakkan Kedisiplinan, Jaminan Keselamatan. Hal diatas adalah indikator yang harus sangat diperhatikan, karena indikator tersebut merupakan faktor yang penting dalam mendukung kepuasan kerja. Untuk indikator yang harus tetap dipertahankan oleh perusahaan adalah yang memiliki nilai *loading factor* > 0,8, diantaranya adalah Pemberian Tunjangan, Kebijakan Promosi, Motivasi dan sikap Pemimpin, Kondisi Ruangan, Sistem Penggajian. Pimpinan perusahaan harus tetap *manage* faktor yang mendukung kepuasan kerja, karena faktor tersebut mendukung terciptanya kesejahteraan karyawan yang bekerja diperusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah Faktor Gaji (Faktor 1) dengan nilai *eigenvalue* sebesar $3,575 > 1$; Faktor Kesempatan Untuk Maju (Faktor 2) dengan nilai *eigenvalue* sebesar $2,167 > 1$; Faktor Kondisi / Lingkungan (Faktor 3) dengan nilai *eigenvalue* sebesar $1,625 > 1$. Faktor Ketentraman Kerja (Faktor 4) dengan nilai *eigenvalue* sebesar $1,360 > 1$ dan Faktor Pengawasan / Kepemimpinan (Faktor 5) dengan nilai *eigenvalue* sebesar $1,184 > 1$. Untuk Variabel pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel Gaji, yakni pada indikator Pemberian Tunjangan dengan nilai *loading factor* tertinggi yakni sebesar 0,867. Untuk variabel kedua yakni variabel Kesempatan Untuk Maju / Berkembang, yakni pada indikator Kebijakan promosi dengan mendapatkan nilai *loading factor* tertinggi kedua yakni 0,848. Kemudian untuk variabel ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel Pengawasan, yakni pada indikator Motivasi dan Sikap Pemimpin dengan mendapatkan nilai *loading factor* terbesar ketiga yakni sebesar 0,847. Variabel keempat adalah Kondisi/Lingkungan Kerja pada indikator Kondisi Ruangan dengan nilai *loading factor* sebesar 0,818. Variabel selanjutnya adalah variabel Gaji yakni pada indikator Sistem Penggajian dengan nilai *loading factor* sebesar 0,804. Indikator diatas adalah indikator yang memiliki nilai tertinggi dan indikator tersebut harus tetap dipertahankan oleh perusahaan. Untuk indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,8 adalah Besaran Gaji, Jaminan Kesehatan, Tingkat Kemajuan, Mengembangkan Keahlian, Kebersihan Ruangan, Sistem Pengawasan, Pembagian Kerja,

Waktu Penggajian, Penegakkan Kedisiplinan, Jaminan Keselamatan. Indikator tersebut harus benar-benar di perhatikan oleh perusahaan karena indikator tersebut merupakan faktor yang penting yang mendukung kepuasan kerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya pada faktor gaji / upah, faktor kesempatan untuk maju dan berkembang, faktor pengawasan dan pada faktor kondisi / lingkungan kerja. Sesuai hasil pengolahan data dengan SPSS faktor ini dianggap bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
2. Perusahaan harus memperbaiki dan memperhatikan atau mengutamakan indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,8, diantaranya adalah besaran gaji, jaminan kesehatan, tingkat kemajuan, kes mengembangkannya keahlian, kebersihan ruangan, sistem pengawasan, pembagian kerja, waktu penggajian, penegakkan kedisiplinan dan jaminan keselamatan.
3. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor – faktor lainnya, yang turut mendukung kepuasan kerja karyawan, meskipun faktor faktor lainnya merupakan faktor yang penting, akan tetapi sifatnya tidak begitu mendesak.
4. Pimpinan perusahaan harus tetap *manage* faktor faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan, karena faktor tersebut dapat mendukung terciptanya kesejahteraan karyawan yang bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A., Anwar Prabu Mangkunegara, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosda Karya, Bandung, Chaps. 117.
- As'ad, Muhammad, (1999), Psikologi Industri, 4nd ed., Liberty, Yogyakarta, Chaps. 112.
- Desman, A., S. (2017), "Analisis Faktor – Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi PT. Golden Kirrin Internasional, Kabupaten Badung)," Skripsi, Fakultas Pertanian., Universitas Udayana Denpasar., Bali
- Imam, Machali. (2015), Statistik Itu Mudah Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik, Lembaga Ladang Kata, Kotagede, Yogyakarta, Chaps. 1,2.
- Irwan, I., Haris, M., Siti, H., and M, Idrus., T. (2018), "The factors that influence job satisfaction : a study of mining companies," Scientif research journal (SCIRJ), Vol 06, No 11, pp. 2201-2796.
- Ivan, A., S, and Imam, G, (2006), Akuntansi Keprilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, A., P, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, Chaps. 120.
- Mathis, and Jackson. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, 10nd ed., Salemba, Jakarta, Chaps. 121.
- Ni Nyoman, I. A., Nyoman, A., and Agus, M. P. (2017), "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel," Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas, Vol 01, No 01, pp. 1-8.
- Nofriani, D. (2013), "Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Hot Press pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru," Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial., UIN Sultan Syarif Kasim., Riau
- Robbins, P., S and Timothy A., J, (2008), Perilaku Organisasi 12nd ed, Salemba Empat, Jakarta, Chaps. 107, 149.
- Robbins, Stephen., P, (2001) Perilaku organisasi., 1nd ed, Indeks, Jakarta.
- Ronald, E., Walpole, (1997), Pengantar Statistika., 3nd ed, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Chaps. 262.
- Rusydi, A, and Fadli, Muhammad, (2018), Statistik Pendidikan Teori dan Parktik Dalam Pendidikan, Widya Puspita, Medan, Chaps. 1, 110, 122, 158, 159.
- Sartika, M. (2011), "Analisis Faktor – Faktor Yang Menentukan Kepuasan Keja Karyawan Puskesmas Di Kecamatan Gunung Pati Semarang," Skripsi, Fakultas Ekonomi., Universitas Negeri Semarang., Semarang
- Sopiah, (2008), Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta, Chaps. 171.
- Suliyanto, (2005), Analisis data dalam aplikasi pemasaran., 1nd ed, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutrisno, Edi, (2009), Manajemen Sumber Daya manusia, 1nd ed., Kencana Prenada Media Group, Jakarta, Chaps. 82, 84.
- Syafrina, Nova. (2018), "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak," Jurnal Benefita, Vol 03, No 03, pp. 455 – 468.
- Y, Syaharuddin. (2016). "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda," Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 13, No 1, 1907-3011, pp. 2528-1127.