

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN METODE *PARTIAL LEAST SQUARE* PADA CV. XYZ

Nurria Tafana¹⁾, Sunardi²⁾

^{1,2)}Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
e-mail: nurriaatafanaa.99@gmail.com¹⁾, sunardi.ti@upnjatim.ac.id²⁾

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset utama perusahaan sebagai pelaku aktif serta perencana dari setiap aktivitas perusahaan. Salah satu poin utamanya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan setiap orang berbeda-beda, sehingga perusahaan harus mampu mengukur kepuasan kerja karyawan. CV. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan petis ikan tuna. Namun di perusahaan ini, pengelolaan sumber daya manusia masih belum maksimal terkait kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian diperlukan penelitian mengenai faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini perlu diketahui dan dilakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor tersebut maka digunakan metode Partial Least Square (PLS). Dalam penelitian ini menggunakan 50 sampel dengan teknik purposive sampling. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Model prediksi dari hasil penelitian ini mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 94,1% ($R^2=0,941$) dan memiliki prediksi yang relevan ($Q^2=0,732$).

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Partial Least Square*

ABSTRACT

Employees are the main assets of the company as active actors as well as planners of every activity of the company. One of the main points is employee job satisfaction. Everyone's satisfaction varies, so the company should be able to measure employee job satisfaction. CV. XYZ is a company engaged in the processing industry of tuna petis. But in this company, human resource management is still not maximally related to employee job satisfaction. Thus, research is needed on factors that affect employee job satisfaction so as to improve employee performance and achieve company goals. Many factors that affect employee job satisfaction this needs to be known and improved in order to improve employee performance and achieve the company's goals. Factors that influenced job satisfaction in this study were compensation, leadership style, physical work environment, non-physical work environment as well as occupational safety and health. To know the level of influence of these factors, the Partial Least Square (PLS) method is used. In this study used 50 samples with purposive sampling techniques. From the results of this study showed that the variables of leadership style and K3 have a significant positive effect on job satisfaction. The predictive model of the results of this study was able to explain the variable of job satisfaction of 94.1% ($R^2=0.941$) and have relevant predictions ($Q^2=0.732$).

Keywords: *Job Satisfaction, Partial Least Square*

I. PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang sangat berharga dan menjadi perhatian utama adalah karyawan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan sebagai pelaku aktif serta perencana dari setiap aktivitas perusahaan. Salah satu poin utamanya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan setiap orang berbeda-beda, sehingga perusahaan harus mampu mengukur kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

CV. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan petis ikan tuna. Ciri khas dari petis ikan tuna di perusahaan ini yaitu memiliki bermacam tipe petis sesuai varian rasa, warna, aroma, tekstur, kemasan dan harga. Kapasitas tiap hari dari petis ikan tuna yang diproduksi sebanyak 3 kwintal. Namun di perusahaan ini, pengelolaan sumber daya manusia masih belum maksimal terkait kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu dilakukan perbaikan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berkaitan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apasaja faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. XYZ. Faktor-faktor yang dibahas pada penelitian ini fokus pada kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja karyawan tersebut maka penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Menurut Winarso, et al. (2019) pada penelitian “Analisis Kualitas Pelayanan Internet Indihome Pada Pt. X Dengan Pendekatan Part Least Square” metode PLS adalah metode analisis yang ampuh karena dapat diterapkan pada seluruh data, tidak memerlukan banyak asumsi dengan ukuran sampel yang tidak besar. Alat ukur yang digunakan adalah *Smart PLS*. Menurut Siagian & Khair, (2018) pada penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” analisis *Partial Least Square* (PLS) dapat membandingkan variabel dependen berganda dengan variabel independen baik yang berganda maupun tidak. Penelitian ini akan diketahui seberapa baik hubungan antar variabel berdasarkan model tersebut pada akhirnya kinerja dan kepuasan karyawan dapat meningkat serta perusahaan dapat mencapai tujuan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi saat karyawan memandang pekerjaan baik menyenangkan atau tidak dengan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan maka menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi (Anindya, et al., 2017). Sedangkan dengan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan maka menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Kepuasan setiap orang berbeda-beda, sehingga perusahaan harus mampu mengukur kepuasan kerja karyawan (Siagian & Khair, 2018). Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) pekerjaan yang menantang mental, keadaan kerja yang supportif, upah atau gaji yang sesuai, pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian dan rekan kerja yang baik merupakan indikator kepuasan kerja.

B. Kompensasi

Kompensasi yang mencukupi dapat *support* karyawan dalam meningkatkan kinerja serta menciptakan psikologis untuk memberi kontribusi yang lebih kepada perusahaan (Widodo, 2015). Kompensasi merupakan kegiatan memberikan balas jasa kepada karyawan. Artinya karyawan yang memberikan jasa untuk perkembangan perusahaan akan diberi kompensasi (Suparyandi, 2015). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima setiap karyawan. Indikator-indikator untuk mengukur kompensasi adalah

upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan pemberian fasilitas (Hasibuan, 2017).

C. Gaya Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan menjadi peran utama dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan oleh pemimpin yang mampu mendorong dan membimbing organisasi. Menurut Eka (2019) "Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil dari perpaduan antara keterampilan, sifat dan sikap." Biasanya digunakan ketika pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan. Pada fungsi manajemen gaya kepemimpinan menjadi peranan utama karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menggapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Hal ini dapat diartikan kualitas kepemimpinan sangat berperan aktif dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan perusahaan (Purwanti, 2020). Menurut Kartono dalam Laksana (2018) indikator gaya kepemimpinan meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

D. Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dikutip oleh Wangi (2020) lingkungan kerja didefinisikan sebagai area dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja didasari pada lingkungan fisik atau non fisik, secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan di tempat kerja. lingkungan kerja perusahaan terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik." Lingkungan kerja fisik dapat didefinisikan sebagai seluruh format fisik disekitar area kerja yang berpengaruh pada karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain kebersihan, keamanan, penerangan, sirkulasi udara serta *tools* di tempat kerja (Sihaloho dan Siregar, 2020). Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang hanya dapat dirasakan secara psikologi. Indikator yang menjadi tolak ukur lingkungan kerja non fisik antara lain hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Nurwatin, 2018).

E. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perusahaan perlu memperhatikan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Kasmir (2016) "Keselamatan dan kesehatan kerja adalah aktivitas perlindungan dan menjaga kesehatan terhadap karyawan secara menyeluruh selama bekerja." Tujuan utama dari pelaksanaan program K3 adalah untuk menjamin dan melindungi keselamatan setiap orang yang sedang berada di tempat kerja. Indikator K3 antara lain menciptakan keadaan kerja aman, melakukan Pendidikan dan pelatihan K3, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, melayani keperluan karyawan, dan memberi pelayanan kesehatan (Suwandana dan Kusumaningtyas, 2018).

F. Partial Least Square (PLS)

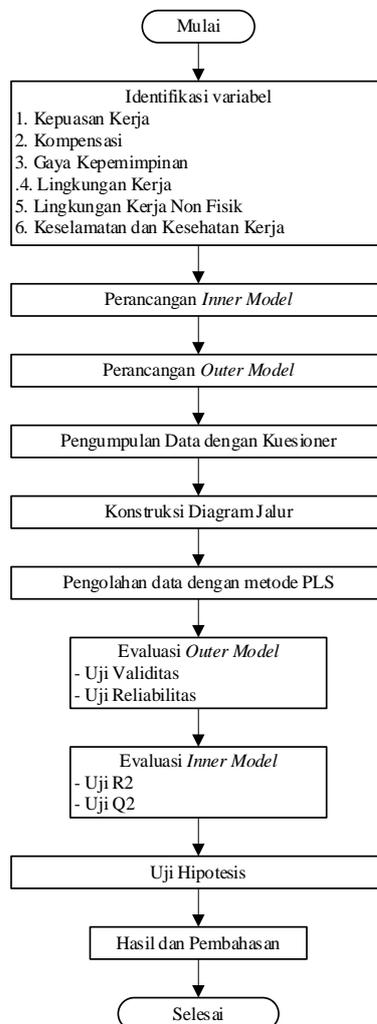
Metode *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode analisa statistika multivariat. Analisis *Partial Least Square* (PLS) dapat membandingkan variabel dependen berganda dengan variabel independen baik yang berganda maupun tidak. Metode statistika yang ada dalam PLS ini merupakan bentuk dari *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian yang dapat digunakan ketika ukuran data sampel kecil, terdapat data yang hilang ataupun bahkan multikolinearitas (Abdillah & Hartono, 2015). Perbandingan yang mendasar dari SEM menggunakan PLS dengan basis ragam bentuk SEM dengan format kovarian merupakan tujuan penggunaannya. SEM dengan kovarian mempunyai tujuan untuk memperkirakan model pengujian atau konfirmasi teori, sedangkan SEM berbasis varian memiliki tujuan memprediksi model dalam pengembangan teori (Tanuwiajaya, 2019). Ratusan atau bahkan ribuan data observasi diperlukan ketika menggunakan SEM berbasis kovarian, sedangkan apabila data sampel yang dimiliki kecil maka digunakan SEM PLS berbasis varian (Winarso, et al., 2019). Untuk penentuan minimal jumlah sampel dalam PLS dapat digunakan acuan jumlah sepuluh kali indikator terbanyak dalam suatu variabel latent atau sepuluh kali jumlah jalur dalam model struktural. Analisis PLS

mempunyai dua model evaluasi yakni *structural model* atau model struktural dan model bagian dalam (*inner model*), yang kedua *measurement model* model pengukuran atau model bagian luar (*outer model*) (Syafirina, 2018). Langkah-langkah dalam PLS yaitu:

1. Perancangan model struktural (*inner model*)
2. Perancangan model pengukuran (*outer model*)
3. Konstruksi diagram jalur
4. Konversi diagram jalur ke sistem persamaan
5. Evaluasi *Goodness of Fit*
6. Uji hipotesis (Suwadi, 2019).

III.METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada karyawan bagian produksi di CV. XYZ melalui perhimpunan kuesioner terbuka menggunakan skala *likert* 1-5. Variabel bebas pada penelitian ini meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan yang termasuk dalam variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja. Tahapan penyelesaian masalah terkait penelitian dijabarkan pada gambar *flowchart* dibawah ini.



Gambar 1. Tahapan pemecahan masalah

Tahapan pemecahan masalah yang ditampilkan pada gambar 1 diawali dengan identifikasi variabel yang terlibat, antara lain kepuasan kerja, kompensasi, gaya

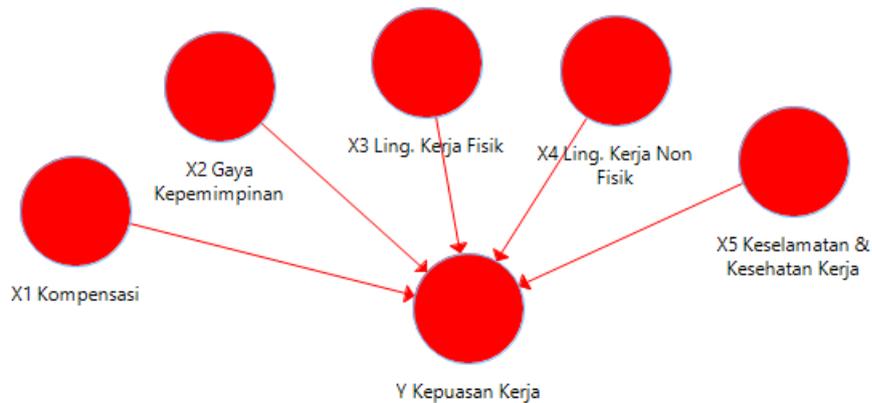
kepemimpinan, lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Selanjutnya membuat *inner model* dengan membuat perancangan model struktural yang berhubungan dengan variabel-variabel yang telah ditentukan. Perancangan *outer model* dengan dilakukan perancangan model pengukuran dengan menentukan indikator-indikator yang digunakan. Kemudian melakukan penghimpunan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah dibuat. Konstruksi Diagram Jalur, diagram jalur digunakan untuk membuat model operasional sehingga terlihat adanya hubungan antar variabel. Data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kemudian diolah dalam *software* SmartPLS. Evaluasi *Outer Model*, pada tahap ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Evaluasi *Inner Model*, pada tahap ini dilakukan dengan uji R^2 dan Q^2 . Pada tahap pengujian hipotesis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dicari dimana yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

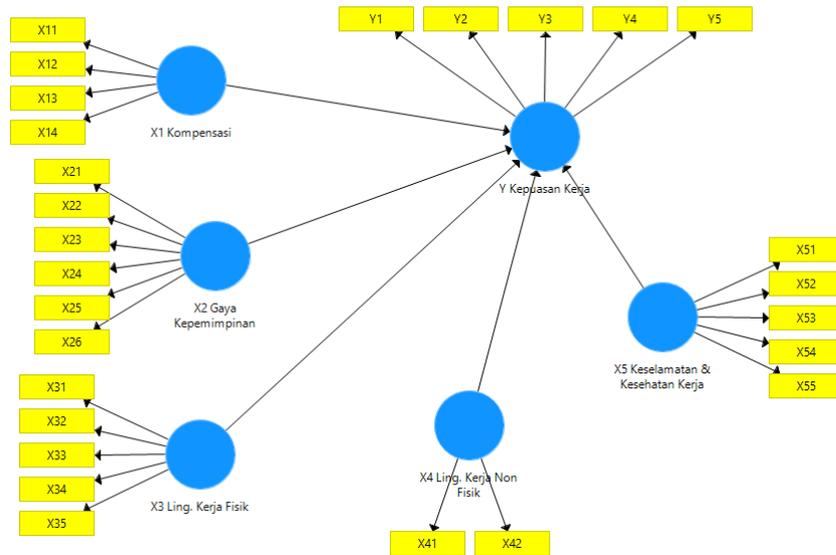
A. Pengumpulan Data

Berdasarkan pada ketentuan minimum PLS yang dapat dijalankan meskipun menggunakan sampel kecil, digunakan acuan dalam jumlah sampel yaitu 10 kali skala dengan akumulasi tertinggi dari indikator yang membentuk suatu variabel laten atau 10 kali jumlah jalur (*path*) yang menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel laten. Hal ini berarti didapatkan jumlah sampel dari perhitungan sepuluh kali jalur dalam model struktural yaitu sebesar $10 \times 5 = 50$. Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan harapan mampu mengurangi persoalan biaya penelitian dan dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Kriteria yang terlibat pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi di CV. XYZ dan berusia di atas 18 tahun.

B. Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS



Gambar 2. Model Struktural (*Inner Model*) Kepuasan Kerja Karyawan



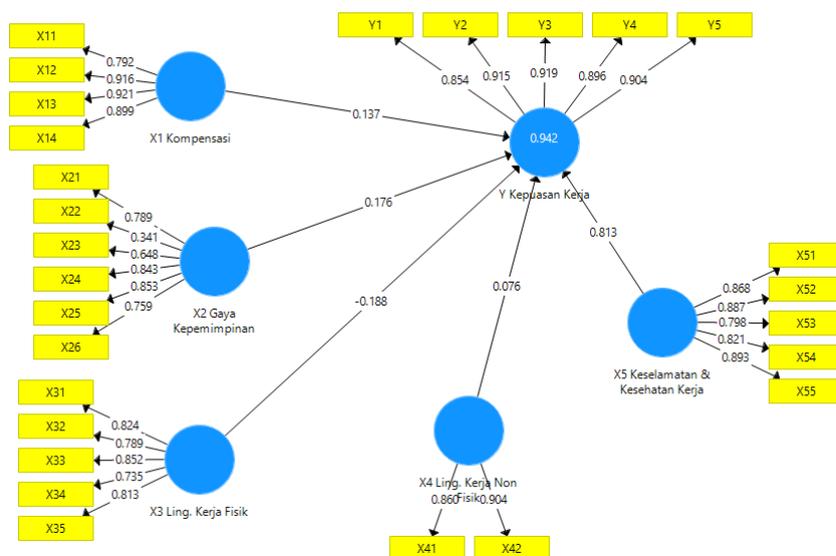
Gambar 3. Model Pengukuran (*Outer Model*) Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, metode *Partial Least Square* (PLS) digunakan pada penelitian ini dengan bantuan *software* SmartPLS.

Berdasarkan variabel dan indikator yang ada, maka dapat dibentuk model struktural kepuasan kerja karyawan. Dari variabel-variabel yang ada dibuat model pengukuran berdasarkan hubungan antara variabel dengan setiap indikator menggunakan konstruksi diagram jalur.

C. Evaluasi Outer Model

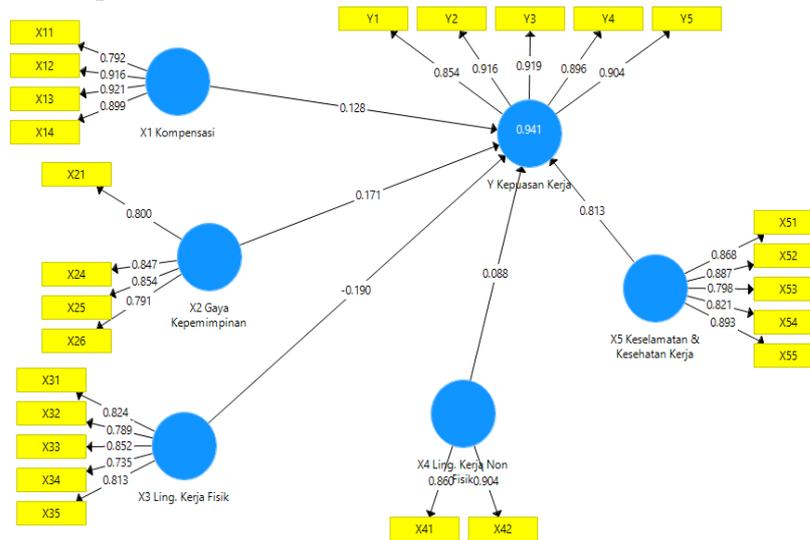
Untuk mengevaluasi model pengukuran atau *outer model* hal yang dapat dilakukan yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas indikator dari variabel laten yang ada. Terdapat 3 uji yang dilakukan dalam uji *outer model* atau model pengukuran ini yakni uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas.



Gambar 4. Output Model Pengukuran PLS Algorithm

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) dilakukan melalui pengukuran nilai *outer loading* dari indikator yang menyusun variabel laten. Suatu variabel manifes atau indikator dapat lolos peujian validitas konvergen jika mempunyai nilai *loading factor* melebihi 0,70 dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* melebihi 0,50. Dari gambar 4 diatas, dapat dilihat bahwa ada 2 indikator yang mengukur variabel laten memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,70 yakni indikator X22 dan X23 dengan nilai 0,341 dan 0,648. Oleh karena itu, kedua indikator tersebut harus dibuang atau dihapus dan dinyatakan tidak valid. Selanjutnya dilakukan perbaikan atau uji ulang setelah kedua indikator tersebut dibuang atau dihapus.



Gambar 5. *Output Model Pengukuran Setelah Perbaikan*

Dari gambar 5 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator diketahui setelah melakukan perbaikan atau uji ulang didapatkan bahwa seluruh indikator yang mengukur variabel laten memiliki nilai *loading factor* > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator keseluruhan setelah perbaikan atau uji ulang dinyatakan valid untuk digunakan penelitian.

TABEL I.
NILAI OUTER LOADING SETELAH PERBAIKAN

Variabel	Indikator	Simbol	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi (X1)	Upah dan gaji	X11	0,792	Valid
	Insentif	X12	0,916	Valid
	Tunjangan	X13	0,921	Valid
	Pemberian fasilitas	X14	0,899	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	Kemampuan mengambil keputusan	X21	0,800	Valid
	Mengendalikan bawahan	X24	0,847	Valid
	Tanggung jawab	X25	0,854	Valid
	Kemampuan mengendalikan emosional	X26	0,791	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Kebersihan	X31	0,824	Valid
	Penerangan	X32	0,789	Valid
	Pertukaran udara	X33	0,852	Valid
	Keamanan	X34	0,735	Valid
	Peralatan kerja	X35	0,813	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)	Hubungan dengan atasan	X41	0,860	Valid
	Hubungan dengan rekan kerja	X42	0,904	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X5)	Membuat kondisi kerja aman	X51	0,868	Valid
	Pendidikan dan pelatihan K3	X52	0,887	Valid
	Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	X53	0,798	Valid
	Pelayanan kebutuhan karyawan	X54	0,821	Valid
	Pelayanan kesehatan	X55	0,893	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan yang secara mental menantang	Y1	0,854	Valid
	Kondisi kerja yang mendukung	Y2	0,916	Valid
	Gaji atau upah yang pantas	Y3	0,919	Valid
	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Y4	0,896	Valid
	Rekan kerja yang mendukung	Y5	0,904	Valid

Sumber : data primer, diolah.

Setelah semua indikator yang menyusun variabel laten dinyatakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (valid) berdasarkan nilai *outer loading*, berikutnya yaitu melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan. Apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 maka indikator dinyatakan valid.

TABEL II.
NILAI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,781	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,678	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,646	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)	0,778	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X5)	0,730	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,807	Valid

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) diukur melalui perhitungan nilai *cross loading* dari indikator terhadap masing-masing variabel laten. Apabila nilai *cross loading* suatu indikator variabel tersebut lebih besar daripada *cross loading* indikator tersebut pada variabel lainnya, maka indikator setiap variabel itu telah memenuhi uji validitas diskriminan. Tabel III merupakan *output* hasil uji validitas diskriminan.

TABEL III.
NILAI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

	X1 Kompensasi	X2 Gaya Kepemimpinan	X3 Lingkungan Kerja Fisik	X4 Lingkungan Kerja Non Fisik	X5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Y Kepuasan Kerja
X11	0,792	0,634	0,583	0,595	0,692	0,730
X12	0,916	0,617	0,621	0,655	0,628	0,696
X13	0,921	0,683	0,679	0,609	0,717	0,721
X14	0,899	0,652	0,566	0,607	0,659	0,687
X21	0,645	0,800	0,677	0,666	0,690	0,749
X24	0,596	0,847	0,530	0,637	0,563	0,614
X25	0,614	0,854	0,648	0,696	0,669	0,693
X26	0,551	0,791	0,640	0,538	0,655	0,651
X31	0,649	0,603	0,824	0,569	0,680	0,641
X32	0,499	0,515	0,789	0,583	0,698	0,635
X33	0,594	0,726	0,852	0,704	0,656	0,620
X34	0,439	0,488	0,735	0,612	0,698	0,609
X35	0,605	0,725	0,813	0,700	0,681	0,663
X41	0,588	0,690	0,634	0,860	0,664	0,651
X42	0,643	0,678	0,750	0,904	0,749	0,775
X51	0,656	0,750	0,738	0,748	0,868	0,854
X52	0,695	0,702	0,651	0,675	0,887	0,916
X53	0,496	0,521	0,778	0,614	0,798	0,671
X54	0,687	0,696	0,731	0,572	0,821	0,735
X55	0,715	0,674	0,763	0,804	0,893	0,865
Y1	0,656	0,750	0,738	0,748	0,868	0,854
Y2	0,695	0,702	0,651	0,675	0,887	0,916
Y3	0,791	0,776	0,729	0,745	0,882	0,919
Y4	0,682	0,764	0,633	0,734	0,796	0,896
Y5	0,787	0,722	0,794	0,749	0,846	0,904

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa konsisten indikator yang menyusun variabel laten. Indikator dinyatakan reliabel atau konsisten jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* kurang dari 0,70.

TABEL IV.
NILAI COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,905	0,934	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,842	0,894	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,862	0,901	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)	0,717	0,875	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X5)	0,907	0,931	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,940	0,954	Reliabel

Sumber : data primer, diolah.

D. Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural atau *inner model* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada evaluasi *inner model* yang diuji adalah nilai *Path Coefficient*, R^2 dan Q^2 . Nilai tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

TABEL V.
NILAI KOEFISIEN JALUR

Variabel	<i>Path Coefficient</i>
Kompensasi ke Kepuasan Kerja	0,128
Gaya Kepemimpinan ke Kepuasan Kerja	0,171
Lingkungan Kerja Fisik ke Kepuasan Kerja	-0,190
Lingkungan Kerja Non Fisik ke Kepuasan Kerja	0,088
Keselamatan dan Kesehatan Kerja ke ke Kepuasan Kerja	0,813

Sumber : pengolahan data primer.

TABEL VI.
NILAI R^2 DAN Q^2

Variabel	R^2	Q^2
Kepuasan Kerja	0,941	0,732

Sumber : pengolahan data primer.

Nilai *path coefficient* atau koefisien jalur menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel laten. Jika nilai *path coefficient* dalam rentang nilai 0 sampai dengan 1 maka bernilai positif dan jika rentang nilai dibawah 0 maka bernilai negative. Tabel V menampilkan terdapat 1 variabel yang memiliki nilai negatif dan 4 lainnya variabel memiliki nilai positif. Hasil pengujian *inner model* pada tabel VI menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* yang diperoleh yaitu sebesar 0,904. Nilai tersebut menyatakan bahwa 90,4% variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Nilai *R-Squares* yang dimiliki sebesar 0,941 artinya model dikatakan sebagai model yang kuat. Dan dari tabel VI diatas diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,732. Hal ini berarti $Q^2 > 0$ menyatakan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model tersebut sudah mencapai akurasi prediksi yang baik dan akurat.

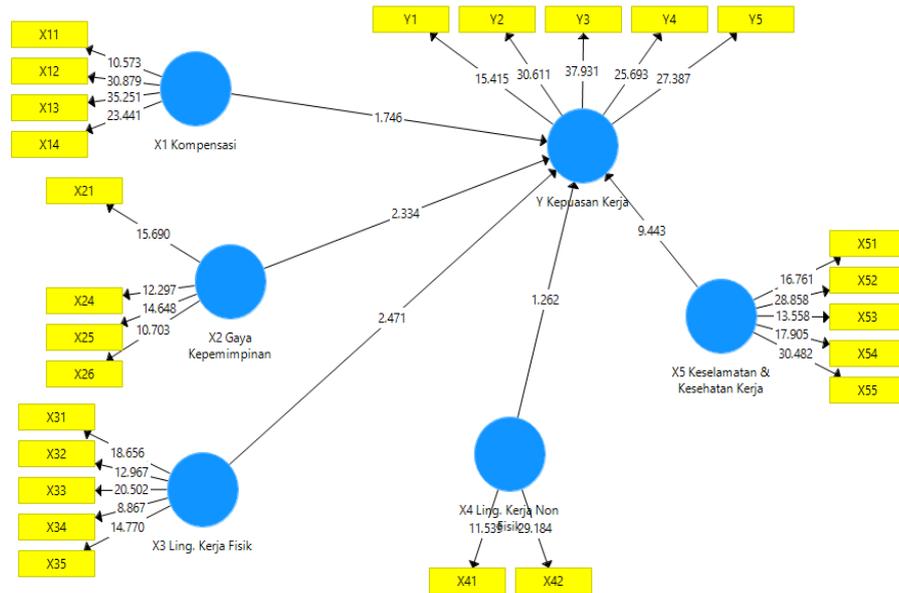
E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilihat dari nilai T-Statistik yang merupakan tingkat signifikansi antar variabel laten. Nilai ini diperoleh dengan melakukan proses *bootstrapping* pada *software* SmartPLS. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% dan tingkat keyakinan 95%. Sehingga nilai T-Statistik harus lebih besar dari 1,96 untuk dikatakan signifikan. Jika nilai T-Statistik $> 1,96$ maka hipotesis diterima dan begitu pula sebaliknya.

TABEL VII.
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

No.	Rumusan Hipotesis	<i>T-Statistics</i>	<i>Path Coefficient</i>	Keterangan
1	Diduga kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja	1,746	0,128	Ditolak
2	Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja	2,334	0,171	Diterima
3	Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja	2,471	-0,190	Ditolak
4	Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja	1,262	0,088	Ditolak
5	Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja	9,443	0,813	Diterima

Sumber : data primer, diolah.



Gambar 6. Model Hasil Uji *Bootstrapping*

F. Pembahasan

Setelah dilakukannya analisis dan pengujian statistik pengaruh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai hasil observasi atau kapabilitas prediksi model dinyatakan baik. Pengolahan data yang dilakukan menghasilkan bahwa ada dua hipotesis yang diterima. Hasil dari pengujian hipotesis berikut ini :

1. Hipotesis Ke-1 (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja)
Rumusan Hipotesis: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji yang terdapat pada tabel VII, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dengan arah pengaruh yang positif, nilai *path coefficient* sebesar 0,128 dan tingkat pengaruhnya signifikan dengan nilai *T-statistics* sebesar $1,746 < 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ke-1 ditolak.
2. Hipotesis Ke-2 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja)
Rumusan Hipotesis: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji yang terdapat pada tabel VII, menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dengan arah pengaruh yang positif nilai *path coefficient* bernilai 0,171 dan tingkat pengaruhnya signifikan dengan nilai *T-statistics* sebesar $2,334 > 1,96$. Sehingga hipotesis ke-2 dapat diterima.
3. Hipotesis Ke-3 (Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja)
Rumusan Hipotesis: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian yang terdapat pada tabel VII, menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh kepada kepuasan kerja dengan arah pengaruh negatif dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,190 dan tingkat pengaruhnya signifikan dengan nilai *T-statistics* sebesar $2,471 > 1,96$. Jadi, dapat dikatakan hipotesis ke-3 ditolak.
4. Hipotesis Ke-4 (Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja)
Rumusan Hipotesis: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian yang terdapat pada tabel VII, menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh kepada kepuasan kerja memiliki arah pengaruh yang positif dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,088 dan tingkat pengaruhnya signifikan dengan nilai *T-statistics* sebesar $1,262 < 1,96$ jadi dapat

dikatakan bahwa hipotesis ke-4 ditolak.

5. Hipotesis Ke-5 (Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja)

Rumusan Hipotesis: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji yang terdapat pada tabel VII, dapat diketahui bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki arah pengaruh yang positif dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,813 dan tingkat pengaruhnya signifikan dengan nilai *T-statistics* sebesar $9,443 > 1,96$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ke-5 diterima.

V. KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data serta pembahasan dari penelitian yang dilakukan didapatkan beberapa kesimpulan yaitu, kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kinerja karyawan CV. XYZ namun tidak terlalu signifikan bagian produksi. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara signifikan terkait kepuasan kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada bagian produksi CV. XYZ. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ.

PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) (Edisi 1)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 1(1), 1-8.
- Eka, P. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik.)* Edisi Pertama. Cetakan 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Laksana, Markus J.W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Nurwatin, E. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purwanti, D. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya (Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" JATIM).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta : Andi.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Suwadi, E. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert Pada Layanan Speedy Yang Bermigrasi Ke Indihome. *Jurnal Teknik Elektro Universitas Tanjungpura*, Vol 1 (No 1).
- Suwandana, I. M. A., & Kusumaningtyas, L. K. A. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung. *Jurnal AKSES*, 10(2).
- Syafrina, Nova. (2018). "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak". *Jurnal Benefita*. Volume 3, Nomor 3, 455 – 468.
- Tanuwiwijaya, M. W. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan CV Jia Li. *Agora*, 7(2).

- Wangi, V. K. N. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Winarso, K., Moh. Jufriyanto, & Yahya, H. (2019). Analisis kualitas pelayanan internet indihome pada pt. x dengan pendekatan part least square. *Jurnal Matrik*, Vol 20 (No 1), Hal 77–87.