

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ALENATEX  
BANDUNG**  
**ANALYSIS OF EMPLOYEE'S SATISFACTION FACTORS IN  
PT ALENATEX BANDUNG**

<sup>1)</sup>Muhammad Azhari Sinaga <sup>2)</sup>Aditya Wardhana

<sup>1,2,3)</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1)</sup>[muhammadazharisinaga99@gmail.com](mailto:muhammadazharisinaga99@gmail.com), <sup>2)</sup>[aditya.telkomuniversity@gmail.com](mailto:aditya.telkomuniversity@gmail.com)

**ABSTRAK**

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik adalah kepuasan kerja pada karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT Alenatex Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Alenatex Bandung dengan jumlah 80 orang. Uji coba instrumen penelitian dilakukan di PT Alenatex Bandung. Uji coba validitas menggunakan korelasi Product Moment dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 23. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang selanjutnya dipersentase dan dikategorikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Alenatex Bandung dalam kategori baik. Hasil analisis tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan karakteristik responden ditinjau dari karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Hasil penelitian analisis faktor-faktor pada PT Alenatex Bandung menghasilkan empat faktor secara berurutan berdasarkan *loading faktor* tertinggi yaitu: Faktor Sosial sebesar 98,8%, Faktor Fisik sebesar 98,6%, Faktor Finansial sebesar 94,7%, Faktor psikologis sebesar 92,2%.

**Kata kunci : Analisis Faktor, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia**

---

**ABSTRACT**

One aspect that needs to be considered by the company so that human resources have good performance is job satisfaction for employees, this study aims to determine employee job satisfaction at PT Alenatex Bandung. This research is a descriptive study with a quantitative approach. The variable in this study is employee job satisfaction. The population in this study were employees at PT Alenatex Bandung with a total of 80 people. The trial of the research instrument was carried out at PT Alenatex Bandung. Test the validity of using Product Moment correlation with the help of SPSS Version 23. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using descriptive analysis techniques which are then percentage and categorized.

The results showed that the job satisfaction of PT Alenatex Bandung's employees was in the good category. The results of the analysis of employee job satisfaction based on the characteristics of respondents in terms of the characteristics of age, gender, last education, and length of work showed that there were significant differences. The results of the analysis of factors at PT Alenatex Bandung produced four factors in sequence based on the highest loading factors, namely: Social Factors at 98.8%, Physical Factors at 98.6%, Financial Factors at 94.7%, Psychological Factors at 92, 2%.

**Keywords: Factor Analysis, Job Satisfaction, Human Resources**

## 1. PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digaji, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. mengelola manusia tidak sama dengan mengelola mesin karena manusia harus diperhatikan seluruh kebutuhannya, keinginan dan kepentingannya, sehingga mampu bekerja secara optimal. Pengelolaan manusia perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional, artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Manajemen SDM pada intinya merupakan sistem manajemen dalam pemanfaatan talenta sumber daya manusia guna mencapai tujuan strategik organisasi, adapun fungsi MSDM yaitu perencanaan kebutuhan karyawan, rekrutmen calon kandidat, seleksi calon kandidat, orientasi/ induksi karyawan baru, penempatan karyawan, penilaian kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manfaat dan layanan, karir dan pengembangan, dan hubungan karyawan.

Sekilas dari gambaran umum perusahaan yang ingin diteliti oleh peneliti. PT Alenatex ini merupakan perusahaan milik swasta atau perorangan, seluruh pekerjanya adalah tenaga kerja yang terdiri dari pemuda-pemudi Indonesia. PT Alenatex mulai berproduksi pada tahun 1982. Pada permulaan berproduksi hanya beberapa jenis kain georgette. Mesin yang dimiliki pada saat itu kurang lebih dari 150 buah dengan memperkejakan tenaga kerja berjumlah 200 orang, serta kegiatan kerjanya tergantung dari pesanan yang diterima dari toko lainnya. Pemasarannya hanya di kota Bandung, Jakarta, dan sekitarnya.

Seiring dengan waktu maka mesin-mesin pun bertambah menjadi 433 unit dengan tenaga kerja berkisar 50 orang, permintaan dan hasil produksi PT Alenatex pada saat itu meningkat, sehingga dalam waktu singkat hasil produksi dari PT Alenatex telah memasuki hampir seluruh wilayah Indonesia.

Menurut Sutrisno (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2014:80) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial, tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan untuk meningkatkan produktivitas (Badriyah, 2015:13).

### 1.2 Kepuasan Kerja

#### 1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015:227).

#### 1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

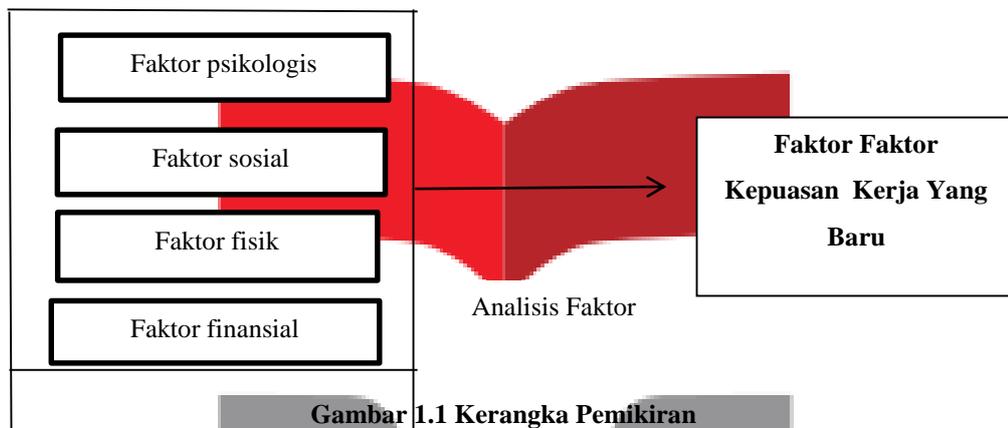
Menurut Sutrisno (2014:80) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, nyaman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan (suhu, penerangan, pertukaran udara), kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### 1.3 Kerangka Pemikiran dan Analisis Faktor

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut diatas, maka peneliti kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Sutrisno (2014:80)

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

**“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ALENATEX BANDUNG”**

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

### 2.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

#### 2.2.1 Operasional Variabel

Di dalam setiap penelitian pasti terdapat variabel penelitian. Jumlah variabel penelitian bisa terdiri dari satu variabel dan bisa juga lebih. Pada penelitian kali ini menggunakan satu variabel yaitu variabel bebas (X).

#### 2.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode skala *likert*.

### 2.3 Populasi dan Sampel

#### 2.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alenatex Bandung yang berjumlah 80 orang.

#### 2.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampling Insidental*.. besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dapat ditentukan melalui formula Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Toleransi Kesalahan

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 90%, toleransi kesalahan ( $e$ ) 10% dan jumlah populasi ( $N$ ) sebesar 400 orang pegawai, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar:

$$n = \frac{400}{1+(400 \times 0,1)^2}$$

$$n = 80 \text{ sampel}$$

Dengan menggunakan rumus diatas dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sejumlah 80 responden.

#### 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, studi pustaka

#### 2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 23 Windows dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

Setelah dilakukan pengujian validitas, penulis akan menampilkan hasil pengujian validitas sebagai berikut :

TABEL 2.1

#### HASIL UJI VALIDITAS

Dimensi	Nomor Item	Syarat Factor Loading	Nilai Factor Loading	Keterangan
Faktor psikologis	P1	0,361	0,843	Valid
	P2	0,361	0,371	Valid
	P3	0,361	0,779	Valid
	P4	0,361	0,439	Valid
Faktor sosial	P5	0,361	0,843	Valid
	P6	0,361	0,438	Valid
	P7	0,361	0,730	Valid
Faktor fisik	P8	0,361	0,730	Valid
	P9	0,361	0,847	Valid
	P10	0,361	0,810	Valid
	P11	0,361	0,458	Valid
	P12	0,361	0,793	Valid
	P13	0,361	0,467	Valid

Faktor finansial	P14	0,361	0,798	Valid
	P15	0,361	0,793	Valid
	P16	0,361	0,730	Valid
	P17	0,361	0,803	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2018

Dari tabel 3.3 hasil uji validitas terhadap kepuasan kerja diatas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh pertanyaan yaitu diatas 0,361 atau lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

TABEL 2.2

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	17

Dari tabel 3.4 hasil uji reliabilitas terhadap kepuasan kerja diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien cronbach's alpha sebesar 0.840 (lebih besar dari nilai 0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliable dan dapat digunakan unuk penelitian.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Analisis Faktor

3.1.1 KMO dan Barlett's Test of Sphericity

TABEL 3.1

KMO dan *Barlett's Test*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,774
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	535,341
	df	6
	Sig.	,000

Sumber : Data diolah Penulis, 2019

Tabel 3.1 menunjukkan angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) adalah 0,774 Angka MSA yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa kumpulan variabel faktor-faktor tersebut dapat diproses lebih lanjut menggunakan analisis faktor dan layak untuk dilakukan.

Dapat juga dilihat angka *Barlett's Test of Sphericity* (diperlihatkan dengan angka Chi Square) sebesar 535,341 dengan signifikansi 0,000 yang artinya dapat dipercaya 100% bahwa antarvariabel terdapat korelasi.

### 3.1.2 Anti Image Matrices dan Communalities

#### a. Anti Image

Dari pengolahan data tersebut diperoleh *Anti Image Matrices* sebagai berikut :

TABEL 3.2

#### *Anti Image Matrices*

##### **Anti-image Matrices**

		X1	X2	X3	X4
Anti-image Covariance	X1	,128	-,043	-,028	,054
	X2	-,043	,044	-,016	-,026
	X3	-,028	-,016	,045	-,034
	X4	,054	-,026	-,034	,075
Anti-image Correlation	X1	,742 <sup>a</sup>	-,574	-,361	,546
	X2	-,574	,799 <sup>a</sup>	-,349	-,451
	X3	-,361	-,349	,816 <sup>a</sup>	-,577
	X4	,546	-,451	-,577	,737 <sup>a</sup>

##### a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Dari masing-masing nilai MSA yang terlihat dalam tabel 4.9 menunjukkan tidak terdapat faktor yang memiliki nilai  $MSA \leq 0,5$  artinya keempat faktor tersebut merupakan pendukung terbentuknya kepuasan kerja pada PT Alenatex Bandung. Dengan demikian, dapat langsung melanjutkan analisis ke langkah berikutnya.

#### b. Communalities

Dari pengolahan data tersebut juga diperoleh *communalities* sebagai berikut :

TABEL 3.3

#### *COMMUNALITIES*

	Initial	Extraction
Faktor Psikologis	1,000	0,851
Faktor Sosial	1,000	0,976
Faktor Fisik	1,000	0,972
Faktor Finansial	1,000	0,897

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data diolah Penulis, 2019

*Communalities* pada dasarnya adalah jumlah varian suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Berdasarkan tabel 4.10 variabel Faktor Psikologis menunjukkan angka 0,851. Hal ini memiliki arti bahwa 85,1% varian variabel Faktor Psikologis tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Selanjutnya, variabel Faktor Sosial menunjukkan angka 0,976. Hal ini memiliki arti bahwa 97,6% varian variabel Faktor Sosial tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

#### c. Process Factor

TABEL 3.4  
TOTAL VARIANCE EXPLAINED

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,695	92,382	92,382	3,695	92,382	92,382
2	,239	5,986	98,369			
3	,033	,824	99,193			
4	,032	,807	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data diolah Penulis, 2019

Penelitian ini menggunakan *Principal Component Analysis* dimana menggunakan *total variance* atau ketiga jenis varian, menghasilkan *specific* dan *error variance* terkecil. Dalam menentukan faktor baru, dapat dilakukan dengan melihat *eigenvalue*.

### 3.1.3 Pengelompokan Faktor

TABEL 3.5

COMPONENT MATRIX

	Component
	1
Faktor Psikologis	0,922
Faktor Sosial	0,988
Faktor Fisik	0,986
Faktor Finansial	0,947

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber : Data diolah Penulis, 2019

*Component matrix* keempat variabel memiliki nilai korelasi  $> 0,5$  yang artinya tidak perlu dilakukan rotasi faktor. Dikarenakan penelitian ini hanya terbentuk satu komponen baru (*component 1*), maka empat faktor awal yang ada akan masuk ke dalam *component 1*.

#### 4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat uji reliabilitas terhadap kepuasan kerja diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien cronbach's alpha sebesar 0.840 (lebih besar dari nilai 0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari masing-masing nilai MSA yang menunjukkan tidak terdapat faktor yang memiliki nilai  $MSA \leq 0,5$  artinya keempat faktor tersebut merupakan pendukung terbentuknya kepuasan kerja pada PT Alenatex Bandung. Dengan demikian, dapat langsung melanjutkan analisis ke langkah berikutnya
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa persentase kepuasan kerja pada PT Alenatex Bandung adalah sebesar 73,04%. Kriteria penilaian berdasarkan persentase tersebut termasuk dalam kategori baik. 29,96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka:

- 1) Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2) Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama). Bandung: Pustaka Setra.
- 3) Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- 4) Hasibuan, Malayu. (2014) . *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- 5) Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktek* (cetakan pertama). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- 6) Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak Ke Enam). Jakarta: Pranada Media Group.
- 7) Siagian. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 8) Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta .
- 9) Suryabrata, Sumadi. (2013). *Metodologi Penelitian*. Depok : Rajawali Pers.
- 10) Santoso (2014). *Stastika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Umpo Press.