

ANALISA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA LOGISTIK MANDIRI SUKSES DENGAN MENGGUNAKAN METODE JOB SATISFACTION SCALE

Andi Hepy Susanti^{*1}

¹Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik – Universitas Ibnu Sina, Batam

e-mail: *1hepy@uis.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan XYZ. Faktor-faktor yang diteliti meliputi lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 100 responden karyawan di perusahaan tersebut. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor kompensasi menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja, diikuti oleh lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan dalam hal kompensasi dan kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Kata kunci— kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, produktivitas

Abstract

This study aims to analyze the factors influencing employee job satisfaction at XYZ Company. The factors investigated include work environment, compensation, and interpersonal relationships among employees. The research method used is quantitative, employing a survey approach through questionnaires distributed to 100 employee respondents at the company. The obtained data were analyzed using multiple linear regression analysis to identify the relationship between independent and dependent variables. The results indicate that work environment, compensation, and interpersonal relationships significantly affect employee job satisfaction. Among these factors, compensation emerged as the most dominant influence on job satisfaction, followed by work environment and interpersonal relationships. This study concludes that improvements in compensation and working conditions can enhance employee job satisfaction, ultimately contributing to the productivity and success of the company.

Keywords— job satisfaction, work environment, interpersonal relationships, productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan yang memainkan peran penting dalam keberhasilan operasional dan strategi bisnis, melampaui faktor-faktor produksi lainnya seperti sumber daya alam, modal, dan keterampilan (Nawawi, 2005). SDM berperan tidak hanya dalam proses produksi barang dan jasa, tetapi juga dalam pemasaran, pengawasan mutu, alokasi dana, dan perumusan strategi perusahaan (Pratama, 2020). Kontribusi

SDM yang berkualitas sangat menentukan daya saing perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis (Lestari, 2021).

Salah satu aspek penting yang berkaitan langsung dengan kinerja SDM adalah kepuasan kerja (job satisfaction). Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis karyawan dan secara signifikan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja (Fauzi & Setiawan, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2020), kepuasan kerja dapat dilihat sebagai respons emosional terhadap situasi kerja, yang sangat dipengaruhi oleh harapan dan hasil yang diterima. Ketika kepuasan kerja tinggi, karyawan cenderung bekerja dengan lebih produktif, berdedikasi, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan (Kurniawan et al., 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji atau upah, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, kolega, serta kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi (Wexley & Yukl, 1992; Hariandja, 2009). Di samping itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan hak cuti, sementara lingkungan kerja mencakup suasana kerja yang nyaman dan interaksi sosial di tempat kerja (Rahmatullah, 2021; Susanti & Hakim, 2022).

PT. Buana Logistik Mandiri Sukses, yang bergerak di bidang logistik dan jasa ekspedisi sejak tahun 2014, juga menghadapi tantangan terkait pengelolaan SDM, khususnya pada tingkat turnover karyawan. Tingkat turnover yang tinggi menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan karyawan, yang dapat berdampak pada produktivitas perusahaan dan biaya pengelolaan SDM (Amelia, 2022). Berdasarkan data turnover selama tiga tahun terakhir, PT. Buana Logistik Mandiri Sukses memiliki turnover rate di bawah 10%, yang meskipun tergolong rendah, tetap menandakan adanya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan yang perlu diperhatikan oleh manajemen (Wulandari & Setyawan, 2023).

Turnover yang berulang dapat mengindikasikan ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kompensasi yang tidak kompetitif, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau manajemen yang tidak memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan (Putri et al., 2023). Menurut Santoso dan Purnomo (2022), ketidakpuasan dalam kompensasi atau lingkungan kerja dapat memicu intensi turnover, yang pada akhirnya merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penting bagi PT. Buana Logistik Mandiri Sukses untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan agar dapat mengembangkan kebijakan yang tepat guna mempertahankan karyawan berkualitas. Untuk tujuan ini, metode Job Satisfaction Scale (JSC) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan menganalisis faktor-faktor yang signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja (Handayani, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Pada penelitian ini, penulis mengambil objek di PT. Buana Logistik Mandiri Sukses dengan empat metode: observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung untuk mengumpulkan data yang relevan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak terkait untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Kuesioner tertutup digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan tertulis kepada responden. Studi pustaka melibatkan pengumpulan data sekunder dari berbagai literatur dan buku yang berkaitan dengan topik penelitian.

Metode Analisa dan Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan, maka tahap selanjutnya adalah mengolah data tersebut. Adapun teknik yang akan digunakan dalam pengolahan data pada pelaksanaan penelitian ini yaitu :

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Moment Pearson). Analisis ini dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Pengolahan Data menggunakan Metode JSC

Adapun metode pengolahan dan analisis data yang digunakan pada laporan ini adalah metode Job Satisfaction Scale (JSC), dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan *rating scales* sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka. Adapun langkah-langkah pengolahan data menggunakan metode JSC yaitu :

- a. Metode statistik yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Menurut Sevilla (dalam Kholiawati, 2009) metode deskriptif bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki sebab dari kemunculan gejala tersebut. Selain itu, di dalam penelitian ini peneliti tidak memperhitungkan atau melihat hubungan antar variabel dan tidak menguji hipotesis.
- b. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean, median dan modus.

1. Mean merupakan metode yang paling banyak digunakan untuk menggambarkan ukuran tendensi sentral. Mean dihitung dengan menjumlahkan semua nilai data pengamatan kemudian dibagi dengan banyaknya data.

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \cdots + x_N}{N}$$

2. Median adalah data titik tengah. Median sendiri merupakan bagian dari nilai sentral. Nilai sentral adalah nilai-nilai yang menjadi pusat suatu distribusi data, atau disebut “tendensi sentral”

$$Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Modus adalah nilai yang sering muncul. Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki skala kategori yaitu nominal atau ordinal.

$$M_O = L + i \frac{b_1}{b_1 + b_2}$$

- c. Setelah melakukan perhitungan data melalui metode statistik deskriptif, peneliti melakukan perhitungan norma melalui teknik z-score untuk dapat menginterpretasi hasil skor yang diperoleh oleh subjek. Z-score/ skor standar adalah jumlah standar deviasi dimana nilai skor mentah berada di atas atau di bawah nilai rata-rata dari apa yang diamati atau diukur. Skor mentah di atas rata-rata memiliki skor standar positif, sedangkan skor di bawah rata-rata memiliki skor standar negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, akan dipaparkan hasil dari pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden, serta analisis dan pembahasan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Buana Logistik Mandiri Sukses. Hasil rekapitulasi kuesioner akan dijelaskan secara rinci, diikuti dengan interpretasi dan diskusi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan berdasarkan data yang telah dikumpulkan." Metode pengumpulan data primer dari responden dilakukan melalui survei dengan mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner ini berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi, dengan fokus pada tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Buana Logistik Mandiri Sukses. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif.

Berikut adalah tabel kuesioner yang disediakan kepada responden, yang terdiri dari dua kategori utama: Motivators Factors dan Hygiene Factors. Di bawah kategori Motivators Factors, terdapat pertanyaan tentang tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, penghargaan atas prestasi, tanggung jawab dalam pekerjaan, kesempatan promosi, dan pengakuan dari perusahaan. Sedangkan di kategori Hygiene Factors, pertanyaan berkaitan dengan pengawasan, sistem gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, status karyawan, keamanan, dan hubungan interpersonal. Responden diminta untuk menilai setiap pertanyaan dengan menggunakan skala yang terdiri dari: Sangat Puas (SP), Puas (P), Cukup Puas (CP), Tidak Puas (TP), dan Sangat Tidak Puas (STP).

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kuesioner kepuasan kerja karyawan

Responde n	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3	5	51
2	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	52
3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	5	49
4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	50
5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	52
6	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	2	5	48
7	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	48
8	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	38
9	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	2	4	48

10	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	41
11	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	51
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	2	4	49
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
15	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	2	4	48
16	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	54
17	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	2	5	53
18	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	56
19	5	3	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	49
20	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	45
21	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	2	4	50
22	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	54
23	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	2	5	50
24	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	52
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
26	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	2	5	48
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
28	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	49
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	44
30	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	46
31	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
32	4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	46
33	5	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	45
34	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	50
35	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	50
36	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	52
37	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	51
38	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	52
39	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	52
40	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	55
41	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	55
42	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	55
43	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	54
44	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	51
45	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	2	4	50
46	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	4	52
47	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	49
48	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	49
49	4	5	3	4	5	4	5	5	6	5	2	5	53
50	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	53
51	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	53
52	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	55
53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	56
54	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	52
55	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	2	4	47
56	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	53
57	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	51
58	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	5	48
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	48

60	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	54
61	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	49
62	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	56
63	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
64	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	55
65	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	49
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
67	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
68	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	56
69	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	51
70	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	55

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan kuesioner pada tabel 2 Sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	R.table	R.hitung	Keterangan
P1	0,235	0,327	Valid
P2	0,235	0,520	Valid
P3	0,235	0,411	Valid
P4	0,235	0,327	Valid
P5	0,235	0,575	Valid
P6	0,235	0,488	Valid
P7	0,235	0,540	Valid
P8	0,235	0,559	Valid
P9	0,235	0,316	Valid
P10	0,235	0,520	Valid
P11	0,235	0,303	Valid
P12	0,235	0,575	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah hasil konsisten dan ukuran kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan suatu variable yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu variable dikatakan baik jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang ada di atas telas valid secara keseluruhan.

Tabel 3. Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	70 100.0

	Exclude d ^a	0	.0
Total		70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari tabel diatas nilai reliabilitas sebesar 0,692 nilai ini lebih besar dari

Pengolahan Data

1. Pengelompokan Karakteristik

Data yang terkumpul melalui kuesioner disaring untuk mengeliminasi responden yang tidak sesuai dengan kriteria subjek. Setelah itu, data diolah menggunakan metode kuantitatif dengan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 24. Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif, yang berfungsi untuk mendeskripsikan data dengan menampilkan nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum, dan standar deviasi, sesuai dengan penjelasan Ghazali (2009).

Tabel 4. Gambar Subjek Berdasarkan Karakteristik

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
20-30 Tahun	50	71%
31-40 Tahun	15	21%
>40 Tahun	5	7%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	49	70%
Perempuan	21	30%
Masa Kerja		
1-5 Tahun	40	57%
1-12 Tahun	24	34%
6-12 Tahun	6	9%
Status Karyawan		
Kontrak	27	39%
Tetap	43	61%
Latar Belakang Pendidikan		
SMA	27	39%
Sarjana	34	49%
Pascasarjana	9	13%
Status Perkawinan		
Belum Menikah	42	60%
Menikah	28	40%

2. Hasil Penelitian

Identifikasi tingkat kepuasan kerja terdiri dari dua kondisi: motivators factors dan hygiene factors (Herzberg). Motivators factors mencakup aspek-aspek yang mendorong kepuasan kerja, yaitu: Work itself, Achievement, Recognition, Responsibility, and Opportunity for

advancement or promotion. Sementara itu, hygiene factors terdiri dari Supervision, Pay (Salary), Working conditions, Company policies, Administration and procedures, Status, Security, dan Interpersonal relationship.

Kategori standar skor pada metode JSC adalah sebagai berikut:

- STP: Sangat Tidak Puas (1)
- TP: Tidak Puas (2)
- CP: Cukup Puas (3)
- P: Puas (4)
- SP: Sangat Puas (5)

Motivators factors

a. Kategorisasi Skor Aspek *Work Itself*

Data mengenai kepuasan kerja karyawan diolah menggunakan program *SPSS* versi 24. Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja terhadap kebijakan perusahaan ditetapkan dengan 38 sampai 59.

Mean ideal (M_i) = $\frac{1}{2}$ (skor tertinggi + skor terendah)

Standar Deviasi ideal (SD_i) = $\frac{1}{6}$ (skor tertinggi-skor terendah)

Data yang diperoleh dari ideal (M_i) = $\frac{1}{2}$ (59 + 38)

$$\begin{aligned} &= \frac{1}{2} (97) \\ &= 48,5 \end{aligned}$$

Standar Deviasi ideal (SD_i) = $\frac{1}{6}$ (59 + 38)

$$\begin{aligned} &= \frac{1}{6} (21) \\ &= 3,5 \end{aligned}$$

Tabel 5. Kepuasan Kerja Work itself

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Cukup Puas	4	6%
4	Puas	33	47%
5	Sangat Puas	33	47%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 5. menunjukkan skor Kepuasan Kerja *Work itself* bahwa 47% yaitu 33 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, dan 33 orang lainnya juga memiliki tingkat kepuasan puas 33% sama dengan sangat puas dan 6% yaitu 4 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Artinya 33% karyawan memiliki tingkat kepuasan puas karena kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

b. Kategorisasi Skor Aspek *Achievement*

Tabel 6. Kepuasan Kerja Achievement

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Cukup Puas	3	4%

4	Puas	32	46%
5	Sangat Puas	35	50%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 6. menunjukkan perolehan skor aspek *achievement*, hasil diatas menunjukkan bahwa 50% yaitu 35 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, dan 46% yaitu 32 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas. Selain itu 4% yaitu 3 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Sedangkan tidak terdapat subjek yang memiliki tingkat kepuasan kerja tidak puas dan sangat tidak puas pada aspek *achievement*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa sebanyak 50% karyawan memiliki kepuasan kerja sangat puas karena mereka mencapai prestasi optimal sesuai dengan kemampuan.

c. Kategorisasi Skor Aspek Recognition

Tabel 7. Kepuasan Kerja Recognition

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Cukup Puas	24	34%
4	Puas	34	49%
5	Sangat Puas	12	17%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada table 7. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *recognition*, hasil menunjukkan 17% yaitu 12 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, kemudian 49% yaitu 34 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas dan 34% yaitu 24 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Berdasarkan hasil tersebut sebanyak 49% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja puas karena mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan saat berhasil melakukan program kerja dengan baik.

d. Kategorisasi Skor Aspek Responsibility

Tabel 8. Kepuasan Kerja Responsibility

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Cukup Puas	4	6%
4	Puas	33	47%
5	Sangat Puas	33	47%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 8. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Responsibility*. Hasil menunjukkan 47% yaitu 33 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas dan puas dan 6% yaitu 4 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Berdasarkan hasil tersebut skor tingkat kepuasan kerja sangat puas dan puas memiliki skor yang sama yaitu 47% yang artinya karyawan memiliki kepuasan kerja karena diberikan kebebasan dan kekuasaan dalam bekerja , sehingga membuat karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

e. Kategorisasi Skor Aspek Promotion

Tabel 9. Kepuasan Kerja Promotion

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	2	3%
3	Cukup Puas	1	1%
4	Puas	26	37%
5	Sangat Puas	41	59%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 9. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Promotion*. Hasil menunjukkan 59% yaitu 41 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, dan 37% yaitu 26 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas. Selain itu 1% yaitu 1 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Berdasarkan hasil tersebut 59% karyawan merasa sangat puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan kepada karyawaan.

Hygiene Factors

a. Kategorisasi Skor Aspek Supervision

Tabel 10. Kepuasan Kerja Supervision

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Cukup Puas	24	34%
4	Puas	40	57%
5	Sangat Puas	6	9%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 10. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Supervision*. Hasil menunjukkan 9% yaitu 6 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, kemudian 57% yaitu 40 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas dan 34% yaitu 24 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Berdasarkan hasil tersebut 57% karyawan merasa puas karena memiliki atasan yang memimpin dengan adil dan dapat menerima masukan dengan baik.

b. Kategorisasi Skor Aspek Pay

Tabel 11. Kepuasan Kerja Pay

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Cukup Puas	3	4%
4	Puas	30	43%
5	Sangat Puas	37	53%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 11. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Pay*. Hasil menunjukkan 53% yaitu 37 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, kemudian 43% yaitu 30 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas dan 4% yaitu 3 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Berdasarkan hasil tersebut 53% karyawan merasa sangat puas karena sistem Pemberian kompensasi atau gaji kepada karyawan sudah sesuai.

c. Kategorisasi Skor Aspek Working Condition

Tabel 12. Kepuasan Kerja Working Condition

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	1	1%
3	Cukup Puas	2	3%
4	Puas	25	36%
5	Sangat Puas	42	60%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 12. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Working Condition*. Hasil menunjukkan 60% yaitu 42 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, kemudian 36 % yaitu 25 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas, dan 3 % yaitu 2 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas, selain itu 1% yaitu 1 orang memiliki tingkat kepuasan kerja tidak puas, dapat diartikan bahwa 60% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas karena perusahaan telah memberikan fasilitas yang modern, selain itu kondisi fisik seperti penerangan (lampaу/cahaya) diruangan dan kebersihan sudah baik. Akan tetapi terdebat 1% karyawan dengan kepuasan kerja tidak puas karena belum diberikan fasilitas yang modern dan masih kurangnya penerangan (lampaу/cahaya) diruangan maupun kebersihan.

d. Kategorisasi Skor Aspek Company Policies

Tabel 13. Kepuasan Kerja *Company Policies*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Cukup Puas	7	10%
4	Puas	42	60%
5	Sangat Puas	21	30%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 13. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Company Policies*. Hasil menunjukkan 60% yaitu 42 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas, selain itu 30% yaitu 21 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas dan 10% yaitu 7 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Hasil menunjukkan bahwa 60% karyawan memiliki tingkat kepuasan puas karena peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan.

e. Kategorisasi Skor Aspek Status

Tabel 14. Kepuasan Kerja *Status*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0

3	Cukup Puas	3	4%
4	Puas	32	46%
5	Sangat Puas	35	50%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 14. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Status*. Hasil menunjukkan 50% yaitu 35 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, kemudian 46% yaitu 302 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas dan 4% yaitu 3 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas. Berdasarkan hasil tersebut 50% karyawan merasa sangat puas karena perusahaan tidak membeda-bedakan karyawan berdasarkan status atau kedudukan sosial karyawan berdasarkan kelompoknya.

f. Kategorisasi Skor Aspek Security

Tabel 15. Kepuasan Kerja *Security*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	24	34%
3	Cukup Puas	27	39%
4	Puas	19	27%
5	Sangat Puas	0	0
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 15. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Company Security*. Hasil menunjukkan 27% yaitu 19 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas, selain itu 39% yaitu 27 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas tetapi 34% yaitu 24 orang memiliki tingkat kepuasan kerja tidak puas. Hasil menunjukkan bahwa 39% karyawan memiliki tingkat kepuasan cukup puas karena karyawaan bebas dari ancaman pemberhentian kerja. Tetapi 34% karyawan memiliki tingkat kepuasan tidak puas karena karyawaan tidak bebas ancaman pemberhentian kerja.

g. Kategorisasi Skor Interpersonal Relationship

Tabel 16. Kepuasan Kerja Interpersonal Relationship

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	2	3%
3	Cukup Puas	1	1%
4	Puas	26	37%
5	Sangat Puas	41	59%
	Total	70	100%

Berdasarkan pada tabel 16. menunjukkan perolehan skor untuk aspek *Interpersonal Relationship*. Hasil menunjukkan 59% yaitu 41 orang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas, kemudian 37 % yaitu 26 orang memiliki tingkat kepuasan kerja puas, dan 3 % yaitu 2 orang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup puas, selain itu 1% yaitu 1 orang memiliki tingkat kepuasan kerja tidak puas, dapat diartikan bahwa 59% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sangat puas karena karyawan memiliki hubungan baik dan saling menghormati antara atasan dan

pegawai. Akan tetapi terdapat 1% karyawan dengan kepuasan kerja tidak puas karena merasa kurang memiliki hubungan baik dengan pegawai maupun atasan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Faktor motivasi utama, seperti tantangan dalam pekerjaan dan prestasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih puas ketika pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk berkembang dan mencapai hasil yang berarti.
2. Faktor pendukung, seperti kondisi kerja dan hubungan antar rekan kerja, juga berkontribusi pada kepuasan karyawan meskipun dampaknya tidak sebesar faktor motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan relasi yang positif tetap penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan disarankan untuk memperhatikan pemberian tantangan dalam pekerjaan dan peluang prestasi bagi karyawan. Penelitian lanjutan di sektor atau metode yang berbeda juga dianjurkan untuk memperoleh wawasan lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nawawi, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jakarta: Penerbit Ghilia Indonesia.
2. Pratama, H. (2020). "Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing Perusahaan." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 45-55.
3. Lestari, S. (2021). Manajemen SDM di Era Digital. Yogyakarta: Penerbit Andi.
4. Fauzi, M., & Setiawan, E. (2021). "Analisis Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan." *Journal of Human Resource Management*, 18(1), 12-20.
5. Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Organizational Behavior*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
6. Kurniawan, T., Rahayu, D., & Andayani, R. (2020). "Kepuasan Kerja sebagai Kunci Produktivitas Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(3), 87-95.
7. Rahmatullah, I. (2021). "Lingkungan Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan." *Indonesian Journal of Organizational Behavior*, 7(2), 132-140.
8. Susanti, A., & Hakim, R. (2022). "Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan." *Journal of Employment Studies*, 22(4), 210-219.
9. Amelia, P. (2022). "Pengaruh Tingkat Turnover Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan." *Jurnal Logistik Indonesia*, 14(1), 37-45.
10. Wulandari, A., & Setyawan, B. (2023). "Turnover Karyawan di Sektor Logistik dan Strategi Retensi." *Jurnal Manajemen SDM*, 23(2), 67-75.
11. Putri, Y., Santoso, D., & Nugroho, R. (2023). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Industri Logistik." *Journal of Business and HR Studies*, 15(2), 98-107.
12. Santoso, M., & Purnomo, T. (2022). "Kompensasi dan Retensi Karyawan di Era Kompetitif." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 18(3), 145-154.
13. Handayani, D. (2021). *Job Satisfaction Scale: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.