

## **Analisis Faktor – Faktor yang Mentukan Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan di Kecamatan Tegallalang**

**Ni Wayan Tarita Ningsih<sup>1</sup>  
Komang Ardana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
email: tarithaningsih@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Dalam melakukan kegiatannya, LPD yang ada di kecamatan Tegallalang berfokus pada penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara untuk menciptakan karyawan yang berkualitas adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui variabel yang mewakili setiap faktor penentu kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Penelitian ini menggunakan 20 variabel dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Banyaknya responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 80 orang dan dilakukan dengan teknik *accidental sampling*. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis faktor eksplanatori.

**Kata kunci :** *kepuasan kerja, sumber daya manusia, karyawan, LPD.*

### ABSTRACT

*In performing activities, LPDs in Tegallalang DsitRICT focuses on the creation of qualified human resources, one way to create qualified employees is by increasing job satisfaction of employee itself. The purpose of this study was to determine the factors that determine employee's job satisfaction and to determine the variables that represent each of the determinants of job satisfaction of employees on LPDs in Tegallalang District. This study used 20 variables and the population in this study are employees of LPD in Tegallalang District. Number of respondent sampled are 80 and be done with the accidental sampling technique. Data analysis technique that used in this study is explanatory factor analysis.*

**Keywords:** *job satisfaction, human resources, employees, LPD.*

## PENDAHULUAN

Zaman perdagangan bebas seperti sekarang ini, menjadi pemicu persaingan bisnis yang semakin ketat. Demi meraih kemenangan persaingan setiap organisasi atau penyedia jasa harus memperhatikan kinerja organisasi atau perusahaan, serta berusaha untuk meningkatkan kualitas dari kinerja itu sendiri, sehingga akan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para konsumen atau nasabah.

Untuk meningkatkan daya saing organisasi, perhatian terhadap SDM sangat penting. SDM yang berkualitas tinggi akan dapat diperoleh bila perusahaan atau organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja SDM itu sendiri. Sampai saat ini harus diakui bahwa aspek material maupun dalam aspek non-material atau moral. Kerja merupakan kebutuhan bagi manusia untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan tersebut.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat perseorangan. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilain yang berlaku pada dirinya. Menurut Church dalam Setyawan (2005), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Menurut Spector (1997:2) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara umum terbagi menjadi 2 faktor yaitu, faktor intrinsik yang terdiri dari *variety, social status, moral status, security, social service, authority, ability*

*utilization, responsibility, creativity, achievement*, dan faktor ekstrinsik yang terdiri dari *compensation, advancement, coworkers, human relations supervisions, technical supervisions, company policies and practices, working conditions, recognition*. Faktor-faktor kepuasan kerja ini di kemukakan oleh Spector (1997:2) bahwa banyak aspek-aspek yang mendukung untuk dijadikan sebagai acuan apakah karyawan merasa puas atau tidak puas bekerja dalam perusahaan. Untuk itu aspek - aspek ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini dalam bentuk skala kepuasan kerja

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dapat diartikan salah satu jenis lembaga bukan Bank yang membantu memberi pelayanan terhadap nasabah yang berhubungan dengan kegiatannya yaitu: investasi dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, memberikan kredit, atau bentuk lain yang disamakan. Dalam melakukan kegiatannya, pelayanan menjadi salah satu kunci utama untuk menjalin hubungan yang baik dengan nasabah, sehingga nasabah puas dan loyal terhadap bank tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan jasa yang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan sangatlah penting.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) mempunyai peran yang sangat penting karena selama ini telah melayani usaha mikro kecil (UMK) dan masyarakat di Desa Pakraman di Bali melalui pelayanan jasa keuangan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yaitu, prosedur yang sederhana, proses yang

singkat, pendekatan personal, serta kedekatan lokasi atau kantor LPD dengan nasabah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian sebagai berikut .

- 1) Faktor-faktor apakah yang menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD-LPD di Kecamatan Tegallalang Gianyar?
- 2) Variabel apakah yang mewakili setiap faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD-LPD di Kecamatan Tegallalang Gianyar?

Berdasarkan uraian pada latar belakang, pokok permasalahan, dan judul penelitian, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui Faktor-faktor apakah yang menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD-LPD di Kecamatan Tegallalang Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui Variabel apakah yang mewakili setiap faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD-LPD di KecamatanTegallalang Gianyar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa – Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang ada di Kecamatan Tegallalang. Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Gianyar, yang menjadi lokasi tempat kerja para pegawai

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang ada di Kecamatan Tegallalang. Objek penelitian ini adalah mengenai Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa – Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang Ada di Kecamatan Tegallalang.

Penelitian ini menggunakan 20 variabel dan populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan LPD di kecamatan Tegallalang. Adapun sampel yang dipergunakan sebanyak 80 orang dari 127 karyawan keseluruhan. Respondennya ini sudah cukup untuk dipergunakan dan menggunakan teknik analisis faktor eksplanatori. Metode pengumpulan data yang dipergunakan yaitu metode wawancara, kuisisioner dan observasi.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini diperoleh lima faktor yang mengandung 20 variabel. Faktor yang merupakan gabungan dari beberapa variabel diberi nama dengan pendekatan *surrogate variable*, yaitu memilih salah satu variabel dengan *loading factor* tertinggi. Hasil analisis faktor kepuasan kerja disajikan pada Tabel berikut ini:

**Tabel Hasil Analisis Fakto –Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan LPD di Kecamatan Tegallalang**

No	Variabel	Faktor	Eigen Value	Loading Factor	Percent of Variance
1.	Jarak tempat kerja (V <sub>18</sub> )	Faktor Kenyamanan kerja dan atasan	3,546	0,749	17,729
2.	Jam kerja (V <sub>17</sub> )			0,752	
3.	Kenyamanan kerja (V <sub>19</sub> )			0,666	
4.	Keamanan kerja (V <sub>12</sub> )			0,571	
5.	Dukungan atasan (V <sub>13</sub> )			0,565	
6.	Komunikasi kerja (V <sub>20</sub> )			0,537	
1.	Kesempatan promosi (V <sub>10</sub> )	Faktor Kompensasi kerja dan kondisi kerja	3,163	0,853	15,813
2.	Rekan kerja yang mendukung(V <sub>9</sub> )			0,837	
3.	Tantangan kerja (V <sub>8</sub> )			0,778	
4.	Penghargaan (V <sub>11</sub> )			0,512	
1.	Status dan senioritas (V <sub>6</sub> )	Faktor Sosial dan individu	2,588	0,889	12,940
2.	Motivasi kerja (V <sub>5</sub> )			0,870	
3.	Pekerjaan yang sesuai dengan minat (V <sub>7</sub> )			0,861	
4.	Dorongan sosial (V <sub>4</sub> )			0,845	
1.	Kualitas kepemimpinan (V <sub>2</sub> )	Faktor Kepemimpinan dan penggajian	2,389	0,843	11,946
2.	Sistem penggajian (V <sub>1</sub> )			0,759	
3.	Desentralisasi kekuasaan (V <sub>3</sub> )			0,590	
1.	Variasi tugas kerja (V <sub>15</sub> )	Faktor Pelaksanaan kerja dan perusahaan	2,310	0,707	11,549
2.	Kebijakan perusahaan (V <sub>14</sub> )			0,706	
3.	Kebebasan berkreasi (V <sub>16</sub> )			0,563	

Berdasarkan hasil analisis faktor diperoleh hasil dari 20 variabel menjadi menjadi 5 faktor. Faktor 1 yaitu kenyamanan kerja memiliki *eigen value* sebesar 3,546 dan memiliki *variance* sebesar 17,729 persen, merupakan faktor pertama penentu kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Faktor ini dibentuk oleh enam (6) variabel, yaitu: Tempat kerja, jam kerja, kenyamanan kerja, keamanan kerja, dukungan atasan, komunikasi kerja.

Tempat kerja yang dekat dengan rumah menyebabkan karyawan tidak terlalu lelah dalam perjalanan serta waktu yang diperlukan untuk sampai ke tempat kerja akan menjadi lebih sedikit. Jam kerja menjadi salah satu penentu kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Masyarakat desa yang masih kental dengan upacara adat yang padat membuat kesesuaian jam kerja LPD dengan kegiatan lain para karyawan sangatlah menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kenyamanan kerja menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Nyaman dalam bekerja selain akan mengakibatkan kinerja yang baik, tetapi juga bagi pribadi karyawan akan meningkatkan kepuasannya dalam suatu pekerjaan. Keamanan kerja menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Keamanan merupakan kebutuhan mendasar setiap individu, dan hal itupun berlaku dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain kompensasi, jabatan, serta kenyamanan kerja, setiap karyawan juga sangat membutuhkan rasa aman dalam bekerja.

Dukungan atasan menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Selain dukungan dari rekan kerja, dukungan yang datang dari atasan juga memberikan semangat serta kenyamanan tersendiri bagi karyawan. Komunikasi yang baik antara sesama karyawan ataupun atasan dengan karyawannya dapat mendorong terjadinya suasana yang menyenangkan dan kelancaran dalam suatu pekerjaan.

Faktor 2 yaitu kompensasi kerja dan kondisi kerja memiliki *eigen value* sebesar 3,163 dan memiliki *variance* sebesar 15,813 persen, faktor ini terdiri dari 4 variabel yaitu : kesempatan promosi, rekan kerja yang mendukung, tantangan kerja, penghargaan.

Kesempatan promosi serta jenjang karir yang jelas membuat rasa khawatir karyawan tentang masa depan karirnya menjadi lebih berkurang, karena selain gaji karyawan juga memikirkan keamanan kehidupannya di masa yang akan datang. Kepuasan serta kenyamanan dalam bekerja tidak lepas dari rekan kerja yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan. Dukungan rekan kerja juga dapat memudahkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tantangan kerja menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Pekerjaan yang mudah tidak serta merta memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Penghargaan tidak hanya diberikan berupa material saja. Pengakuan atas kinerja yang baik dari atasan serta piagam atas kinerja yang baik akan memberikan rasa bangga tersendiri bagi karyawan atas hasil kerjanya.



Faktor 3 yaitu sosial dan individu memiliki *eigen value* sebesar 2,588 dan memiliki *variance* sebesar 12,940 persen, yang terdiri 4 variabel yakni status dan senioritas, motivasi kerja, pekerjaan yang sesuai dengan minat, dorongan sosial.

Status dan senioritas seorang karyawan biasa tercipta dari jabatannya ataupun lamanya dia bekerja dalam suatu perusahaan atau bisa disebut senioritas seorang karyawan. Motivasi kerja menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Dalam hal kepuasan kerja serta kinerja seorang karyawan, motivasi adalah hal yang sangat menentukan bagaimana karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga selanjutnya kepuasan kerja akan ia rasakan.

Pekerjaan yang sesuai dengan minat akan membuat karyawan tidak bosan dan menikmati dalam bekerja. Hasil kerja yang dihasilkanpun juga kemungkinan besar akan lebih optimal pula bila minat dan pekerjaan sesuai. Selain faktor dari perusahaan faktor dari luar perusahaanpun turut menentukan kepuasan kerja karyawan khususnya dorongan sosial atau dorongan lingkungan sekitar. Keadaan sosial karyawan mengharuskan seorang karyawan memaksimalkan hasil kerjanya. Bila hal tersebut sudah terjadi, maka kompensasi yang didapatkannyaupun akan memberikan kepuasan.

Faktor 4 yaitu kepemimpinan dan penggajian memiliki *eigen value* sebesar 2,389 dan memiliki *variance* sebesar 11,946 persen, yang terdiri dari 3 variabel yakni kualitas kepemimpinan, sistem penggajian, desentralisasi kekuasaan.

Kualitas kepemimpinan menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Cara memimpin yang baik yang meliputi

cara mengatur anak buah, keadilan, kemanusiaan serta penjalanan prosedur yang tepat dari seorang pemimpin akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Sistem penggajian yang baik bukanlah berarti bahwa gaji yang diberikan besar, namun gaji diberikan sesuai dengan kinerja, waktu yang tepat serta prosedur pemberian gaji yang sesuai. Desentralisasi kekuasaan diartikan sebagai keputusan-keputusan perusahaan tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja, namun karyawan juga diberikan wewenang tersendiri.

Faktor 5 yaitu pelaksanaan kerja dan perusahaan memiliki *eigen value* sebesar 2,310 dan memiliki *variance* sebesar 11,549 persen, memiliki 3 variabel yakni : variasi tugas kerja, kebijakan perusahaan, kebebasan berkreasi.

Variasi tugas kerja menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Pekerjaan yang variatif serta tidak monoton memberikan semangat kerja bagi karyawan serta mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja. Kebijakan perusahaan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Setiap langkah, keputusan serta peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan menimbulkan tanggapan yang berbeda bagi setiap karyawan. Perusahaan hendaknya berhati-hati dalam menerapkan suatu kebijakan agar seimbang sehingga menimbulkan kepuasan bagi karyawannya.

Kebebasan berkreasi menentukan kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang. Dalam melakukan suatu pekerjaan, hasil tidak akan optimal jika karyawan hanya diharuskan bekerja sesuai dengan ketentuan dari atasan saja. Hendaknya kebebasan melakukan kreasi dari karyawan diberikan asal masih dalam jalur yang berlaku.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1) Dengan menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA), dari 20 variabel diperoleh lima faktor kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang dan mampu menjelaskan semua varian yang ada dalam data, yaitu sebesar 69,978 persen. Kelima faktor tersebut diberi nama sesuai dengan variabel yang berkelompok pada faktor tersebut, yaitu:

- (1) Faktor kenyamanan kerja dan atasan, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 3,546 dan memiliki *variance* sebesar 17,729 persen.
- (2) Faktor kompensasi kerja dan kondisi kerja, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 3,163 dan memiliki *variance* sebesar 15,813 persen.
- (3) Faktor sosial dan individu faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 2,588 dan memiliki *variance* sebesar 12,940 persen.
- (4) Faktor kepemimpinan dan penggajian, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 2,389 dan memiliki *variance* sebesar 11,946 persen.
- (5) Faktor pelaksanaan kerja dan perusahaan, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 2,310 dan memiliki *variance* sebesar 11,549 persen.

2) Variabel yang mewakili dari setiap faktor penentu kepuasan kerja karyawan pada LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang adalah sebagai berikut.

- (1) Variabel jarak tempat kerja, jam kerja, kenyamanan kerja, keamanan kerja, dukungan atasan dan komunikasi kerja merupakan variabel yang mewakili faktor 1 (kenyamanan kerja dan atasan).
- (2) Variabel kesempatan promosi, rekan kerja yang mendukung, tantangan kerja, dan penghargaan merupakan variabel yang mewakili faktor 2 (kompensasi kerja dan kondisi kerja).
- (3) Variabel status dan senioritas, motivasi kerja, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan dorongan sosial merupakan variabel yang mewakili faktor 3 (sosial dan individu).
- (4) Variabel kualitas kepemimpinan, sistem penggajian dan desentralisasi kekuasaan merupakan variabel yang mewakili faktor 4 (kepemimpinan dan penggajian).
- (5) Variabel variasi tugas kerja, kebijakan perusahaan dan kebebasan berkreasi merupakan variabel yang mewakili faktor 5 (pelaksanaan kerja dan perusahaan).

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kenyamanan kerja bagi karyawannya salah satunya dengan penyesuaian jam kerja serta dorongan dari atasan yang bisa meningkatkan

kepuasan kerja bagi para karyawan LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang.

- 2) LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang sebaiknya memberikan jaminan yang lebih jelas tentang masa depan serta jenjang karir bagi karyawannya karena saat ini masih belum ada jenjang karir yang jelas dari LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang terhadap karyawannya padahal ini merupakan hal yang penting untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- 3) LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang sebaiknya tetap mempertahankan cara kerjanya saat ini dengan tetap mengedepankan kepentingan masyarakat serta berjalan menyesuaikan dengan keadaan desa pakraman karena seluruh karyawan dari LPD yang ada di Kecamatan Tegallalang merupakan warga dari desa pakraman masing-masing tempat LPD berada.

## REFERENSI

- Davis, Keith dan John W Newstrom, 1997. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Engko Cecilia (2008) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal* Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura, Ambon.
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2011. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi Dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbin, Stephen P dan Timothy A. Judge, *Prilaku Organisasi*, Prentice Hall, Jakarta.

- Ruvendi Ramlan (2005) dengan judul “Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Salani Mochammad (2008) dengan judul “Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT. Dystar Colours Indonesia”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta pusat.
- Samad sarminah (2005) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Hubungan Performa Kerja”. *Journal* Universitas Technology MARA, Malaysia. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm-abstract.](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract=)
- Santoso, Singgih. 2006. *Menggunakan SPSS Dan Excel Untuk Mengukur Sikap Dan Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Elex Media Komputido.
- Setiawan Dony (2005) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.