

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA ERA NEW NORMAL

Anggreany Hustia^{1*}, Kholilah², Arradytia Permana³, Anissa Winda Anjani⁴, Desi Rahmawati⁵

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Reanyhustia1012@gmail.com, kholilah@yahoo.com, aditgunz09@gmail.com, anissawinda75016@gmail.com, dssyrahma23@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 08 Mei 2023

Direview 30 Mei 2023

Disetujui 06 Juni 2023

Keywords :

Era New Normal,
Kepuasan Kerja, Faktor Finansial,
Faktor Psikologis, Faktor Sosial

Purpose – This research was aim at determined the factors that had affect the job satisfaction of PT WPG employees. The satisfaction factors studied in this study are financial factors, psychological factors and social factors that occur in companies.

Design/methodology – The sample used in this study was 83 respondents used cluster sampling techniques. The research carried out was the F test to test the factors that affect employee job satisfaction, financial factors on employee job satisfaction, psychological factors for employee job satisfaction and social factors for job satisfaction of employees PT. WPG.

Findings - The results showed that there was a significant influenced of financial factors, psychological factors and social factors on the job satisfaction of PT employees. WPG. There was a significant influenced of financial factors on the job satisfaction of PT. WPG, there was a significant influenced of psychological factors on the job satisfaction of PT employees. WPG, but for social factors did not affect the job satisfaction of PT. WPG. The three factors studied in this study obtained the results that contributed to employee job satisfaction by 83.6%.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN:2548-1622

e-ISSN: 2716-4039 Jurnal **MOTIVASI**

A. PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 yang telah melanda Indonesia menimbulkan dampak negatif diberbagai unit usaha dan perusahaan yang ada. Ada banyak perusahaan yang tutup atau gulung tikar akibat dari banyaknya pembatasan operasional kerja. Permasalahan perusahaan akibat covid 19 yang telah memasuki masa era new normal ini adalah tidak hanya terkait cara bertahan saja namun juga karena beberapa waktu setelah covid 19 dalam era new normal ini bermunculan perusahaan-perusahaan yang baru dan menjadi perusahaan pesaing. Perusahaan dituntut untuk mampu

memberikan strategi dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam kegiatan operasionalnya.

Dalam mempertahankan keberadaannya ini tentulah tidak luput dari faktor yang terpenting dalam sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia yang sering disebut sebagai karyawan ini adalah inti dari kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan haruslah dapat memperhatikan berbagai kebutuhan yang dapat mendorong karyawan bersemangat agar

karyawan dapat memberikan sumbangsinya secara optimal kepada perusahaan. Salah satu yang menjadi pemicu semangat ini adalah perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif (Hustia et al., 2021).

Kepuasan kerja dapat diartikan suatu sikap umum atas pekerjaan yang dilakukan seseorang, dan merupakan selisih dari berbagai ganjaran yang didapat oleh seorang karyawan dan banyaknya berbagai ganjaran yang karyawan tersebut yakini seharusnya dapat karyawan terima. (Busro, 2018)

Kepuasan kerja ini bukanlah hanya satu variabel yang dapat berdiri sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya baik yang bersumber dari faktor dalam organisasi maupun juga yang bersumber pada faktor diri pegawai itu sendiri (Harahap, 2019). Bagi karyawan yang merasakan puas maka segala aktifitas dalam perusahaan akan dilaksanakannya dengan senang hati. Hal yang terjadi sebaliknya apabila karyawan merasakan tidak terpuaskan maka pekerjaan yang dilakukannyapun tidak akan maksimal. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja sendiri harus dapat diperhatikan oleh perusahaan, melalui pemenuhan atas indikator penyebab kepuasan maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan bantuan gerakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Ada banyak penelitian yang pernah dilakukan yang membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini, diantaranya (Sinaga, Muhammad; Wardhana, 2019), (Akmal et al., 2019), Suhaji (2019), Firiani dan Widiastuti (2016). Para peneliti ini dalam penelitiannya mendapatkan hasil analisis bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan diantaranya faktor finansial, faktor psikologi faktor sosial dan faktor fisik.

PT. WPG, perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit yang berada diwilayah Sumatera Selatan. Sebagai perusahaan yang memiliki cukup banyak pesaing dengan kegiatan operasional yang sejenis, peneliti menemukan beberapa permasalahan disaat observasi dilakukan. Ada beberapa hal yang terjadi berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang merupakan kebijakan perusahaan akibat dampak terjadinya covid-19 yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan ini membawa peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui beberapa permasalahan yang merupakan bagian dari faktor-faktor finansial,

psikologi, dan sosial apakah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sendiri bertujuan dengan mengetahui pengaruh faktor yang diteliti terhadap kepuasan kerja karyawan tentunya akan dapat memberikan masukan kepada perusahaan PT. WPG agar dapat menciptakan berbagai strategi dan serta kebijakan agar dapat bersaing dan mampu bertahan di era new normal saat ini.

B. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor finansial, faktor sosial dan faktor psikologi.

(Wibowo, 2016) dalam bukunya mengemukakan jika kepuasan kerja menggambarkan suatu sikap umum atas pekerjaan seseorang karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka yakini akan mereka dapatkan dengan jumlah yang nyatanya mereka diterima.

Menurut Dessler dalam (Lesmana et al., 2019), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Robbins dalam (Lestari et al., 2021) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

(Bintoro, 2017) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: kreatifitas, kemampuan, kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, tingkat gaji, dan kompensasi tidak langsung. Kreatifitas seorang karyawan terlihat dari cara karyawan mengembangkan pemikirannya dalam bentuk kreatifitas guna penyelesaian pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih baik. Kemampuan seorang karyawan akan dinilai dari seberapa besar hasil kerja yang dihasilkan dari sisi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kesetiaan karyawan dapat tergambarkan dari sikap yang menunjukkan kesediaannya dalam hal membela dan menjaga perusahaan baik didalam maupun diluar pekerjaannya dari gangguan pihak-pihak yang berniat buruk dan tidak bertanggung jawab. Kejujuran dapat terlihat dari sikap kejujuran mahasiswa dalam memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri ataupun kepada

orang lain. Kepemimpinan ini dimaksudkan bahwa dalam diri seseorang tersebut mempunyai kepribadian yang berwibawa, dihormati, berkepribadian yang kuat dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya agar dapat bekerja secara efektif. Tingkat gaji ini berkaitan dengan sejumlah gaji yang diberikan perusahaan dan yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan yang telah karyawan lakukan bagi perusahaan. Kompensasi tidak langsung ini diberikan perusahaan sebagai balas jasa atau imbalan atas pikiran, tenaga, waktu dan prestasi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ini seperti faktor finansial, fisik, psikologi, dan sosial menurut Arif Yusuf Hamali dalam (Sutrisno, 2016) Pertama, faktor finansial dapat dikatakan sebagai faktor yang berhubungan dengan berbagai jaminan dan kesejahteraan karyawan, beberapa hal faktor sosial ini ditunjukkan dengan indikator yang terlihat dari sisi gaji, tunjangan dalam bekerja, jaminan akan sosial, berbagai fasilitas yang disiapkan perusahaan, serta kesempatan promosi yang akan diberikan kepada karyawan yang dianggap memiliki kemampuan atau keberhasilan dalam pekerjaannya. Kedua, faktor fisik sendiri dapat diartikan sebagai faktor yang berkaitan dengan kondisi dari fisik karyawan itu sendiri. Ada beberapa hal yang menggambarkan faktor fisik ini diantaranya adalah pengaturan waktu pekerjaan dan waktu istirahat karyawan, jenis pekerjaan, keadaan ruangan tempat bekerja, suhu dan penerangan diruangan tersebut, perlengkapan kerja karyawan, kondisi kesehatan karyawan, usia karyawan dan sebagainya. Ketiga, faktor psikologi dapat digambarkan sebagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kejiwaan karyawan dimana hal ini dapat berkaitan dengan minat karyawan, ketentraman karyawan dalam kegiatannya bekerja, sikap yang ditunjukkan oleh karyawan, bakat yang dimiliki karyawan serta keterampilannya. Dan keempat, Faktor sosial dapat digambarkan sebagai faktor yang berkaitan dengan adanya interaksi antar sesama karyawan, interaksi seorang karyawan dengan atasannya serta interaksi karyawan dengan karyawan lain yang berbeda bidang pekerjaan (Bintoro, 2017)

C. METODE PENELITIAN

Mengetahui faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 ini digunakan penelitian berbentuk asosiatif. Menurut Sugiyono dalam (Hustia, 2020),

penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini merupakan karyawan PT. WPG yang berada di Wilayah Sumatera Selatan. Populasi karyawan terdiri dari 113 orang karyawan, namun dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 83 orang karyawan tetap perusahaan. Penyebaran kuesioner dilakukan karena penelitian memanfaatkan data sekunder dan data primer dalam analisisnya, analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda dengan tujuan mengetahui hubungan antar faktor-faktor yang diteliti (faktor finansial, psikologi, dan sosial) terhadap kinerja karyawan di masa Pandemi covid-19, apakah dalam hubungan tersebut bernilai positif atau negatif guna memprediksi nilai dari faktor-faktor yang diteliti ini akan mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi berganda ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Faktor Finansial

X_2 = Faktor Psikologi

X_3 = Faktor Sosial

e = error

Pengujian lanjutannya adalah pengujian hipotesis dengan melakukan uji F dan uji t atas data yang diteliti. Pengujian hipotesis dengan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah keseluruhan faktor yang diteliti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. Uji t dilakukan untuk pengujian hipotesis atas masing-masing faktor yang diteliti yaitu faktor finansial, psikologi atau sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di Masa Pandemi Covid-19. Pengujian terakhir yang dilakukan dalam penelitian adalah uji determinasi yang digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangsih yang diberikan oleh faktor-faktor yang diteliti dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Menurut (NuzlehaHY, 2021) Koefisien determinasi adalah suatu nilai atau dikatakan juga nilai proporsional yang akan mengukur kemampuan variabel bebas yang

digunakan dalam persamaan regresi untuk menjelaskan variasi variabel terikat.

Dalam proses pengujiannya menggunakan aplikasi statistik yaitu SPSS (*Statistical Program For Social Science*) yang merupakan suatu aplikasi yang berisikan program statistik yang memiliki kemampuan perhitungan statistik yang tinggi sehingga dalam penggunaannya dapat membantu memudahkan penggunaannya dalam melakukan analisis data menurut Riyanto dan Nugrahanti dalam (Hustia, Anggreany; Nadia, Afrilliana; Melisa, 2021).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap instrument yang digunakan, yaitu dengan pengujian validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono dalam (Hustia, 2020a) uji instrument ini digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Dari hasil pengujian instrumen diperoleh bahwa semua nilai atas indikator pernyataan bernilai diatas 0,3 sebagaimana yang diketahui bahwa hasil uji validitas dikatakan valid apabila berada pada nilai lebih dari 0,3. Uji instrumen selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dimana juga diperoleh bahwa hasil dari pengujian yang dilakukan dinyatakan reliabel karena bernilai lebih dari 0,6. Berikut data dari uji validitas dan uji reliabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Kepuasan Kerja (Y)	Faktor Finansial (X1)	Faktor Psikologi (X2)	Faktor Sosial (X3)
P.1	0,803	0,842	0,796	0,733
P.2	0,847	0,868	0,837	0,749
P.3	0,878	0,883	0,814	0,773
P.4	0,829	0,875	0,779	0,815
P.5	0,771	0,809	0,796	0,786
P.6	0,824	0,852	0,796	0,803

Sumber: Olah data SPSS V.26.0

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja (Y)	Faktor Finansial (X1)	Faktor Psikologi (X2)	Faktor Sosial (X3)
0,941	0,954	0,920	0,912

Sumber: Olah data SPSS V.26.0

Dari hasil olah data yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka didapatlah hasil yang merupakan tujuan dari penelitian. Pengujian yang dilakukan seperti yang dibahas pada

bagian sebelumnya menunjukkan hasil pengujian yaitu, yang pertama adalah analisis regresi linier berganda dimana diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std Error	Beta
(constant)	0,272	0,101	
F. Finansial	0,411	0,100	0,434
F. Psikologi	0,339	0,085	0,446
F. Sosial	0,076	0,076	0,079

Sumber: Olah data SPSS V.26.0

Dari tabel hasil maka dibuatkan rumusan analisis regresi linier berganda:

$$Y = 0,272 + 0,411 X_1 + 0,339 X_2 + 0,076 X_3$$

Rumus regresi linier berganda ini menuliskan bahwa dari hasil analisis atas data penelitian di dapat nilai konstanta sebesar 0,272 bernilai positif yang mana ini menunjukkan bahwa apabila faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial diasumsi bernilai 0 (nol) maka indikasi pada kepuasan kerja karyawan akan tetap bernilai positif namun nilainya relatif masih kecil sehingga perlu ditambah dengan masukan nilai dari faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial.

Hal kedua yang tampil pada rumus tersebut adalah nilai koefisien dari faktor finansial adalah sebesar 0,411 bernilai positif, ini menunjukkan bahwa faktor finansial yang ada pada perusahaan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG. Hal ini memberikan arti bahwa jika pada faktor finansial terjadi peningkatan maka kepuasan kerja karyawan PT. WPG akan lebih terpuaskan. Sebaliknya jika faktor finansial terjadi penurunan maka tingkat kepuasan juga akan mengalami penurunan.

Hal ketiga yang tampil pada rumus tersebut adalah nilai koefisien dari faktor psikologi adalah sebesar 0,339 bernilai positif, ini menunjukkan bahwa faktor psikologi yang ada pada perusahaan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG. Hal ini memberikan arti bahwa jika pada faktor psikologi terjadi peningkatan maka kepuasan kerja karyawan PT. WPG akan lebih terpuaskan. Sebaliknya jika faktor psikologi terjadi penurunan maka tingkat kepuasan juga akan mengalami penurunan.

Hal keempat yang tampil pada rumus tersebut adalah nilai koefisien dari faktor sosial adalah sebesar 0,076 bernilai positif, ini menunjukkan bahwa faktor sosial apabila dimasukkan dalam analisis regresi penelitian, akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG sebesar 0,076. Hal ini memberikan arti bahwa jika pada faktor sosial terjadi peningkatan maka kepuasan kerja karyawan PT. WPG akan lebih terpuaskan. Sebaliknya jika faktor sosial terjadi penurunan maka tingkat kepuasan juga akan mengalami penurunan.

Pengujian selanjutnya yang dilakukan adalah uji F (ANOVA). Uji F (ANOVA) ditujukan untuk menguji kesemua faktor yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG. Hal ini ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	39,061	3	13,030	139,971	0,000
Residual	7,349	79	0,093		
Total	46,410	82			

Sumber: Olah data SPSS V.26.0

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 139,971 ini berarti nilainya lebih besar dari pada F tabel dalam penelitian yaitu sebesar 2,15, selain itu nilai signifikansi F senilai 0,000 lebih kecil dari ketetapan signifikansi penelitian yaitu sebesar 0,1. Penjabaran ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 yang ditetapkan dalam penelitian dapat ditolak dan H_a diterima, dan artinya adalah ada pengaruh secara signifikan antara faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG di masa pandemic covid 19. Pengujian selanjutnya adalah pengujian Uji t, pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis atas masing-masing faktor yang diteliti terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasilnya terlihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(constant)	0,272	0,101		2,700	0,008
F. Finansial	0,411	0,100	0,434	4,107	0,000
F. Psikologi	0,339	0,085	0,446	4,697	0,000
F. Sosial	0,076	0,076	0,079	0,999	0,321

Sumber: Olah data SPSS V.26.0

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pertama, untuk faktor yang pertama adalah faktor finansial diperoleh nilai t hasilnya sebesar 4,107 ini menunjukkan bahwa hasil t hitung lebih besar dari pada hasil t tabel penelitian yaitu sebesar 1,665. Tingkat signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan dalam penelitian yaitu 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan didapati bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan antara faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG.

Hasil yang kedua, untuk faktor psikologi diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 4,697 dan ini lebih besar dari hasil t tabel penelitian sebesar 1,665. Tingkat signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan dalam penelitian yaitu 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan didapati bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan antara hipotesis faktor psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG.

Hasil yang ketiga, untuk faktor sosial diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 0,999 dan ini lebih kecil dari hasil t tabel penelitian sebesar 1,665. Tingkat signifikansi hitung sebesar 0,321 lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan dalam penelitian yaitu 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan didapati bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh namun tidak signifikan antara hipotesis faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG.

Pengujian yang dilakukan terakhir dalam penelitian ini adalah pengujian determinasi. Pengujian koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan mengetahui seberapa besar faktor finansial, faktor psikologis dan faktor sosial memberikan sumbangannya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG. Berikut hasil analisis penelitian atas uji koefisien determinasi:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,917 ^a	0,842	0,836	0,305

Sumber: Olah data SPSS V.26.0

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4 dilihat bahwa nilai adjusted R square yang merupakan koefisien determinasi bernilai sebesar 0,836 apabila dijadikan dalam persentase maka nilainya 83,6% ini berarti variabel yang diteliti berupa faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial mampu memberikan kontribusinya terhadap naik atau turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 83,6%, sementara sisa persentase lainnya sebesar 16,4% disumbang oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan.

Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan informasi bahwa faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial memberikan terhadap tingkat kepuasan kerja PT.WPG sebesar 83,6%. Dari pengujian secara bersama-sama juga didapati hasil bahwa faktor-faktor ini benar secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja PT. WPG. Ini menunjukkan kebenaran bahwa faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial merupakan aspek yang sangat penting dalam hal mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh faktor finansial yang terjadi pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan membuktikan bahwa faktor finansial memiliki kontribusi yang besar dalam menciptakan kepuasan karyawan karena dalam faktor ini erat kaitannya dengan sisi pendapatan karyawan seperti gaji, tunjangan, jaminan akan sosial, fasilitas yang tersedia serta kesempatan promosi bagi setiap karyawan.

Pengaruh faktor psikologi yang terjadi pada perusahaan yang diteliti terhadap kepuasan kerja karyawannya membuktikan bahwa faktor psikologi ini memiliki kontribusi yang besar dalam hal membangun dan menciptakan kepuasan kerja karyawan, ini disebabkan karena faktor psikologi merupakan faktor yang pada sifatnya akan berhubungan dengan sikap kejiwaan karyawan. Adanya faktor psikologi ini bagi perusahaan yang diteliti ini bisa mengetahui apakah karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang dilakukannya telah sesuai dengan minat atau tidak, selain itu sikap karyawan terhadap kerja yang dilaksanakannya dapat diperbaiki lagi serta keterampilan karyawan tersebut lebih ditingkatkan kembali.

Faktor sosial ini apabila digabungkan secara bersama-sama akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana hubungan dengan interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan maupun

interaksi karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya hubungan yang harmonis, maka karyawan dapat merasakan kenyamanan pada saat bekerja. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Namun jika faktor sosial ini berdiri sendiri tanpa dikuti oleh faktor lain maka faktor sosial ini tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. WPG. Hal ini terjadi disebabkan situasi dan kondisi yang terjadi pada perusahaan ini sudah memiliki pola hubungan yang selaras tanpa adanya perselisihan antar karyawan.

Penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan teori yang dinyatakan oleh Arif Yusuf Hamali (Sutrisno, 2016) mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial dan ini berarti adanya kesesuaian hasil penelitian dengan teori yang ada. Selain itu juga hasil dari penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu oleh (Sinaga, Muhammad; Wardhana, 2019) (Akmal et al., 2019) dan (Tino, 2021).

E. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pertama ada pengaruh signifikan faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG. Hasil penelitian kedua memberikan simpulan bahwa ada pengaruh signifikan faktor finansial terhadap kepuasan kerja, ketiga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan PT WPG. Dan terakhir ke empat dapat disimpulkan bahwa Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WPG.

Bagi perusahaan PT WPG sebagai perusahaan yang diteliti agar dapat terus bertahan dalam industrinya di era new normal ini sangatlah perlu memperhatikan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, terutama dalam hal pemberian kebijakan dan strategi perusahaan sesuai dengan hal-hal yang terkait dengan faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial yang akan diberikan kepada karyawannya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., Indra, S. B., & Gustiana, C. 2019. Pengaruh Faktor Psikologik, Sosial dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penyadap Karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Kab. Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, 6(1). <https://doi.org/10.33059/jpas.v6i1.1332>
- Bintoro, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. GavaMedia.
- Sutrisno.E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Harahap, Suryani; Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANE_GGIO/article/view/3404/3169
- Hustia, A; Nadia, A; Melisa, N. (2021). *Pelatihan Pengolahan Data statistik menggunakan SPSS bagi mahasiswa*. 5(4).
- Hustia, A. 2020a. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hustia, A. 2020b. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2). <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. 2021. Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 1(1). <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>
- Lesmana, F., Idris, I., & Asiati, D. I. 2019. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Memulai Kepuasan Kerja Pada PT. Bumi Sentosa Dwi Agung. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2).
- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. 2021. Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.207>
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- NuzlehaHY, N. L. 2021. Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *MOTIVASI*, 6(2). <https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3777>
- Sinaga, Muhammad; Wardhana, A. 2019. Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Manajemen Pada Pt Alenatex Bandung. *EProceedings of Management*, 6(3).
- Tino, M. 2021. Analisis Pengaruh Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik Dan Psychology Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)*, 1(2).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.