ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KARYAWAN CV. JAYA ABADI BENGKULU DESA BUKIT INDAH BENGKULU UTARA

Alexander Silaban[1], Heri Fariadi[2], Rika Dwi Yulihartika[3*]
[1,2,3]Fakultas Pertanian Universitas Dehasen Bengkulu
[*]Email: rikadwiyh13@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memunculkan kreativitas, tenaga, dan bakat yang membantu dalam menjalankan kegiatan usaha (Firdaus et al., 2024). Adanya pertimbangan dan hubungan yang baik dalam lingkungan kerja memengaruhi juga dalam tingkat kepuasan kerja Lokasi penelitian ini adalah CV. Jaya Abadi Bengkulu yang berlokasi di Desa Bukit Indah Ketahun Provinsi Bengkulu Utara. CV Jaya Abadi adalah CV yang bergerak di bidang industri pengolahan limbah pertanian dari cangkang kelapa sawit menjadi karbon cangkang kelapa sawit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan tetap terhadap CV. Jaya Abadi Bengkulu dan faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan karyawan di CV. Jaya Abadi Bengkulu. Responden penelitian adalah karyawan perusahaan sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data menggunakan teknik sensus. Hasil survei mengenai kepuasan karyawan CV Jaya Abadi Bengkulu, skor rata-rata adalah 33,55 yang berada pada kategori "cukup puas" (26,2 hingga 34,2), dengan seluruh faktor variabel independen (upah, fasilitas tempat kerja, rekan sejawat, atasan, dan pekerjaan itu sendiri) mempunyai hubungan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Faktor yang memengaruhi, kepuasan karyawan, CV Jaya Abadi Bengkulu.

ISSN 2654-4792

ANALYSIS OF INFLUENCING FACTORS EMPLOYEE SATISFACTION CV. JAYA ABADI BENGKULU BUKIT BEAUTIFUL VILLAGE, NORTH BENGKULU

Abstract

Human resources can generate creativity, energy, and talent that help in carrying out business activities (Nawawi, 2005).Employee job satisfaction is enhanced by consideration and good relationships between superiors and subordinates.The location of this study is CV.Jaya Abadi Bengkulu, located in Bukit Indah Village, Ketahun District, Bengkulu North Province, is one of the companies engaged in the agricultural waste processing industry, from palm oil husk to palm oil husk carbon.The purpose of this study is to determine employees' long-term satisfaction with their resumes.Jaya Abadi Bengkulu and CV factors related to employee satisfaction.Jaya Abadi Bengkulu.The number of respondents for this study was 30 employees and the data collection technique used was saturation sampling or census to generate the resumes of the majority of employees. Jaya Abadi Bengkulu as a research participant. The results of CV. Jaya Abadi Bengkulu's employee satisfaction survey show an average score of 33.56, with a category of “fairly satisfied" (26.2 -34.2). and the job itself have a significant relationship with satisfaction.

***Key words**: influencing factors, employee satisfaction, CV Jaya Abadi Bengkulu*

PENDAHULUAN

Salah satu aset perusahaan yang penting dan harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan adalah karyawan, karena karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Kepuasan karyawan harus menjadi priyoritas utama perusahaan. Kepuasan kerja karyawan secara umum menunjukkan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan tergantung pada keinginan dan nilai-nilai yang dianutnya. (Marniati, et.al. 2020) bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan tetapi juga berkaitan dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja pegawai tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. kepuasan pekerja adalah emosi kerja positif maka kepuasan karyawan tinggi begitu sebaliknya(Wiliandari, 2019).

Para karyawan lebih senang pekerjaan dengan beragam tugas dan tantangan yang memungkinkan mereka mengembangkan bakat,

potensi dan kemampuannya. Adanya pertimbangan dan hubungan yang baik dalam lingkungan kerja memengaruhi juga dalam tingkat kepuasan kerja. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. CV.Jaya Abadi Bengkulu adalah perusahaan yang usahanya dalam pengolahan limbah cangkang kelapa sawit menjadi karbon cangkang kelapa sawit. CV.Jaya Abadi Bengkulu didirikan pada tahun 2018. Sejak didirikan sebagai perusahaan pengelola limbah pertanian, perusahaan telah mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam hal produktivitas karyawan, mobilitas aktivitas karyawan yang sangat tinggi, sasaran kinerja utama dan pada akhirnya, evaluasi kepuasan kerja karyawan berfokus pada kemajuan perusahaan. Berdasarkan hal diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti "Analisis Faktor-faktor yang memengaruhiKepuasan Karyawan CV. Jaya Abadi Bengkulu Desa Bukit Indah Bengkulu Utara.

METODE

Data penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pertanyaan quisioner terhadap karyawan sedangkan data sekunder dari referensi penelitian sebelumnya, buku, jurnal. Metode sensus digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada CV. Jaya Abadi Bengkulu dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang, terdiri dari 1 orang manajer produksi, 2 orang di devisi administrasi, 10 orang di devisi pembakaran, 9 orang di devisi penyortiran, dan 5 orang di pengemasan dan pengangkutan. 3 Orang sebagai pengemudi dan pengemudi transportasi. Metode Pengukuran Data Skala yang digunakan adalah skala likert yang dapat menunjukkan jawaban responden. Menurut Sugiyono (2010), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial. Metrik dari masing-masing variabel di atas kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun suatu item produk yang dapat digunakan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Tidak Puas	I
Tidak Puas	II
Cukup Puas	III
Puas	IV
Sangat Puas	V

Sumber : (Sugiyono, 2010)

$$R = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ kelas}$$

untuk variabel-variabel Penelitian berikut.
Y = (Kepuasan)
X1 = Upah
X2 = Fasilitas
X3 = Rekan sekerja
X4 = Kepemimpinan pimpinan
X5 = Pekerjaan itu sendiri

Korelasi Rank Spearman

Menurut (Misbahuddin, 2022) rumus analisis koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$rs = 1 - \left[\frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)}\right]$$

Keterangan:
r_s=Koefisien Korelasi *Rank Spearman*
d = Selisih antar variabel X dengan ranking variabel Y pada responden ke-I (1, 2, ..n)
n = Jumlah responden
6 = Konstan

Nilai koefisien korelasi dengan kriteria oleh sebagai berikut:

Tabel 2. Interpretasi Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
± 0,000 – ± 0,199	Sangat lemah
± 0,200 – ± 0, 399	Lemah
± 0,400 – ± 0, 599	Sedang
± 0,600 – ± 0,799	Kuat
± 0,800 – ± 1,000	Sangat kuat

Sumber: Anastasia, (2023)

Pengujian Signifikansi

$$t\ hitung\ = rs\sqrt{\frac{n-2}{1-r2}}$$

Keterangan:
rs= koefisien korelasi
r2 = koefisien determinasi
n = sampel
t = nilai t hitung yang dicari

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Karyawan CV. Jaya Abadi

Tabel 3. Skor Tingkat Kepuasan Karyawan CV. Jaya Abadi Bengkulu

No	Kepuasan Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rata-rata (Nilai)
1	Sangat Tidak Puas (10-18)	0	0	
2	Tidak Puas (18,1-26,1)	0	0	
3	Cukup Puas (26,2-34,2)	22	73,33	33,55
4	Puas (34,3-42,3)	7	23,33	
5	Sangat Puas (42,4-50,4)	1	3,33	
	Jumlah	30.	100,00	

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Karyawan CV. Jaya Abadi Bengkulu, penghasilan bekerja untuk membantu keperluan bagi sehari-hari keluarga. Melihat hasil dari tabel

3 dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV. Jaya Abadi, secara keseluruhan tingkat kepuasan karyawan CV. Jaya Abadi Bengkulu berada pada angka rata-rata 33,55 dimana angka tersebut diartikan sebagai cukup puas (26,2-34,2).

Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Karyawan pada CV. Jaya Abadi Bengkulu

Gaji adalah upah yang diterima pekerja berupa uang sebagai imbalan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut (Shyreen *et al*., 2022) ada beberapa indikator Gaji yaitu Keadilan internal terdiri dari kenaikan gaji, tunjangan, insentif. Sedangkan untuk keadilan external terdiri dari kenaikan gaji, tunjangan, insentif.

Tabel 4. Gaji Karyawan pada CV. Jaya Abadi

No	Kepuasan Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rata-rata (Nilai)
1	Sangat Tidak Puas (35-7)	0	0,0	
2	Tidak Puas (12,7-18,3)	27	90,0	
3	Cukup Puas (18,4-24)	3	10,0	17,1
4	Puas (24,1-29,7)	0	0,0	
5	Sangat Puas (29,8-35,4)	0	0,0	
	Jumlah	30	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Tabel 4. menyimpulkan tingkat kepuasan karyawan pada faktor gaji/upah masuk dalam kategori tidak puas 90 % berjumlah 27 orang dan pada kategori tidak puas ada 3 orang dengan 10 % , sedangkan pada kategori sangat tidak puas, puas dan sangat puas sama-sama dengan jumlah 0 orang dan persentase 0%. Banyaknya karyawan di sana merasa tidak puas dengan adanya upah yang diberikan oleh CV. Jaya Abadi. Dari persentase jawaban karyawan terdapat pada pernyataan apakah upah yang diberikan telah mencukupi kebutuhan karyawan, ternyata upah dari CV. Jaya Abadi Bengkulutersebut belum mencukupi kebutuhan. Dari hasil persentase jawaban karyawan juga didapatkan pernyataan yang menyebutkan bahwa gaji/upah yang diterima oleh setiap karyawan masih jauh dari standar yang berlaku

dan tidak adanya kesempatan untuk kenaikan gaji, tentu mempengaruhi tingkap kepuasan karyawan pada CV. Jaya Abadi.

Fasilitas Kerja

Tabel 5. Fasilitas Kerja pada CV. Jaya Abadi

No	Kepuasan Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rata-rata (Nilai)
1	Sangat Tidak Puas (5-9)	0	0	13,8
2	Tidak Puas (9,1-13,1)	14	46,66	
3	Cukup Puas (13,2-17,2)	15	50,00	
4	Puas (17,3-21,3)	1	3,33	
5	Sangat Puas (21,4-25,4)	0	0	
	Jumlah	30	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Indikator fasilitas kerja menjelaskan kepuasan karyawan tingkat cukup puas sebanyak 15 orang dengan 50,00%. Pada tingkat tidak puas, sebanyak 14 orang dengan persentase 46,66 %, dan 1 orang dengan persentase 3,33% pada tingkat puas, sedangkan pada tingkat sangat tidak puas dan sangat puas dengan jumlah yang sama sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Rata-rata fasilitas yang diterima karyawan sudah cukup baik, seperti peralatan kerja cukup tersedia dengan baik. CV. Jaya Abadi Bengkulu juga sudah menyediakan toilet untuk digunakan oleh seluruh karyawan. Meskipun masih banyak fasilitas yang belum tergolong cukup baik seperti perlengkapan keamanan (pakaian, masker, sepatu keamanan) juga fasilitas kantin dan rumah ibadah yang tidak ada pada perusahaan CV. Jaya Abadi, ini menunjukkan sebanyak 14 orang dari total 30 karyawan menjawab tidak puas dengan fasilitas yangt ada pada CV. Jaya Abadi. Fasilitas kerja adalah penunjang dalam melakukan setiap pekerjaan, jika fasilitas yang tidak lengkap yang diberikan oleh CV. Jaya Abadi Bengkulu pekerjaan menjadi terhambat dan tidak dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

Hasil penelitian serupa oleh Febri Antika (2018) bahwa “Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk

Betung Bandar Lampung)", fasilitas indikator intensif tidak memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan karena banyak karyawan tidak setuju. Selain itu, berbeda dengan penelitian Apri Dahlius (2016) "pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riaukepri cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi" yang menunjukkan fasilitas kerja pada karyawan termasuk kategori baik

Rekan Kerja

Tabel 6. Rekan Kerja Karyawan pada CV. Jaya Abadi

No	Kepuasan Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rata-rata (Nilai)
1	Sangat Tidak Puas (5-9)	0	0,0	15,66
2	Tidak Puas (9,1-13,1)	0	0,0	
3	Cukup Puas (13,2-17,2)	27	90,0	
4	Puas (17,3-21,3)	3	10,0	
5	Sangat Puas (21,4-25,4)	0	0,0	
	Jumlah	30	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Dikategori tabel 6. menyimpulkan tingkat kepuasan dengan variabel rekan kerja masuk pada kategori cukup puas yakni, sebanyak 27 orang dengan persentase 90% pada kategori cukup puas, sebanyak 3 orang dengan persentase 10% dan pada kategori puas, sedangkan pada kategori sangat tidak puas, tidak puas dan sangat puas dengan angka yang sama yakni sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Dimana pada faktor rekan kerja dapat dilihat rata-rata skor sebesar 15,66 dengan kesimpulan pada kategori cukup puas (13,2-17,2). Responden yang merasa puas dalam hal saling menghargai antar karyawan dan mau mendengarkan keluhan-keluhan dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaanya.

Indikator yang menjelaskan interaksi rekan kerja bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan. Ada beberapa alasan yang menyebabkan karyawan yakin dan bahkan merasakan hubungan yang lebih erat dengan rekan kerja, alasan-alasan tersebut antara lain seringnya mereka berkomunikasi, adanya hubungan yang

baik diantara karyawan sehingga terlihat lebih akrab dalam lingkungan kerja. (Firdaus *et al.,* 2024) penelitian yang dilakukan di Solo "Pengaruh Prilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja" menunjukkan interaksi karyawan dengan rekan kerja termasuk kategori baik.

Kepemimpinan Atasan

Tabel 7. Kepemimpinan Atasan Karyawan pada CV. Jaya Abadi

No	Kepuasan Karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Rata-rata (Nilai)
1	Sangat Tidak Puas (5-9)	0	0	21,06
2	Tidak Puas (9,1-13,1)	0	0	
3	Cukup Puas (13,2-17,2)	0	0	
4	Puas (17,3-21,3)	20	66,66	
5	Sangat Puas (21,4-25,4)	10	33,33	
	Jumlah	30	100	

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Dikategori tabel. 7 menggambarkan hasil kesimpulan tingkat kepuasan karyawan pada variabel kepemimpinan atasan masuk pada kategori puas dimana, sebanyak 20 orang atau 66,66% pada kategori sangat puas, pada kategori sangat puas ada 10 orang dengan persentase 33,33% , sedangkan pada kategori sangat tidap puas, tidak puas dan cukup puas persentase 0%. Dimana pada faktor kepemimpinan atasan didapatkan rata-rata skor sebesar 21,06 yang masuk pada kategori puas (17,3-21,3). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan terhadap komunikasi harus dilakukan dengan atasan sehingga hubungan dapat terjalin baik dalam pekerjaan itu sendiri. Interaksi antara karyawan dengan atasan pada CV. Jaya Abadi Bengkulu dalam setiap interaksi yang terjalin tergolong baik yang membuat komunikasi yang terjalin menjadi lancar antara karyawan dengan atasan, selain itu atasan harus bisa memberikan pengarahan atau bimbingan dalam bekerja, tujuannya, atasan memberikan pengarahan dan bimbingan dalam bekerja agar karyawan memahami setiap bidang pekerjaan yang dilakukannya, atasan juga sebaiknya selalu memberikan saran dan kritik pada hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan yang nantinya menjadikan sebuah evaluasi

kinerja. Komunikasi yang terjadi membuat pekerjaan menjadi lancar, dan juga membuat karyawan merasa lebih dihargai oleh atasan itu sendiri.

Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 8. Pekerjaan itu sendiri pada karyawan pada CV. Jaya Abadi

No	Kepuasan Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rata-rata (Nilai)
1	Sangat Tidak Puas (5-9)	0	0	14,73
2	Tidak Puas (9,1-13,1)	6	20	
3	Cukup Puas (13,2-17,2)	23	73,33	
4	Puas (17,3-21,3)	1	3,33	
5	Sangat Puas (21,4-25,4)	0	0	
	Jumlah	30	100	

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Dikategorikan pada table 8. sebagian besar karyawan pada cukup puas, dimana sebanyak 6 orang dengan persentase 20% pada kategori tidak puas, sebanyak 23 orang dengan persentase 73,33% dan pada kategori cukup puas, sebanyak 1 orang dengan persentase 3,33% pada kategori puas, sedangkan pada kategori sangat tidak puas dan sangat puas dengan angka yang sama sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Dimana pada faktor pekerjaan itu sendiri didapatkan angka rata-rata skor sebesar 14,73 atau masuk pada kategoti cukup puas (13,2-17,2). Responden memilih cukup puas dikarenakan tugas diberikan kepada pekerja sesuai dengan kemampuan karyawan. Data dari hasil wawancara dengan karyawan CV. Jaya Abadi, pekerjaan yang dilakukan menarik dan menantang selain pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, sehingga dapat memengaruhi target pada perusahaan CV. Jaya Abadi Bengkulu.

penelitian Tjiong (2018) dan penelitian (Novita Marlia, 2015) mengatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui kepuasan tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan faktor gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja membentuk tingkat kepuasan kerja, dan indikator menyenangi pekerjaan dikategorikan cukup baik.

Pengujian Hipotesis

Tanggapan responden terhadap faktor Gaji, Fasilitas, rekan kerja, Kepemimpinan Atasan dan pekerjaan itu sendiri dengan variabel terikat (Y) yaitu Tingkat Kepuasan karyawan. Untuk melihat hasil dari pengujian ini digunakan Uji Rank Spearman.

Hubungan Faktor Variabel Bebas dengan Tingkat Kepuasan Karyawan

Tabel 9. Hasil pehitungan Rank Sperman variabel bebas dengan kepuasan karyawan

Variabel Bebas	RS	t hitung
Faktor Gaji	0,721	5,51*
Faktor Fasiltas Kerja	0,709	5,32*
Faktor Rekan Kerja	0,498	3,04*
Faktor Kepemimpinan Atasan	0,738	5,79*
Faktor Pekerjaan itu sendiri	0,765	6,29*

Keterangan: t hitung > t tabel (2,03) maka variabel bebas memiliki berpengaruh nyata dengan kepuasan kerja.

*) signifikan pada taraf kepercayaan 95% (α/2=0,025)

Hubungan Faktor Gaji (X_1) Terhadap Tingkat Kepuasan

Dari hasil uji rank Spearman menggunakan SPSS, didapat nilai (rs) 0,721 ini artinya bahwa terdapat hubungan positif dan nilai thitung 5,51 dan nilai ttabel 2,05, dengan taraf kesalahan 0,05 nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan faktor Gaji memiliki hubungan signfikan terhadap Kepuasan karyawan.

Gaji merupakan salah satu faktor yang berhubungan nyata dengan kepuasan karyawan, alasannya gaji yang diterima dari CV. Jaya Abadi Bengkulu kepada karyawan telah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, sehingga karyawan merasa puas dan lebih loyal terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Feldmann dan Arnold (1985), Upah adalah rasa puas yang dirasakan karyawan yang berhubungan dengan beberapa factor yaitu besar uang yang diterima, serta kecukupan penghasilan upah yang diterima berupa uang.

Hubungan Faktor Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil uji rank Spearman, didapat nilai (rs) 0,709 ini artinya bahwa terdapat hubungan positif dan nilai thitung 5,32, dan nilai ttabel 2,05, dengan taraf kesalahan 0,05, dimana koefisian korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat. Dari hasil penelitian dilihat keadaan fasilitas yang ada pada CV. Jaya Abadi, dimana fasilitas kerja yang tersedia hanya kamar mandi satu buah, sedangkan fasilitas yang lain seperti kantin dan tempat ibadah belum tersedia. Fasilitas lainnya juga kurang tersedia dengan baik pada CV. Jaya Abadi, seperti fasilitas masker, baju keamanan untuk karyawan dan fasilitasnya belum tersedia, ini yang menyebkan karyawan CV. Jaya Abdi tidak puas dengan fasilitas yang ada pada CV. Jaya Abadi.

Sejalan dengan penelitian Apri Dahlius (2016) "pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riaukepri cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi" yang menunjukkan fasilitas kerja pada karyawan termasuk kategori baik.

Hubungan Faktor Rekan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil uji rank Spearman, didapat nilai (rs) 0,498 ini artinya bahwa terdapat hubungan positif dan nilai thitung 3,04 dan nilai ttabel 2,05, dengan taraf kesalahan 0,05, dimana koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang sedang. Tabel 9. menggambarkan sebagian besar karyawan memiliki pernyataan yang sama terhadap rekan kerja dengan jumlah 30 orang memperoleh pada kategori puas. Hal ini terjadi karena rekan kerja merupakan sumber pendukung kepuasan yang sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, asik ditempat kerja. Komunikasi yang positif dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaanya.

Hasil penelitian (Luthans, 2002) mengatakan teman kerja adalah teman kerja yang saling mendukung dalam pekerjaanya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam satu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan.

Hubungan Faktor Kepemimpinan Atasan (X_4) terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil uji rank Spearman menggunakan SPSS, didapat nilai (rs) 0,738 ini artinya bahwa terdapat hubungan positif dan nilai thitung 5,79 dan nilai ttabel 2,05, dengan taraf kesalahan 0,05, dimana koefisien korelasinya menunjukkan hubungan kuat. Dari hasil penelitian melalui proses wawancara dan mengisi kuesioner yang disediakan dapat disimpulkan bahwa antara atasan dan karyawan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, terjadi hubungan timbal balik. Dimana dalam CV. Jaya Abadi Bengkulu atasan berperan baik untuk merangkul, membimbingan dan mengayomi seluruh karyawan CV. Jaya Abadi. Hal ini tentu menjadi pengaruh terhadap kepuasan karyawan yang masuk pada kategori puas.

Penelitian serupa oleh Ida Bayu Brahmasari (2008), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan" penelitian yang dilakukan di Surabaya ini menunjukkan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan terjalin dengan cukup baik. Oleh karena itu semakin baik interaksi yang terjadi antara karyawan dengan atasan maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan baik dan karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga yang menjadikan interaksi antar karyawan termasuk dalam kategori baik yaitu komunikasi yang terjalin antar karyawan sudah berjalan dengan baik.

Hubungan Faktor Pekerjaan Sendiri (X_5) Terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil uji rank Spearman menggunakan SPSS, didapat nilai (rs) 0,765 ini artinya bahwa terdapat hubungan positif dan nilai thitung 6,29 dan nilai t-tabel 2,05, dengan taraf kesalahan 0,05 dimana koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat. Dari hasil penelitian dengan proses pengisian kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV. Jaya Abadi Bengkulumenunjukkan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap tingkatn kepuasan karyawan. Dimana rata-rata karyawan menjawab menyenangi pekerjaan yang mereka tekuni dan sebagaian karyawan juga

menjelaskan bahwa mereka mampu bertanggung jawab dengan perkejaan yang mereka terima.

Tjiong (2018) dan Novita Marlia (2010) menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui kepuasan tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan faktor gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja membentuk tingkat kepuasan kerja, dan indikator menyenangi pekerjaan dikategorikan cukup baik.

SIMPULAN

Tingkat kepuasan karyawan CV. Jaya Abadi BengkuluBengkulu termasuk kategori cukup puas (26,2-34,2) dengan nilai rata-ratanya adalah 33,55 dan seluruh faktor variabel bebas (upah (X_1), Fasilitas (X_2), Rekan Sekerja (X_3), kepemimpinan Pimpinan (X_4) dan pekerjaan itu sendiri (X_5) memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan karyawan pada CV. Jaya Abadi Bengkulu.

SARAN

Terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, selain variable pada penelitian ini, sehingga penelitian ini masih bias diteruskan dengan variabel yang bebeda. Adapun faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti: Tunjangan, Sistem kerja, Suasana kerja, Pengalaman kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2008)Metodelogi Penelitian. Bina Aksara, Yogyakarta:112-119

Arnold, Hugh J., dan Daniel C. Feldman. (2014). Individual in Organizations. New York: McGraw Hill, Series In Management: 220

Aslam, Astri., Asri AR dan Gunawan PW. (2018). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi. 3(3): 167-174.

Asruni. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Komputer di Kota Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.2:409-419

Astrid I (2018). Analisis kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Di Perkebunan Cisalah Baru-Bantarjaya, Kabupaten Lebak). Skripsi. Program Studi Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor (tidak dipublikasikan).154-167

Handoko, T. Hani (2020). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.: 280-291

Hariandja, Marihot TE (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta: 134

Hasibuan, hasan (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Kadarisman, M. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta:Edisi Pertama, Cetakan, Rajawali Press.

Luthans, Fred. (2022). Organizational Behavior: 7th Edition. New York: McGrawHill Inc.

Mathis.L,.Robert dan Jackson.H.John. (2021). Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Buku kedua.

Mulyadi. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Rekruitmen Terhadap Kesesuaian Penempatan Karyawan Pada PT Fukoku Tokai Rubber Indonesia. Jurnal Ekonomi Ilmiah.8 1-18.

Munandar, Utami. (2014). Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak Sekolah: Jakarta: Gramedia.

Nanang, Martono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Rajawali Pers.

Nugroho, Arif. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT Bank Bukopin Cabang Karawang. Jurnal Ekonomi Ilmiah. 8:67-76.

Parimita, W., Khoiriyah, S., dan Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), 125 - 144

Pracoyo, Tri Kunawangsih dan Antyo Pracoyo. (2016). Aspek Dasar Ekonomi Mikro. Jakarta: PT Grasindo.

Pradnyana, Wahyu A.A. Dkk,. (2023). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Padma Sari. E-Jurnal Agribisnis dan Agrowisata Vol. 2,No. 3, Universitas Udayana.

Retnoningsih, dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi dan Bisnis. 35:53-59.

Sari, Elviera. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu dan Organisasi.16:18-24.

Sari, Reny Permata. (2016). Pengaruh Insentif, Masa Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 5(8):11-18.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2020). Statistika Untuk Penelitian, Bandung: AlfaBeta.

Usman, HM. (2015). Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Yamaha Indonesia Manufakturing. Jurnal Ekonomi Ilmiah. 8 (1):19-34.

Utoyo, Bambang. (2019). Geografi 2: Membuka Cakrawala Dunia. Jakarta: Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional.

Wirawan. (2012). Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi. Depok PT Raja Grafindo Persada.