



Jurnal Matematika dan Komputer Indonesia

(Journal of Indonesian Mathematic and Computer)

Fakultas Teknologi Informasi
UNIVERSITAS KANJURUHAN MALANG

Telaahan Simbul Yacobi Pada Kongruensi Kuadratik
Oleh: Bambang Sugandi

Analisis faktor untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
karyawan akademi x
Oleh: Budiono

Desain Sistem Pengelolaan Parkir Berbasis RFID (*Radio Frequency Identification*)
Oleh: Wiyono

Kajian Model Antrian $M^m/G/1$
Oleh: Samingun Handoyo

Perancangan Bahasa Pemrograman Berbasis Indentasi Pseudocode
Oleh: Drs. Marji, MT

Sistem Pendeteksi Tinggi Permukaan Gelombang Laut Melalui GPS (*Global Positioning
System*)
Oleh: Gaguk Asmungi

Analisis Path dengan Peubah Perantara untuk Menduga Model Respon Tanaman Garut
(*Path Analysis With Intevening Variable to Determine Respon Model of Garut Plant*)
Oleh: Henny Pramodyo

JURNAL MATEMATIKA DAN KOMPUTER INDONESIA

(Journal of Indonesian Mathematic and Computer)

Terbit tiga kali setahun (Januari, Mei, September), berisi tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, resensi buku dan tulisan praktis dalam bidang matematika dan komputer.

Ketua Penyunting :

Kadwi Suharsono

Wakil Ketua Penyunting :

Agus Widodo

Penyunting Pelaksana :

M. Amin Hariadi

Jasmani

Wisnu Yudo Untoro

Suhartono

Penyunting Ahli :

Henny Pramodya (Universitas Brawijaya Malang)

Toto Nusantara (Universitas Negeri Malang)

Didik Basuki (Institut Teknologi Surabaya)

Marjono (Universitas Brawijaya Malang)

Nur Irawan (Institut Teknologi Surabaya)

Penyunting Tamu :

Slamet Mulyono (Institut Teknologi Surabaya)

Susy Kuspambudi (Universitas Indonesia)

Pelaksana Tata Usaha :

Khristin Ika Tristiana

Mitra Bestari :

Supriyanto (Universitas Negeri Malang)

Jurnal Matematika dan Komputer Indonesia (Journal of Indonesian Mathematic and Computer) diterbitkan oleh Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kanjuruhan Malang. Alamat Tata Usaha : Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kanjuruhan Malang Jl. S. Supriyadi 48 Malang, Kode Pos 65148, Indonesia. Telepon (0341) 801488, Fax. (0341) 831532. Email : Jurnalmatkom@ukanjuruhan.ac.id

ANALISIS FAKTOR UNTUK MENGIDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN AKADEMI X

Budiono

ABSTRACT

Labour is human resource which is possessed by X academy. In certain condition there are found some case about labour unsatisfying. To avoid and reduce that case, we must know which factors that affect the labour satisfactory. Research result shows that labour satisfactory is affected by; wage, care, work suitable, work environment, hygienic, etc. From analysis result we found 3 factors with cumulative variant 72,1% and that factors are wage, work condition, and self-respect.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Akademi "X". Sebagai pegawai, karyawan memang dituntut untuk berdedikasi dan mempunyai loyalitas tinggi. Tetapi sebagai manusia karyawan memiliki harapan dan keinginan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, maka karyawan membawa perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.[5]. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Pada beberapa kesempatan ditemukan adanya kondisi yang mengidentifikasi kurangnya kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Diantaranya, karyawan sering sekali melakukan kemangkiran atau datang terlambat, bersikap kurang ramah dalam

memberikan pelayanan khususnya pada mahasiswa, dan cara kerja karyawan yang terkesan seadanya dalam arti hanya melaksanakan

tugas bila diperintah oleh atasan, tanpa memperhatikan lingkungan sekitar dan teman-teman sekerjanya. Disamping itu lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tidak terpuaskan, misalnya aktivitas pekerjaan yang berbeda antara unit-unit kerja yang ada di Akademi "X".

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang ditentukan bersama-sama atas dasar karakteristik situasi kerja dan karakteristik pekerja. Karakteristik situasi kerja ditentukan oleh kondisi kerja aktual yang meliputi: kesempatan berprestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, gaji, status,

jaminan kerja, dan kondisi kerja, serta kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku. Dengan keragaman karakteristik situasi kerja ini ingin diketahui faktor-faktor utama dari situasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.[9].

Karakteristik karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu.[7]. Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown bahwa karakteristik yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu kedudukan dan umur.[1]. Dengan keragaman karakteristik tersebut maka ingin diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berasal dari kuisioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Penelitian dilakukan di Akademi "X".

Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini dibagi menjadi dua himpunan variabel yaitu himpunan variabel karakteristik karyawan dan himpunan variabel karakteristik kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Himpunan variabel karakteristik karyawan

Variabel	Keterangan
X1	Usia
X2	Kota
X3	Jenis kelamin
X4	Unit kerja
X5	Jabatan
X6	Pendidikan
X7	Kursus
X8	Status
X9	Tanggungan
X10	Pengeluaran perbulan
X11	Masa kerja

Tabel 2. Himpunan variabel karakteristik kepuasan kerja karyawan

Variabel	Keterangan	Variabel	Keterangan	Variabel	Keterangan
Y1	Keberhasilan	Y10	Sistem pemberian gaji	Y19	Peraturan kerja
Y2	Kemampuan	Y11	Kesesuaian gaji	Y20	Kompensasi
Y3	Pujian	Y12	Harga diri	Y21	Kesesuaian kerja
Y4	Perhatian	Y13	Penghasilan tambahan	Y22	Sistem penilaian kerja
Y5	Pekerjaan itu sendiri	Y14	Kenyamanan kerja	Y23	Pengembangan diri
Y6	Sikap atasan	Y15	Lingkungan kerja	Y24	Fasilitas kerja
Y7	Hubungan dengan rekan kerja	Y16	Keselamatan kerja	Y25	Jam kerja
Y8	Hubungan dengan mahasiswa	Y17	Prosedur yang berlaku	Y26	Job description
Y9	Gaji yang diterima	Y18	Karier		

Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi adalah merupakan keseluruhan obyek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Akademi "X" yang berjumlah 26 orang. Dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel tetapi menggunakan studi sensus, dalam arti seluruh populasi dipilih menjadi responden. [9]. Penelitian studi sensus berjumlah 26 orang karyawan ini dengan pertimbangan populasi kecil.

Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan kuisioner, maka sebelum diberikan kepada responden untuk menggali data terlebih dahulu draft kuisioner di uji validitas isinya yaitu sejauh mana isi

angket atau kuisioner tersebut mencakup data yang komprehensif dan sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah responden dalam uji coba instrumen 26 responden. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) instrumen tersebut. Rumus yang digunakan adalah teknik Korelasi Product Moment Pearson's, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x)^2 (\sum y)^2}}$$

dimana: r_{xy} = koefisien korelasi
 x = skor pertanyaan
 untuk setiap subyek

Bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator positif dan > 0.3 ($r_{xy} > 0.3$) maka instrumen tersebut sudah dianggap valid.[8].

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien α Cronbah. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{r}{1 + (k - r)r}$$

dimana: α = keandalan alpha cronbah
 k = jumlah pernyataan dalam skala
 r = rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

Suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana alpha cronbah > 0.6 . [6].

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis faktor dengan pendekatan komponen utama. Tahapan-tahapan dalam analisis faktor adalah:[8]

1. Memilih variabel yang layak dimasukkan dalam analisis faktor dilakukan dengan melihat nilai KMO. Jika nilai KMO < 0.5 dilakukan pengurangan variabel yang tidak layak dengan melihat nilai anti image. Jika nilai korelasi anti image dibawah 0.5 maka

variabel tersebut harus dikeluarkan. Apabila terdapat lebih dari satu yang nilainya dibawah 0.5, maka dikeluarkan yang terkecil lalu pemilihan variabel diulang agar diperoleh nilai KMO diatas 0.5.

2. Setelah sejumlah variabel terpilih, proses selajutnya adalah mencari faktor (ekstrasi faktor). Dalam tahap ini akan diketahui sejumlah faktor yang dapat diterima atau layak mewakili seperangkat variabel yang dianalisis, yaitu dengan melihat nilai eigenvalue serta persentase kumulatif varian. Untuk memilih faktor inti yang dapat mewakili sekelompok variabel adalah yang mempunyai nilai eigenvalue > 0.5 dan atau keragaman kumulatif $\pm 60\%$. [6].
3. Pada banyak kasus menggambarkan perbedaan diantara faktor-faktor yang ada. Jika isi faktor masih diragukan, maka dapat dilakukan rotasi. Proses rotasi digunakan untuk memperjelas apakah faktor yang terbentuk secara signifikan berbeda dengan faktor lain. Setelah faktor benar-benar terbentuk, proses dilanjutkan dengan menamakan faktor yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Dari observasi yang dilakukan diperoleh 26 responden. Data yang diperoleh terdiri atas dua bagian yaitu data karakteristik karyawan dan data tentang persepsi kepuasan kerja karyawan. Data karyawan terdiri dari 11 variabel yang terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Data tentang persepsi kepuasan kerja karyawan terdiri dari 26 variabel yang merupakan data ordinal.

Berdasarkan data hasil uji instrumen yang dianalisis dengan pendekatan model Pearson's diperoleh nilai korelasi (r_{xy}) tiap item ≥ 0.3 . Hal ini berarti bahwa instrumen tersebut valid. Selanjutnya dianalisis dengan pendekatan model Alpha Cronoach hasilnya disajikan dalam table L.1 menunjukkan nilai $\alpha > 0.6$. Hal ini berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Analisis Deskriptif

Dari hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh

gambaran secara umum tentang karyawan dan persepsi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari penelitian, diperoleh gambaran bahwa jumlah karyawan laki-laki $>$ perempuan, karena jumlah karyawan yang berminat menjadi karyawan memang sebagian besar laki-laki. Tetapi hanya 38.5% yang menduduki jabatan struktural, karena ditinjau dari latar belakang pendidikannya 42.3% adalah tamatan D3 sedangkan salah satu syarat untuk menduduki suatu jabatan tertentu minimal S1.

Tabel 3. Deskripsi karakteristik karyawan (data kualitatif)

Variabel	Level	Frekuensi	Prosentase
X2 Kota	1	14	53.8
	0	12	46.2
X3 Jenis kelamin	1	10	38.5
	0	16	61.5
X5 Jabatan	1	16	61.5
	0	10	38.5
X6 Pendidikan	1	2	7.70
	3	5	19.2
	4	11	42.3
	5	9	30.8
X7 Kursus	1	16	61.5
	0	10	38.5
X8 Status	1	11	42.3
	2	15	57.7

Tabel 4. Deskripsi karakteristik karyawan (Data Kuantitatif)

Variabel	Mean	Sta. Dev	Median	Modus
X1 Usia	27.880	5.2255	28	28
X9 Jumlah tanggungan	0.808	0.9806	0	0
X10 Pengeluaran	1182692.308	1001892.44	800000	600000
X11 Masa kerja	3.308	1.7668	3	3

Berdasarkan sampel yang diperoleh 57.7 % karyawan belum berumah tangga dan tidak mempunyai tanggungan. Usia karyawan terbanyak adalah 28 tahun dan masa kerjanya terbanyak sudah bekerja selama 3 tahun.

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari penelitian didapat informasi tentang tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai berikut dari data pada Tabel 5. dapat dilakukan

bahwa secara umum karyawan merasa puas terhadap keberhasilan, kemampuan, perhatian, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan mahasiswa, kesesuaian gaji, harga diri, kenyamanan kerja, prosedur yang berlaku, peraturan kerja, kompensasi, kesesuaian kerja, sistem penilaian kerja, jobs description. Untuk hal pujian, sikap atasan, gaji yang diterima, penghasilan tambahan, lingkungan kerja, keselamatan kerja, karier, pengembangan diri dan jam kerja secara umum karyawan merasa biasa-biasa saja.

Tabel 5. Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Skor	Frekuensi	Prosentase
Y1 Keberhasilan	4 Biasa- biasa saja	4	15.38
	5 Agak berhasil	7	26.93
	6 Berhasil	15	57.69
Y2 Kemampuan	3 Agak tidak mampu	1	3.85
	4 Biasa-biasa saja	1	3.85
	5 Agak mampu	9	34.61
	6 Mampu	15	57.69
Y3 Pujian	1 Sangat tidak pernah	4	15.38
	2 Tidak pernah	4	15.38
	3 Agak tidak pernah	2	7.69
	4 Biasa-biasa saja	8	30.77

	5 Agak sering	3	11.54
	6 Sering	5	19.24
Y4 Perhatian	2 Tidak pernah	2	7.69
	4 Biasa saja	6	23.08
	5 Agak sering	5	19.23
	6 Sering	12	46.15
	7 Sangat sering	1	3.85
Y5 Pekerjaan itu sendiri	1 Sangat tidak sesuai	1	3.85
	3 Agak tidak sesuai	2	7.69
	4 Biasa saja	6	23.08
	5 agak sesuai	5	19.23
	6 Sesuai	12	46.15
Y6 Sikap atasan	4 Biasa saja	16	61.53
	5 Agak menyenangkan	1	3.85
	6 Menyenangkan	9	34.62
Y7 Hubungan dengan rekan kerja	4 Biasa-biasa saja	1	3.85
	6 Menyenangkan	19	73.08
	7 Sangat senang	6	23.07
Y8 Hubungan dengan mahasiswa	4 Biasa- biasa saja	2	7.69
	5 Agak menyenangkan	1	3.85
	6 Menyenangkan	21	80.77
	7 Sangat menyenangkan	2	7.69
Y9 Gaji yang diterima	2 Tidak puas	1	3.85
	3 Agak tidak puas	6	23.07
	4 Biasa- biasa saja	10	38.47
	5 Agak puas	6	23.07
	6 Puas	3	11.54
Y10 Sistem pemberian gaji	2 Tidak puas	2	7.69
	3 Agak tidak puas	5	19.23
	4 Biasa saja	7	26.93
	6 Puas	9	34.62
Y11 Kesesuaian gaji	2 Tidak sesuai	1	3.85
	3 Agak tidak sesuai	6	23.07
	4 Biasa- biasa saja	6	23.07
	5 Agak sesuai	2	7.69
	6 Sesuai	11	42.32
Y12 Harga diri	3 Agak tidak setuju	1	3.85
	4 Biasa-biasa saja	3	11.53
	5 Agak setuju	6	23.08
	6 Setuju	13	50.00
	7 Sangat setuju	3	11.54
Y13 Penghasilan tambahan	2 Tidak puas	3	11.53
	3 Agak tidak puas	1	3.85
	4 Biasa- biasa saja	8	30.77
	5 Agak puas	6	23.08

	6 Puas	8	30.77
Y14 Keryamanan kerja	3 Agak tidak puas	2	7.69
	4 Biasa-biasa saja	3	11.54
	5 agak puas	7	26.92
	6 Puas	14	53.85
Y15 lingkungan kerja	3 Agak tidak puas	2	7.69
	4 Biasa-biasa saja	1	3.85
	5 Agak puas	12	46.15
	6 Puas	10	38.46
	7 Sangat puas	1	3.85
Y16 Keselamatan kerja	2 Tidak puas	2	7.69
	3 Agak tidak puas	1	3.85
	4 Biasa- biasa saja	7	26.92
	5 Agak puas	5	19.23
	6 Puas	10	38.46
	7 Sangat puas	1	3.85
Y17 Prosedur yang berlaku	3 Agak sulit	3	11.54
	4 Biasa- biasa saja	7	26.92
	5 Agak mudah	5	19.23
	6 Mudah	11	42.31
Y18 Karier	2 Tidak jelas	6	23.08
	3 Agak tidak jelas	5	19.23
	4 Biasa-biasa saja	4	15.38
	5 Agak jelas	2	7.69
	6 Jelas	9	34.62
Y19 Peraturan kerja	2 Tidak disiplin	1	3.85
	3 Agak tidak disiplin	2	7.69
	4 Biasa-biasa saja	4	15.39
	5 agak disiplin	7	26.92
	6 Disip'in	12	46.15
Y20 Kompensasi	3 Agak tidak puas	1	3.85
	4 Biasa- biasa saja	8	30.77
	5 Agak puas	4	15.38
	6 Puas	13	50.00
Y21 Kesesuaian kerja	3 Agak tidak sesuai	2	7.69
	4 Biasa-biasa saja	2	7.69
	5 agak sesuai	7	26.93
	6 Sesuai	13	50.00
	7 Sangat sesuai	2	7.69
Y22 Sistem penilaian kerja	2 Tidak puas	2	7.69
	3 Agak tidak puas	3	11.54
	4 Biasa- biasa saja	6	23.08
	5 Agak puas	3	11.54
	6 Puas	12	46.15
Y23 Pengembangan diri	2 Tidak jelas	3	11.53
	3 Agak tidak je'as	4	15.38
	4 Biasa-biasa saja	6	23.08
	5 Agak jelas	7	26.93

	6 Jelas	5	19.23
	7 Sangat jelas	1	3.85
Y24 Fasilitas kerja	2 Tidak lengkap	3	11.54
	3 Agak tidak lengkap	3	11.54
	4 Biasa-biasa saja	4	15.38
	5 agak lengkap	6	23.08
	6 Lengkap	9	34.61
	7 Sangat lengkap	1	3.85
Y25 jam kerja	1 Sangat tidak sesuai	1	3.85
	2 Tidak sesuai	3	11.54
	3 Agak tidak sesuai	8	30.77
	4 Biasa- biasa saja	4	15.38
	6 Sesuai	6	23.08
	7 Sangat sesuai	1	3.85
Y26 Jobs description	2 Tidak jelas	3	11.54
	3 Agak tidak jelas	5	19.23
	4 Biasa-biasa saja	2	7.69
	5 Agak Jelas	4	15.38
	6 Jelas	11	42.31
	7 Sangat jelas	1	3.85

Analisa Faktor kepuasan kerja karyawan

Data tentang persepsi kepuasan kerja karyawan selanjutnya diolah dengan analisis faktor untuk menentukan faktor-faktor yang dominan mencirikan kepuasan kerja karyawan.

Penyederhanaan Dimensi Variabel kepuasan kerja Karyawan

Pada tahap analisis data dengan analisis faktor ini, variabel keberhasilan (Y1), kemampuan (Y2), pujian (Y3), sikap atasan (Y6), gaji yang diterima (Y9), sistem pemberian gaji (Y10), prosedur yang berlaku (Y17), peraturan kerja (Y19), kesempatan kerja (Y21), sistem penilaian kerja (Y22), pengembangan diri (Y23), fasilitas kerja (24) dan jam kerja (Y25) dikeluarkan

karena variabel-variabel ini komunalitas lebih kecil dari variabel-variabel yang lain. Variabel-variabel tersebut dikeluarkan untuk melihat apakah variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis lebih lanjut.

Uji kelayakan data

Pada tahap ini adalah untuk melihat apakah variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor. Pada data variabel kepuasan kerja karyawan dilakukan beberapa kali uji yaitu:

1. Uji kelayakan data pada 13 variabel yang mempunyai komulitas tinggi

(Y4, Y5, Y7, Y8, Y11, Y12, Y14, Y15, Y16, Y18, Y20, Y26). Nilai KMO sebesar 0.554 dan Bartlett's test dengan signifikansi 0.000. Oleh karena itu angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansi jauh dibawah 0.05, maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis lebih lanjut. Namun demikian, tetap dilakukan analisis per variabel dengan metode anti image. Pada hasil penggunaan metode anti image tersebut terlihat angka MSA untuk variabel Y8 (hubungan dengan mahasiswa) mempunyai nilai dibawah 0.5 juga paling rendah nilainya (0.235). Untuk itu variabel Y8 dikeluarkan dan dilakukan uji ulang.

2. Pengujian ulang tanpa Y8, nilai KMO naik sebesar 0.576 dan Bartlett's tes tetap signifikan (signifikannya 0.000). Pada hasil anti image terlihat angka MSA untuk variabel Y7 (hubungan dengan rekan kerja) mempunyai nilai dibawah 0.5 juga paling rendah nilainya (0.386). Untuk itu pada variabel Y7 dikeluarkan dan dilakukan uji ulang. Hal ini diulang sampai semua variabel KMO diatas 0.5.

Ekstraksi Faktor

Untuk menentukan faktor yang ada, pertama-tama harus melihat dahulu nilai eigenvalue dan varians dari hasil perhitungan analisis faktor yang merupakan besarnya penjelasan hubungan antar variabel secara bersama-sama terhadap faktornya. Nilai eigenvalue dan varians tersebut akan dijadikan dasar dalam menentukan jumlah faktor yang layak kita perhitungkan untuk diambil sebagai faktor yang mewakili variabel-variabel

yang kita analisis yaitu eigenvaluenya ≥ 1 atau keragaman kumulatif $\pm 60\%$. [6].

Dari hasil analisis faktor yang disajikan pada lampiran 9 tabel total variance explained menunjukkan bahwa dari 10 variabel yang ada terdapat 3 faktor yang layak dipertahankan, yaitu faktor-faktor yang memiliki nilai eigenvalue ≥ 1 dan dari 3 faktor tersebut sudah menjelaskan keragaman sebesar 72.001%.

Interpretasi faktor

Dari hasil cetak analisis faktor pada tabel component matrix, kita dapat melihat nilai loading dari masing-masing faktor. Berdasarkan tabel tersebut, nilai loading dari beberapa variabel menunjukkan adanya overlap (tumpang tindih) yaitu satu faktor menjelaskan lebih dari satu faktor. Dengan kata lain varians dari masing-masing variabel belum maksimal menjelaskan/mewakili variansnya secara pasti terhadap salah satu faktor. Untuk mengatasi hal ini, maka varians dari masing-masing variabel tersebut perlu dimaksimalkan yaitu dengan melakukan rotasi faktor.

Rotasi yang diperlukan untuk memaksimalkan kontribusi varians dari masing-masing variabel terhadap faktornya tersebut adalah dengan rotasi varimax. Artinya dengan rotasi varimax dapat kita lihat kontribusi maksimal dari masing-masing variabel terhadap faktornya. Hasil rotasi faktor sebagai berikut:

1. Faktor 1 mewakili variabel Y11, Y14, Y16, Y26 : keempat variabel tersebut menjelaskan keragaman data sebesar 38.100%.

2. Faktor 2 mewakili variabel Y4, Y5, Y13, Y18 : keempat variabel tersebut menjelaskan keragaman data sebesar 19.843%.
3. Faktor 3 mewakili variabel Y12, Y20 : kedua variabel tersebut menjelaskan keragaman data sebesar 14.057%.

Penamaan Faktor

1. Faktor pertama meliputi variabel : Kesesuaian gaji (Y11), Kenyamanan kerja (Y14), Keselamatan kerja (Y16), Jobs description (Y26). Faktor pertama ini dinamakan faktor gaji dan kondisi kerja karena faktor ini banyak dijelaskan oleh variabel yang berkaitan dengan gaji dan kondisi non fisik tempat kerja.
2. Faktor kedua meliputi variabel :Perhatian (Y4), Pekerjaan itu sendiri (Y5), Penghasilan tambahan (Y13), Karier (Y18). Faktor kedua ini dinamakan faktor karier.
3. Faktor ketiga meliputi variabel :Harga diri (Y12), Kompensasi (Y20). Faktor ketiga ini dinamakan faktor harga diri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada 10 variabel, faktor –faktor yang terbentuk sebanyak 3 faktor yang proporsi keragaman kumulatifnya sebesar 72.001% artinya faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 72 % sisanya dipengaruhi faktor lain.

Tiga faktor tersebut adalah faktor gaji dan kondisi kerja (Y11, Y14, Y16, Y26), faktor karier (Y4, Y5, Y13, Y18) dan faktor harga diri (Y12, Y20). Dari 3 faktor tersebut yang paling

mempengaruhi adalah faktor gaji dan kondisi kerja karena faktor ini mempunyai keragaman data paling besar dibandingkan faktor yang lain.

SARAN

Bagi pihak Akademi “X” agar lebih mempertimbangkan lagi kesesuaian gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pembagian kerjanya serta lebih meningkatkan keselamatan dan kenyamanan kerja di lingkungannya. Untuk faktor yang lain seperti faktor karier dan faktor harga diri untuk lebih diperhatikan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- As’ad, Moh., Drs., S.U., Psi., 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.
- Cooper, D. R. dan Emory, C. W. , 1997. Metode Penelitian Bisnis (Terj. Ellen Gunawan dan Imam Nurmawan). Jilid 1, Edisi V . Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hair, Jr. Joseph., et.al., 1995. Multivariate Data Analysis Wiyh Reading. Fourth edition, Prentice – Hall, Inc.
- Johnson, R.A. and Wichern, D.W., 1992. Applied Multivariate Statistical Analysis. Third Edition, Prentice –Hall, Inc.
- Keith, D. dan John, N. W., 1992. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.

Malhotra, N.K.,1996. **Marketing Research.** London :Prentice-Hall International, Inc.

Robbins, S.P.,1996. **Perilaku Organisasi.** Jakarta :PT. Prenhallindo.

Singgih S., Fandy T., 2000. **Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate.** PT.Elex Media Komputindo, Jakarta.

Wexley, K. N., Ph.D. and Yulk, G. A. , 1988. **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia .** PT. Bina Aksara , Jakarta.