



Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Elang Perdana Tyre Industry

Afriany¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPI YPTK, Padang Indonesia

Email: afrianybbs@gmail.com

Rubianto Pitoyo²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPI YPTK, Padang Indonesia

Email: rubiantopitoyo@gmail.com

Dhimaz Adrian³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia

email: dhimaza@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between employee categories and job satisfaction. The method used is cross-tabulation analysis in the form of a nominal scale or category with the Chi-Square test. Chi-square analysis is used to classify and test the relationship between the dependent and independent variables. The results of the study show that employees are satisfied with the salary, work environment and colleagues, but are dissatisfied with job challenges. The level of employee satisfaction as a whole has a total score of 415 or in the satisfied category. Based on the results of the Chi-Square test, it was found that there was a significant relationship between the age level category, the education level category, and for the length of work category. Meanwhile, the category of number of family dependents has no significant relationship to job satisfaction.

Keywords: Employee category, job satisfaction, Chi Square

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kategori karyawan dan kepuasan kerja. Metode yang di gunakan adalah analisis tabulasi silang yang berbentuk skala nominal atau kategori dengan uji Chi-Square. Analisis Chi-square di gunakan untuk mengelompokan dan menguji hubungan antar variabel dependen dan independen. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji, lingkungan kerja serta rekan kerja, akan tetapi merasa tidak puas dengan tantangan pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan memiliki nilai skor total 415 atau dalam kategori puas. Berdasarkan hasil uji Chi-Square di dapatkan adanya hubungan nyata antara kategori tingkat umur, kategori tingkat pendidikan, dan untuk kategori lama bekerja. Sedangkan untuk kategori jumlah tanggungan keluarga tidak memiliki hubungan nyata terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kategori karyawan, kepuasan kerja, Chi Square

Pendahuluan

Dampak dari globalisasi ini mengakibatkan semakin tingginya persaingan antar perusahaan yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Sehingga setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan kualitasnya agar

mampu menciptakan daya saing sehingga dapat memajukan perusahaan dan mencapai tujuannya. Salah satu upaya dalam menghadapi semua tantangan dan hambatan dari efek globalisasi ini adalah dengan memiliki potensi atau kekuatan internal yang bersifat kokoh dan memiliki aksi yang dapat mengatasi dan mencegah masalah yang tengah terjadi.

Kualitas sumber daya merupakan faktor yang harus dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan dan berjalannya kegiatan suatu perusahaan. Manusia merupakan aset hidup bagi perusahaan yang harus diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin, selain itu juga mempengaruhi keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sehingga untuk mencapai tujuan, perusahaan memiliki kewajiban memperhatikan segala kebutuhan dan menjaga kepuasan kerja karyawan agar di dapatkan sumber daya yang mampu bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. (Prasetya, 2017)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai motivasi seseorang yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawannya (Sunyoto, 2013). Karyawan merupakan individu dengan berbeda-beda sifat dan sikap serta memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menilai sesuatu. Keputusan dan kebijakan maupun ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan dapat menyebabkan karyawan yang merasa tidak puas. (Budjang et al., 2021) Ada kalanya gaji memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja tetapi tidak bagi gaya kepemimpinan. (Yuliana et al., 2020) Selain memotivasi karyawan kepuasan kerja juga mempengaruhi loyalitas karyawan, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan yang dirasakan oleh karyawannya, karena kepuasan kerja memberikan keuntungan bagi perusahaan juga karyawannya, bagi perusahaan keuntungan yang diterima ketika karyawan merasa puas terhadap kerjanya adalah meningkatnya kualitas mutu dan produktivitas karyawan. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri keuntungan yang diperoleh berupa terjalannya ikatan kerja sama yang baik antara sesama karyawan, dan potensi diri yang dimiliki mengalami kenaikan. Sebaliknya dampak negatif dari adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan akan mengakibatkan beberapa hal seperti banyaknya karyawan yang mogok kerja sehingga akan mengakibatkan perusahaan menjadi rugi.

PT Elang Tyre merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan ban mobil yang telah berdiri sejak tahun 1996. Berdasarkan hasil prasarvei terjadipenurunan jumlah karyawan PT. Elang Perdana Tyre setiap tahunnya, pada tahun 2020 jumlah karyawan PT. Elang Perdana Tyre departemen building 4 berjumlah 28 orang, lalu pada tahun 2021 terjadi kenaikan jumlah karyawan menjadi 30 orang, pada tahun 2022 terjadi penurunan kembali jumlah karyawan menjadi 26 orang dan terakhir pada tahun 2023 ini jumlah karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 22 orang. Penurunan jumlah karyawan yang terjadi pada PT. Elang Perdana Tyre selama 3 tahun terakhir ini dapat terjadi karena adanya permasalahan mengenai karyawannya salah satunya adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan perbandingan antara harapan dan output yang karyawan peroleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat di artikan sebagai suatu sikap pendorong yang terdapat di dalam diri seseorang untuk merasakan rasa cukup dan puas dalam mencintai pekerjaannya. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya bergantung pada apa yang telah karyawan terima dari hasil pekerjaan yang telah dia lakukan sesuai dengan harapannya. Tingkat kepuasan kerja diukur dari empat indikator yaitu tantangan pekerjaan, gaji atau upah yang diterima, kondisi tempat kerja dan rekan kerja sejawat. (Sujati, Y. G. G. (2018), 2018).

Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu imbalan atau balas jasa yang sesuai dan adil, posisi atau

penempatan kerja yang pas sesuai dengan keahlian yang dimiliki, lingkungan dan suasana tempat kerja, ketersediaan peralatan yang menunjang pekerjaan, dan sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawannya perlu memperhatikan beberapa aspek seperti tantangan pekerjaan, gaji dan upah yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja. Sedangkan hasil penelitian Anggriana et al. (2021) didapatkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah individu dan kebijakan perusahaan, faktor organisasi dan manajemen, faktor sosial dan promosi, serta faktor pimpinan dan komunikasi. Untuk mengetahui tingkatan pekerjaan setiap karyawan maka perusahaan perlu melakukan pengukuran beban kerja pada masing-masing karyawan agar setiap karyawan dapat bekerja optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. (Akuba et al., 2019)

Berdasar uraian permasalahan di atas, kami mencoba untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Elang Perdana Tyre, dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui karakteristik dan kepuasan kerja karyawan PT. Elang Perdana Tyre dan untuk mengetahui hubungan antara kategori karyawan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Elang Perdana Tyre. Dengan dilakukan penelitian ini di harapkan menjadi pertimbangan kepada pihak PT. Elang Perdana Tyre untuk mengambil kebijakan mengenai pentingnya korelasi antara kategori tingkat umur, tingkat pendidikan, kategori lama bekerja dan jumlah tanggungan keluarga dengan kepuasan kerja

Metode Penelitian

Metode analisa yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu untuk mengetahui karakteristik sampel berdasarkan umur, jenis pekerjaan, masa kerja, jumlah tanggungan dalam keluarga. Penelitian dilakukan selama 6 bulan yang bertempat di PT. Elang Perdana Tyre Industry dengan populasi atau sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 22 karyawan, dan data di ambil dengan menggunakan kuesioner serta di proses menggunakan skala Likert, dengan menggunakan 2 jenis kategori yaitu puas dan tidak puas, dengan bobot nilai pada setiap kategori yaitu puas = 5 dan tidak puas 4, sedangkan untuk mengetahui jumlah skor total tingkat kepuasan masing-masing indikator mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Elang Perdana Tyre Industry yaitu kategori tidak puas = 100 – 400 dan kategori puas = 401 – 800. Untuk mengukur hubungan antara kategori karyawan dengan kepuasan karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis Chi Square. Uji Chi Squire berguna untuk menguji hubungan atau pengaruh dua variabel dan mengukur kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.(Obe et al., 2021)

Hasil dan Pembahasan

Umur merupakan waktu lamanya seseorang hidup dari lahir hingga saat ini, umur yang dimiliki seseorang mempengaruhi kekuatan fisik yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, karena semakin bertambahnya umur seseorang makakondisi fisik yang dimilikinya juga ikut melemah. Sebaliknya seseorang yang umurnya masihmuda memiliki kekuatan fisik yang lebih baik dan produktif.

Tabel 1. Kategorisasi Umur Karyawan

Tingkat Umur	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	
< 30	13	59,09	Rendah
31-35	7	31,82	Sedang
36-40	2	9,09	Tinggi

Jumlah	22	100
--------	----	-----

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil penelitian mengenai tingkat umur dari 22 karyawan PT Elang Perdana Tyre Industry departemen building 4 yaitu antara 20-40 tahun, dengan rata-rata paling banyak adalah antara umur 20-30 tahun sebanyak 13 orang (59,09%), lalu diikuti dengan umur antara 31-35 yaitu sebanyak 7 orang (31,82) dan paling sedikit yaitu dengan rentang umur 36-40 hanya 2 orang (9,09%). Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Elang Perdana Tyre Industry departemen building 4 termasuk kedalam kategori umur yang produktif yang berarti kekuatan fisik dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan masih tinggi apabila dibandingkan dengan karyawan memiliki usia sudah lebih tua.

Menurut (Herawati, 2013) menyatakan bahwa seseorang yg memiliki umur yang sudah matang maka akan memiliki kekuatan dan berfikir yang lebih matang saat bekerja, semakin bertambahnya umur maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga bertambah, karena usia produktif biasanya lebih menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan, dan memiliki pemikiran yang kreatif dalam mengembangkan inovasi dan kreativitas. Sedangkan untuk karyawan yang umurnya sudah lanjut usia memiliki kekuatan fisik yang terbatas dan lemah. Sehingga dengan banyaknya karyawan yang berada di usia produktif dan berjiwa muda ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran dan pengembangan diri juga kepribadian seseorang untuk menambah pengetahuan, wawasan, keterampilan, keahlian dan sikap dapat beradaptasi terhadap lingkungannya. (Hidayat et al., 2019) Tingkat pendidikan yang dicatat dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal yang telah ditempuh dan dilaksanakan oleh karyawan PT. Elang Perdana Tyre Industry.

Tabel 2. Kategorisasi Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	
SMP	2	9,09	Rendah
SMA	16	72,73	Sedang
S1	4	18,18	Tinggi
Jumlah	22	100	

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan karyawan pada PT Elang Perdana Tyre Industry dapat dilihat pada tabel 2, yaitu bahwa mayoritas karyawan pada PT Elang Perdana Tyre Industry ini termasuk kedalam kategori sedang atau merupakan lulusan SMA yaitu sebanyak 16 orang (72,73%), sedangkan untuk lulusan S1 terdiri dari 4 orang (18,18%). Selain itu terdapat juga karyawan yang berasal dari lulusan SMP/ sederajat yaitu sebanyak 2 orang (9,09%). Peranan pendidikan dalam kehidupan sangat lah penting, karena pendidikan juga dijadikan sebagai salah satu indikator yang cukup penting dan menjadi faktor penentu bagi seseorang dalam meraih prestasi dan produktivitas. Keterbatasan dalam hal pendidikan pada diri seseorang akan mempengaruhi orang tersebut dalam berfikir dan mengambil keputusan,

Tabel 3. Kategorisasi Jumlah Tanggungan Keluarga

Tanggungan (orang)	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	

< 2	0	0	Rendah
2-3	12	54,55	Sedang
> 4	10	45,45	Tinggi
Jumlah	22	100	

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil penelitian mengenai jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki oleh para karyawan PT Elang Perdana Tyre Industry dapat dilihat pada tabel 3. Yaitu bahwa tidak terdapat karyawan yang memiliki jumlah tanggungan dengan ategori rendah atau dengan jumlah tanggungan <2 orang, jumlah tanggungan keluarga karyawan adalah pada kategori sedang atau dengan tanggungan 2-3 orang yaitu sebanyak 12 orang (54,55%), sedangkan untuk kategori tinggi atau dengan jumlah tanggungan > 4 orang adalah sebanyak 10 orang (45,45 %), sehingga dapat dikatakan bahwa tanggungan keluarga yang dimiliki oleh karyawan PT Elang Perdana Tyre Industry adalah rata-rata sekitar 2-4 orang. Jumlah tanggungan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi motivasi karyawan untuk lebih rajin dan berprestasi dalam bekerja dengan tujuan karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja

kerasnya sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya jugadapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Tabel 4. Kategorisasi Lama Bekerja Karyawan

Lama Kerja	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	
2-5	10	45,45	Rendah
6-10	7	31,82	Sedang
11-15	5	22,73	Tinggi
Jumlah	22	100	

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil penelitian mengenai lama bekerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 ang menunjukkan hasil bahwa lama bekerja karyawan PT. Elang Perdana Tyre Industry sekitar 2-15 tahun, responden yang paling lama bekerja adalah sekitar 11-15 tahun dengan total 5 orang karyawan (22,73%), dimana 15 tahun merupakan tahun paling lama karyawan bekerja di PT. Elang Perdana Tyre Industry. Sedangkan untuk lama bekerja dari rentan tahun 6-10 tahun terdiri dari 7 orang karyawan (31,82), dan untuk karyawan yang baru bekerja atau lama bekerja sekitar 2-5 tahun terdiri dari 10 orang (45,45%). Lama bekerja karyawan PT. Elang Perdana Tyre Industry ini dihitung dari sejak pertama responden menjadi karyawan.

Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh lamanya masa kerja. Karyawan yang memiliki umur masih muda memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencari pengalaman bekerja, sehingga dengan banyaknya karyawan yang berada pada usia muda diharapkan dapat mempengaruhi semangat kerja dan produksi dan dapat memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan terhadap perusahaan (Anggriana, 2021). Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Elang Perdana Tyre Industry.

Tabel 5. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Tantangan pekerjaan	96	Tidak Puas
2	Gaji/upah	105	Puas
3	Kondisi kerja	118	Puas
4	Rekan kerja	106	Puas
	Jumlah	415	Puas

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil skor kepuasan kerja karyawan keseluruhan termasuk kedalam kategori “puas” dengan jumlah skor secara keseluruhan 415, yang menandakan bahwa perusahaan bahwa kesejahteraan karyawan pada perusahaan ini telah berhasil terbentuk meskipun belum secara maksimal, karena dari total 4 indikator yang menjadi pengukur kepuasan kerja masih terdapat 1 indikator dengan kriteria tidak puas yaitu indikator tantangan sedangkan untuk 3 indikator lainnya memiliki kriteria puas yaitu upah, kondisi kerja, dan rekan kerja.

Pekerjaan merupakan suatu aktivitas wajib yang pasti dilakukan oleh setiap orang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu pekerjaan juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk mendapatkan upah atau imbalan. Tantangan pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dapat menambah semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja lebih baik lagi.

Tabel 6. Matrik Kepuasan Karyawan Dengan Tantangan Pekerjaan

Tatangan Pekerjaan	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Tidak puas	14	63,64
Puas	8	36,36
Jumlah	22	100

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil pada Tabel 6, menunjukkan bahwa dari 22 orang karyawan yang diwawancarai, sebanyak 14 orang (63,64%) merasa tidak puas terhadap tantangan pekerjaan yang, sedangkan untuk 8 orang lainnya telah merasa puas terhadap pekerjaan saat ini. Sehingga secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan pada tantangan pekerjaan masuk ke dalam kategori belum puas atau tidak puas.

Ketidakpuasan karyawan mengenai tantangan pekerjaan dapat terjadi karena karyawan merasa tidak adanya motivasi atau reward yang diberikan oleh atasan terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak memiliki rasa semangat dalam menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan akan semakin tertantang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, jika perusahaan membuat sistem penilaian dan reward terhadap karyawan yang berprestasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya karena merasa ada dorongan dalam diri mereka yang diakibatkan dari adanya pekerjaan yang menantang, karena kebanyakan karyawan lebih tertarik terhadap pekerjaan yang memberikan banyak peluang terhadap karyawan untuk menunjukkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaannya, Karakteristik ini lah yang akan membuat pekerjaan menjadi lebih menantang, karena pekerjaan yang kurang menantang akan mengakibatkan timbulnya rasa bosan, namun terlalu banyak tantangan juga akan

memberikan dampak negatif bagi karyawan seperti frustrasi dan merasa gagal. Oleh karena itu perlu adanya kondisi tentangan yang sedang sesuai dengan porsinya agar karyawan yang merasakannya memiliki perasaan senang dan kepuasan tersendiri.

Imbalan merupakan ganjaran yang diterima oleh setia karyawan dari hasil kerja keras dan pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan terhadap gaji yang diterima oleh karyawan ditentukan dari kesesuaian jumlah gaji yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Tabel 7. Matrik Kepuasan Kerja Dengan Gaji/Upah

Gaji / Upah	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Tidak puas	5	22,73
Puas	17	77,27
Jumlah	22	100

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil pada Tabel 7 bahwa dari 22 orang karyawan terdapat 17 orang (77,27%) yang merasa puas terhadap ganjaran/imbalan yang pantas yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, sedangkan 5 orang lagi (22,73%) merasa tidak puas dengan gaji yang diterima selama bekerja di perusahaan ini. Jika melihat dari jumlah skor yang dimiliki oleh indikator gaji ini secara keseluruhan yaitu 105 yang berarti sudah masuk ke dalam kategori puas, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan telah merasa puas dengan gaji / imbalan yang mereka dapatkan. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang pantas ketika imbalan yang mereka dapatkan telah sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan, sedangkan ketidakpuasan terhadap gaji dapat diakibatkan karena tingkat imbalan yang mereka dapatkan tidak sesuai dari imbalan yang telah ditentukan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Titania et al. (2021). Rasa puas terhadap ganjaran yang sesuai ini berhubungan dengan adanya perbedaan jenis kompensasi yang diterima setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan tingkat pekerjaan dari masing-masing karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan ditentukan dari posisi jabatan yang dimiliki karyawan (Yuliana, 2020).

Kondisi kerja merupakan suasana tempat karyawan bekerja, kondisi kerja yang nyaman dapat berasal dari individu ataupun suasana yang tercipta selama bekerja. Suasana kerja yang bersih, pencahayaan cukup, tidak berisik, nyaman dari gangguan akan menambah semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu memiliki rekan kerja yang sama-sama termotivasi dalam pekerjaan akan mengakibatkan pekerjaan menjadi lebih cepat dan tepat.

Tabel 8. Matrik Kepuasan Kerja Dengan Kondisi Kerja

Kondisi Kerja	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Tidak puas	2	9,09
Puas	20	90,91
Jumlah	22	100

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil pada tabel 8 menunjukkan bahwa dari 22 orang responden dari penelitian ini, sebanyak 20 orang (90,91 %) karyawan merasa puas terhadap kondisi kerja di PT. Elang Perdana Tyre Industry sedangkan untuk 2 orang lainnya (9,09%) merasa tidak puas, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Elang Perdana Tyre Industry merasa puas terhadap kondisi kerjayang terjadi diperusahaan. Yang dibuktikan dengan skor keseluruhan kondisi kerja yaitu sebanyak 118 termasuk ke dalam kategori puas. Kepuasan kondisi kerja karyawan dari hasil penelitian ini, karna responden atau karyawan memiliki pandangan bahwa kondisi kerja yang nyaman adalah lingkungan kerja yangmemiliki fasilitas yang memadai dan ketersediaan peralatan cukup bersih dan modern sehingga akan memberikan rasa puas dan menimbulkan motivasi bekerja karena lingkungan kerja yangbaik dan menunjang efektivitas tugas karyawan dan kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat.

Tabel 9. Matrik Kepuasan Kerja Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Tidak puas	4	18,18
Puas	18	81,82
Jumlah	22	100

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil pada tabel 9, memperlihatkan bahwa terdapat 18 orang (81,82%) karyawan atau responden yang telah merasa puas, sedangkan untuk 4 orang lainnya merasa belum puas atau tidak puas terhadap rekan kerja yang ada di perusahaan ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan telah merasa puas terhadap rekan kerja di PT. Elang Perdana Tyre Industry. Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja di sebabkan karena telah terjalinnya hubungankomunikasi yang baik antara atasan dan karyawannya, sehingga mempermudah dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang tengah terjadi, selain itu rekan kerja juga dapat dijadikan sebagai teman yang mau mendengarkan keluh kesah dan memberikan pendapat mengenai permasalahan perkerjaan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Christina (2015) bahwa lingkungan kerja dan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tabel 10. memperlihatkan hasil uji Chi-square, dimana kategori tingkat umur, kategori tingkat pendidikan dan kategori lama bekerja memiliki hubungan nyata dengan tingkat kepuasan kerja. Sedangkan kategori jumlah tanggungan memiliki hubungan tidaknyata atau tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Untuk mengetahui lebih jauh hubungan tiap kategori karyawan dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada uji individual setiap kategori.

Tabel 10. Kategori Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Kategori	χ^2	χ^2	Df	Keterangan
	Hitung	Tabel		
Kategori umur	7,2	5,99	2	B
Kategori tingkat pendidikan	16,09	5,99	2	B
Kategori jumlah tanggungan	0,3	5,99	2	TB
Kategori lama bekerja	6,66	5,99	2	B

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 11. Usia Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Tingkat usia			Jumlah (orang)	Presentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	1	3	9	13	59,09
Tidak puas	1	4	4	9	40,91
Jumlah	2	7	13	22	
Presentase	9,09	31,82	59,09		

Sumber: Data Olahan, 2023

Hasil pada tabel 11 memperlihatkan, terdapat 13 orang (59,09) dari tingkat umur tinggi, sedang dan rendah yang merasa puas, dan sebanyak 9 orang lainnya (40,91%) dari tingkat umur tinggi hingga rendah yang masih merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Dari hasil uji Chi-Square (χ^2), didapatkan nilai χ^2 hitung = 7,2 dan nilai χ^2 tabel = 5,99, atau χ^2 hitung > χ^2 tabel (7,2 > 5,99) maka dapat diartikan tingkat umur dan kepuasan kerja memiliki hubungan nyata. Usia muda merupakan usia produktif pada setiap orang, sehingga masih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja karena kondisi fisik yang dimilikinya masih optimal, berbeda dengan seseorang yang usianya telah memasuki usia lanjut kondisi fisik yang dimilikinya telah terbatas juga fokusnya saat ini lebih kepada hari pensiun. Menurut Yuliana (2020) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor usia yang dimilikinya, karena usia memiliki kaitan yang cukup erat dengan dorongan motivasi karyawan terhadap dirinya sendiri.

Tabel 12. Tingkat Pendidikan Dan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Tingkat Pendidikan			Jumlah (orang)	Presentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	1	11	1	13	59,09
Tidak puas	3	5	1	9	40,91

Jumlah	4	16	2	22
presentase	18,18	72,73	9,09	

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil pada tabel 12., memperlihatkan tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang nyata. Hasil uji Chi-Square (χ^2) diperoleh χ^2 hitung = 16,09 dan χ^2 tabel = 5,99 atau nilai χ^2 hitung > χ^2 tabel (16,09 > 5,99) yang berarti tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan nyata.

Sebagian besar tingkat pendidikan karyawan PT. Elang Perdana Tyre Industry masuk ke dalam kategori sedang dan karyawan telah di tempatkan sesuai dengan tingkat pendidikannya. Karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi merasa tidak puas, sementara karyawan dengan tingkat pendidikan sedang, sebagian besar merasa puas. Karena dampak dari kesalahan atau ketidak sesuaian penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan Akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, seseorang, sehingga perusahaan dalam hal penerimaan karyawan harus lebih memperhatikan latar belakang pendidikannya agar produktivitas kerja yang terbentuk menjadi lebih maksimal.

Jumlah tanggungan biasanya berasal dari jumlah anggota keluarga yang dimiliki oleh setiap karyawan, jumlah tanggungan mempengaruhi biaya kebutuhan hidup keluarga. Motivasi karyawan dapat terbentuk dari banyaknya kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi sehingga karyawan harus bekerja lebih giat untuk menjalankan pekerjaannya.

Tabel 13. Kategori Jumlah Anggota Keluarga Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Jumlah Tanggungan			Jumlah (orang)	Presentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	6	7	0	13	59,09
Tidak puas	4	5	0	9	40,91
Jumlah	10	12	0	22	
presentase	45,45	54,55	0		

Sumber : Data Olahan, 2023

Tabel 13 yang memperlihatkan bahwa jumlah anggota keluarga dengan tingkat kepuasan kerja tidak memiliki hubungan. Dari hasil uji Chi-Square (χ^2) diperoleh χ^2 hitung = 0,3 dan χ^2 tabel = 5,99, atau nilai χ^2 hitung < χ^2 tabel (0,3 < 5,99) berarti jumlah anggota keluarga dengan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan nyata. Hal dapat terjadi karena jumlah anggota keluarga yang dimiliki oleh karyawan tidak terlalu banyak sehingga mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi, karena jika seseorang yang memiliki jumlah tanggungan yang cukup banyak maka dirinya akan merasa lebih termotivasi karena terdesak untuk memenuhi kebutuhan keluarga

Tabel 14. Kategori Lama Bekerja Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Lama Bekerja			Jumlah (orang)	Presentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	2	4	7	13	59,09
Tidak puas	3	3	3	9	40,91
Jumlah	5	7	10	22	

presentase	22,73	31,82	45,45
------------	-------	-------	-------

Sumber : Data Olahan, 2023

Tabel 14. Memperlihatkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kategori lama bekerja. Hasil analisis dengan uji Chi-Square (χ^2) diperoleh χ^2 tabel = 5,99, dimana χ^2 hitung = 6,66, dimana χ^2 hitung > χ^2 tabel (6,66 > 5,99), sehingga dapat di simpulkan terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kategori lama bekerja.

Pengalaman kerja dipengaruhi oleh lamanya seseorang telah melakukan pekerjaan tersebut, sehingga untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman dan lama bekerja. Menurut (Zein, 2016) Menyatakan bahwa jika seseorang masih pemula atau hanya memiliki pengalaman kerja yang masih sedikit akan muncul rasa menantang dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga mereka akan terus mengembangkan kemampuannya hingga menjadi berpengalaman, namun semakin berpengalamannya seseorang maka pekerjaan yang dilakukannya akan terasa semakin tidak menantang dan memunculkan rasa ketidakpuasan. Kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja pada diri seseorang berhubungan dengan penaksira dari karyawan itu sendiri mengenai pengalaman-pengalaman kerja yang telah dilaluinya baik saat ini ataupun di masalahu bukan bersalah dari harapan-harapan yang diinginkan dicapai dimasa depan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Elang Perdana Tyre Industry berada pada tingkat rendah untuk kategori umur dan lama bekerja, sedangkan untuk kategori pendidikan dan jumlah tanggungan berada pada kategori sedang. Kepuasan kerja karyawan PT. Elang Perdana Tyre dalam kategori puas, dan terdapat hubungannya antara kategori tingkat umur, tingkat pendidikan, untuk kategori lama bekerja. Sementara untuk kategori jumlah tanggungan keluarga dengan kepuasan kerja karyawan PT. Elang Perdana Tyre tidak memiliki hubungan nyata.

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan bahwa dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan maka karyawan harus terus lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang dimilikinya. Sedangkan saran untuk perusahaan adalah diharapkan penempatan karyawan sebaiknya mempertimbangkan pengalaman dan lamanya bekerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, selain dari tingkat pendidikan yang mereka miliki.

Daftar Pustaka

- Akuba, Z., Lasalewo, T., & Junus, S. (2019). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Pegawai Optimal Dengan Metode Work Load Analysis (Studi Kasus : Tenaga Penunjang Akademik Fakultas Teknik Universitas Negeri Gorontalo). *SemanTECH Seminar Nasional Teknologi, Sains Dan Humaniora 2019*, 1(1), 300–308.
- Anggriana, S., Ariani, N. M., & Pertiwi, P. R. (2021). Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak pada Hotel Artotel Sanur Bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 5(1), 99. <https://doi.org/10.24843/jkh.2021.v05.i01.p09>
- Budjang, D. A., Lasalewo, T., & Rasyid, A. (2021). ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus : Unit Proses PT. Hardaya Inti Plantations). *Jurnal Vokasi Sains Dan Teknologi*, 1(1), 19–22. <https://doi.org/10.56190/jvst.v1i1.5>
- Christina, D. (2015). Pengaruh Lingkungan kerja dan rekan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Kartayawan bagian service Pada PT. Riau Jaya Ccemerlang pekanbaru. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2(1), 12–26.
- Hidayat, F., Fikriman, F., & Is, A. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Megasawindo Perkasa li Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 87. <https://doi.org/10.31850/economos.v2i3.557>
- Obe, F. L., Lalang, D., Lakapeni, V., & Fatin, D. (2021). Pengaruh Jumlah Anak Terhadap Pendapatan Hasil Perkebunan Kemiri di Desa Maikang Kecamatan Alor Selatan Tahun 2020 Menggunakan Metode Chi Kuadrat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(6), 378–384. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5644452>
- Prasetya, H. G. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan Tb. Simatupang-Jakarta). *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi, 2007*, 78–84.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 1–60
- Sunyoto, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua, CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Titania, D., Obeth, E., & Juli Kardika, A. (2021). Pengaruh Upah Lingkungan Kerja dan Fasilitas Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen. *Rawa Sains: Jurnal Sains STIPER Amuntai*, 11(2), 62–69. <https://doi.org/10.36589/rs.v11i2.191>
- Yuliana, Arwin, & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.
- Zein. P.R.D, Setyaningrum. R dan Lenie. M, 2016. Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di PT. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, Vol. 3 No. 2.