

FAKTOR DOMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR WAHANA SENTRA ARTHA MAJALENGKA

DOMINANT FACTOR ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. BPR WAHANA SENTRA ARTHA MAJALENGKA

Febta Amalia Pratiwi¹, Ade Irma Susanty²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Univeersitas Telkom

¹email: febtaamaliapратиwi02@gmail.com ²email: irma_samekto@yahoo.com

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional dari diri karyawan yang senang atau tidak senang dengan mana karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka. Penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor dominan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan empat faktor yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analisis faktor. Responden penelitian berjumlah 68 karyawan di PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka dengan menggunakan teknik *sampling total* dan teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk faktor psikologis adalah 76,18%, faktor sosial 75,66%, faktor fisik 77,03%, faktor finansial 71,77%. Rekapitulasi presentase kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka secara keseluruhan sebesar 75,16%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja di PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka dalam kategori puas. Penelitian ini menghasilkan faktor baru yaitu Faktor Pemuas dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah faktor fisik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Finansial.

Abstract

Job satisfaction is an emotional condition of employee which stated by happy or unhappy to their job. This research was conducted at PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka. Therefore, the aim of this study is to find the dominant factors of employee job satisfaction by using four factors, psychological factors, social factors, physical factors, and financial factors.

This research can be categorized as quantitative research with descriptive research and factor analysis. This research respondents were 68 employee of PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka by sampling using sampling total and factor analysis using SPSS Version 25.

The results showed the level of employee job satisfaction for psychological factors was 76.18%, social factors 75.66%, physical factors 77.03%, financial factors 71.77%. Recapitulation of the percentage of employee job satisfaction at PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka overall by 75.16%, so if can be conclude that the level of employee job satisfaction at PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka in the category satisfied. This research product one new factor, namely the satisfaction factor with the best contribution variable is the physical factor.

Keywords: *Employee job satisfaction, Psychological Factors, Social Factors, Physical Factors, Financial Factors.*

1. Pendahuluan

Di era industri maju saat ini, setiap perusahaan yang ada di Indonesia dituntut untuk melakukan segala sesuatunya dengan cepat, efektif dan efisien. Pesatnya pertumbuhan teknologi saat ini berdampak pada persaingan global yang semakin ketat.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan terhadap masyarakat PT. BPR Wahana Sentra Artha melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan dengan mengadakan training, program pendidikan dan pelatihan, sertifikasi jabatan dan jenjang karier yang jelas, melakukan inovasi produk, melakukan pengembangan jaringan kantor, serta mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat. PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang

keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat, membantu pengusaha mikro, pelopor penyaluran kredit mikro pola grameen, serta menurangi kemiskinan dan kebodohan kaum perempuan.

Untuk memperoleh data awal peneliti melakukan wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 bulan Januari tahun 2019 dengan Ibu Reni selaku wakil manager sumber daya manusia PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka, untuk menjadikan PT.BPR Wahana Sentra Artha sebagai salah satu BPR yang unggul maka perlu adanya target yang harus dicapai oleh karyawannya, agar karyawan mampu mencapai target yang diberikan perlu adanya rasa kepuasan karyawan untuk memberikan motivasi agar karyawan mampu mencapai target yang telah disepakati.

Namun pada data yang diperoleh oleh peneliti karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha belum dapat memenuhi target yang telah ditentukan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Target Pencapaian Karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha,
Tahun 2018

Bulan	Target	Realisasi	Selisih Pencapaian
Januari	Rp. 210.000.000	Rp. 172.600.000	(Rp. 37.400.000)
Februari	Rp. 210.000.000	Rp. 200.500.000	(Rp. 9.500.000)
Maret	Rp. 210.000.000	Rp. 214.500.000	Rp.4.500.000
April	Rp. 140.000.000	Rp. 150.100.000	Rp. 10.100.000
Mei	Rp. 140.000.000	Rp. 155.500.000	Rp. 15.500.000
Juni	Rp. 240.000.000	Rp. 233.300.000	(Rp. 6.700.000)
Juli	Rp. 240.000.000	Rp. 236.500.000	(Rp. 3.500.000)
Agustus	Rp. 540.000.000	Rp. 439.500.000	(Rp. 100.500.000)
September	Rp. 579.200.000	Rp. 547.700.000	(Rp. 31.500.000)
Oktober	Rp. 850.000.000	Rp. 468.800.000	(Rp. 381.200.000)
November	Rp. 270.000.000	Rp. 236.000.000	(Rp. 34.000.000)
Desember	Rp. 270.000.000	Rp. 172.600.000	(Rp. 97.400.000)

Sumber: Data Internal PT. BPR Wahan Sentra Artha

Dalam tabel 1.1 karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya dikarenakan tidak disiplinnya karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Sehingga perlu adanya peningkatan kinerja oleh karyawan PT.BPR Wahana Sentra Artha.

Menurut [1] karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, sebaliknya apabila karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan atas kinerjanya. Kemudian menurut [2] kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Disini peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur kepada tiga karyawan bagian sumber daya manusia PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Berdasarkan hasil *preliminary study* yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka dapat dikatakan belum maksimal karena tidak memenuhi standar yang ditetapkan yaitu 85%. Dari data tersebut, nilai terbesar dari faktor kepuasan kerja adalah faktor sosial dan nilai terendah adalah faktor fisik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada kepuasan kerja masih adanya masalah yang harus diperbaiki.

Karyawan yang bekerja pada PT BPR Wahana Sentra Artha Majalengka harus diperlakukan sebaik-baiknya, hal ini dilakukan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Manager atau pimpinan dituntut untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien. Menurut [1] salah satu cara agar kepuasan karyawan terpenuhi adalah dengan disediakan berbagai fasilitas dari perusahaan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Persoalannya adalah faktor dominan mana mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Wahana Sentra Artha Majalengka. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Atas dasar dari uraian tersebut di atas maka sebagai penentuan untuk dijadikan objek penelitian dan dipilihnya judul skripsi yaitu: **“Faktor Dominan Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Wahana Sentra Artha Majalengka”**.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya dilatar belakang, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka?
2. Apa saja faktor dominan kepuasan kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mengelola dan membentuk sumber daya manusia agar dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.2 Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

[1] mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif yang di munculkan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, sebaliknya apabila karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan atas kerjanya.

Para manager seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan:

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan.

[2] kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh [3] faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut [4] terdapat empat faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

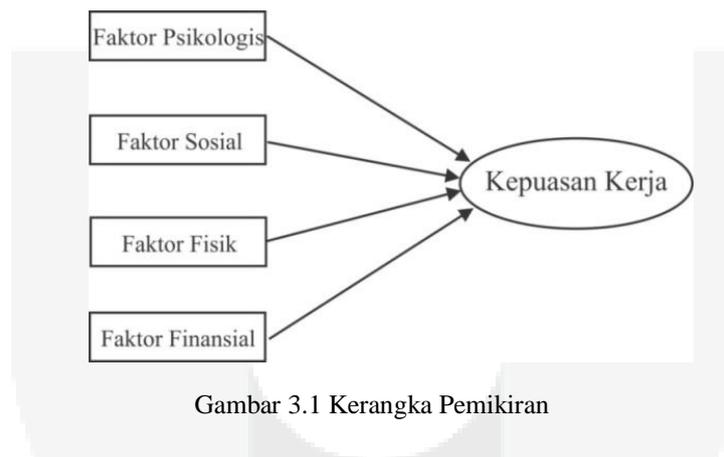
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

3.1 Kerangka Pemikiran

Pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka terdapat tidak maksimalnya kepuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi target yang harus perusahaan capai. Hal ini terjadi sejalan dengan hubungan faktor-faktor terhadap kepuasan kerja menurut [4] yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.



3.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah “Terdapat Faktor Dominan Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha”.

4. Metode Penelitian

Berdasarkan metodenya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut [5] dalam penelitian kuantitatif, teori yang digunakan sudah jelas, karena teori disini akan berfungsi untuk memperjelas masalah yang diteliti, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, sebagai referensi untuk menyusun instrumen penelitian, sebagai pisau analisis dan pembahasan hasil penelitian, dan sebagai pengarah dalam membuat kesimpulan dan saran.

Berdasarkan tujuan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut [6] metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen.

Berdasarkan alat ukur statistik penelitian ini menggunakan analisis faktor. Analisis faktor merupakan suatu analisis statistik yang berfungsi untuk mereduksi atau meringkas beberapa variabel yang saling independen menjadi lebih sedikit variabel [7].

5. Hasil Penelitian

5.1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi presentase kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka secara keseluruhan adalah sebesar 75,16% yang berada pada interpretasi nilai antara 68% - 84%. Kriteria penilaian presentase untuk nilai 75,16% termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Wahana Sentra Artha dalam kategori tinggi sebesar 75,16%. Selain itu, rata-rata skor tertinggi sebesar 77,03% pada faktor fisik yang berada pada interpretasi nilai antara 68% - 84% dan berada dalam kategori puas. Dalam jurnal Sofyan, D. K dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA mengatakan bahwa lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka telah memfasilitasi faktor fisik dan memberikan suasana agar karyawan dapat berkembang dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2. Analisis Faktor

5.2.1. Menilai Variabel Layak

Tabel 5.1
KMO DAN BARTLETT'S TEST

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.756
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	109.493
	Df	6
	Sig.	.000

Sumber: hasil olah data peneliti

Tabel 5.1 menunjukkan KMO Measure of Sampling Adequacy adalah 0,756. Angka KMO > 0,5 menunjukkan bahwa kumpulan variabel faktor-faktor tersebut masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Kemudian, dapat dilihat juga angka Bartlett's Test of Sphericity (diperlihatkan dengan angka Chi Square) sebesar 109,493 dengan signifikansi 0,000 yang artinya dapat dipercaya 100% bahwa antar variabel terdapat korelasi karena nilai signifikansi jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabel 5.2
ANTI IMAGE MATRIACES

No	Faktor	MSA
1	Psikologis	0,715
2	Sosial	0,832
3	Fisik	0,714
4	Finansial	0,808

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Tabel 5.2 menunjukkan nilai MSA dari masing-masing faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikatakan sebagai faktor pendorong kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka apabila nilai MSA > 0,5. Dari masing-masing MSA yang terlihat pada tabel 4.6 menunjukkan semua faktor memiliki nilai MSA > 0,5 sehingga dapat melanjutkan analisis ke langkah berikutnya.

5.2.2. Proses Faktoring & Rotasi

Tabel 5.3
COMMUNALITIES

Comunalities		
	Initial	Extraction
Psikologis	1.000	.733
Sosial	1.000	.624
Fisik	1.000	.767
Finansial	1.000	.569

Extraction Method: Principal Component Analysis.

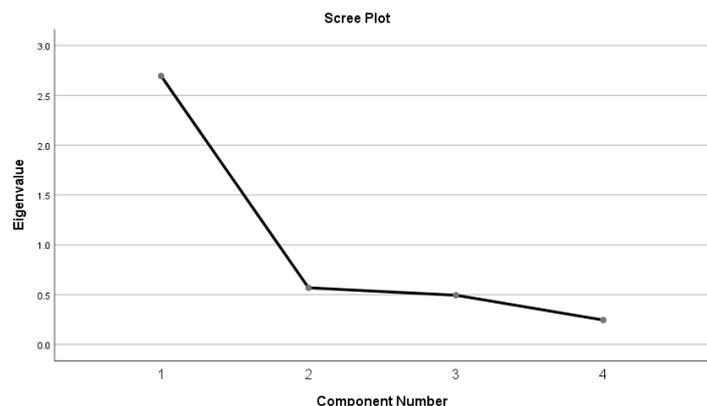
Communalities pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam presentase) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Berdasarkan pada Tabel 4.8 variabel Fisik menunjukkan angka 0,767. Hal ini berarti sekitar 76,7% variansi besaran variabel Fisik bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian pula seterusnya untuk variabel lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin besar communalities sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

TABEL 5.4
TOTAL VARIANCE EXPLAINED

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative%	Total	% of Variance	Cumulative%
1	2.694	67.341	67.341	2.694	67.341	67.341
2	.568	14.204	81.545			
3	.494	12.343	93.888			
4	.244	6.112	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained, digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor yang terbentuk, faktor yang terbentuk memiliki nilai ≥ 1 . Dilihat dari Tabel 4.9 diketahui bahwa hanya terdapat 1 faktor yang terbentuk dengan jumlah 2.694 dan variance 67,341% pada component ke-dua terdapat nilai eigenvalues ≤ 1 maka proses factoring berhenti pada component ke-dua.



Gambar 5.1 Scree Plot
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Terlihat pada gambar 4.9 bahwa dari 1 ke 2 faktor (garis sumbu component number dari 1 ke 2), arah garis menurun drastis demikian pula dari angka 1 ke 2 kini dengan slope yang lebih kecil. Pada faktor 2 sudah dibawah angka 1 dari sumbu Y (eigenvalues). Hal ini menunjukkan bahwa satu faktor yang paling mendominasi untuk meringkas keempat variabel tersebut. Hasil dari scree plot selalu sama dengan hasil Total Variance Explained untuk pembentukan faktor dan keduanya bersifat saling melengkapi dalam pemberian informasi.

TABEL 5.5
COMPONENT MATRIX

	Component
	1
Fisik	.876
Psikologis	.856
Sosial	.790
Finansial	.754

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Terlihat dari Tabel 5.5 diketahui bahwa empat faktor awal yang ada dan masuk dalam satu komponen, demikian halnya terbentuk satu faktor baru. Semua angka faktor loadings ada dalam angka pembatas yaitu sebesar 0,5. Demikian pula sebuah faktor yang terbentuk sudah bisa mewakili semua variabel tersebut. Maka ketiga faktor tersebut tidak perlu melakukan rotasi faktor.

TABEL 5.6
FAKTOR LOADING

No	Variabel Faktor	Faktor Loading
1	Fisik	0,876
2	Psikologis	0,856
3	Sosial	0,790
4	Finansial	0,754

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas diketahui bahwa Faktor Fisik memiliki nilai loading sebesar 0,767, Faktor Psikologis memiliki jumlah sebesar 0,733, Faktor Sosial memiliki jumlah sebesar 0,624, Faktor Finansial memiliki jumlah sebesar 0,569. Demikian dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar adalah Faktor Fisik dengan nilai sebesar 0,767 atau 76,7%.

5.2.3. Penamaan Faktor (Labelling)

Pada tahap ketiga analisis faktor ini setelah proses *factoring* dilakukan dan satu atau beberapa faktor terbentuk, kemudian kepada faktor tersebut diberi nama (identitas) tertentu yang dirasa tepat mewakili semua variabel yang ada pada faktor tersebut [8]. Berdasarkan hasil pengolahan data *factoring loading* dapat diketahui bahwa dari empat faktor awal yang ada, pada akhirnya terbentuk satu faktor baru yang dinamakan faktor pemuas yang meliputi sub faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial. Faktor ini dinamakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena didalamnya jika dilihat dari *factor loading* terdapat faktor-faktor yang sama-sama kuat dan tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 68 responden karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Wahan Sentra Artha Majalengka keseluruhan berada dalam kategori puas.
2. Faktor baru yang diberi nama faktor pemuas ini terdiri dari empat pembentuk faktor didalamnya, diantaranya: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Faktor penentu dominan sebagai faktor penentu kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka adalah faktor fisik. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor fisik merupakan faktor dominan pembentuk kepuasan kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Majalengka.

Daftar Pustaka:

- [1] Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. Ke-10). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [2] Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- [3] Anwar Prabu A Mangkunegara. (2004). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- [4] Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana prenada mediagroup.
- [5] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Baroroh, A. (2013). *Analisis Multivariat dan Time Series dengan SPSS 21*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [8] Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.