

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA**

***ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE
EMPLOYEE SATISFACTION MINISTRY OF
MANPOWER REPUBLIC OF INDONESIA***



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ribka Christine

NIM : 2016410015

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan
Kerja Karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan
Republik Indonesia

Proposal Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan
diujikan dalam sidang Ujian Proposal Skripsi pada tanggal



Dian Anggraeny Rahim, SE.,M.Si

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

Dosen Pembimbing

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEMENTRIAN
KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
(KEMNAKER)**

***ANALYSIS OF FACTOR THAT INFLUENCE EMPLOYEE
SATISFACTION MINISTRY OF MANPOWER REPUBLIC
OF INDONESIA***

Oleh :

Ribka Christine



Dian.Anggraeny Rahim,SE.,M.Si Dra.Endang Tri Pujiastuti,MM

Penguji II

Penguji II

Mu'man Nuryana,Ph.D

Dian Anggraeny Rahim,SE.,M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi
Manajemen

Ketua Jurusan

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ribka Christine

NIM : 2016410015

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya

Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (KEMNAKER)** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarbenarnya.

Jakarta, 23 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan

ABSTRAK

Nama : Ribka Christine, NIM: 2016410015, Judul: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Bidang Ilmu: Manajemen Sumber Daya Manusia, di bawah bimbingan: Dra.Endang Tri Pujiastutim,MM

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 133 responden karyawan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik rumus slovin. Alat analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan regresi linier berganda, Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F.

Hasil penelitian ditinjau dari Kaiser-Olkin and Bartlett's Test sebesar 0,762 dengan signifikan sebesar 0,000. Karena angka KMO tersebut sudah diatas 0,50 dan signifikansi jauh dibawah ($0,000 < 0,05$). Maka variabel dan sampel dapat dianalisis dengan menggunakan analisis faktor. Dari 12 variabel yang diteliti terdapat 4 (empat) faktor yang terbentuk dengan nilai *eigenvalue* tertinggi yaitu faktor perilaku pemimpin dengan nilai 3,256 dan suasana kerja dengan nilai 1,233. Selanjutnya pengaruh perilaku pemimpin dan suasana kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 27% dan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Perilaku Pemimpin, Suasana Kerja.

ABSTRACT

Name: Ribka Christine, NIM: 2016410015, Title: Analysis of Factors Affecting Employee Satisfaction in the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, Field of Science: Human Resource Management, under the guidance of: Dra.Endang Tri Pujiastutim, MM

The purpose of this study was to analyze the factors that influence employee job satisfaction in the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 133 respondents from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia employees. Sampling was carried out using the Slovin formula technique. The analytical tool used is factor analysis and multiple linear regression, while for hypothesis testing using the F test.

The results of the study were reviewed from the Kaiser-Olkin and Bartlett's Test of 0.762 with a significance of 0,000. Because the KMO number is above 0.50 and the significance is far below ($0.000 < 0.05$). Then the variables and samples can be analyzed using factor analysis. Of the 12 variables studied there were 4 (four) factors that were formed with the highest eigenvalue values, namely the leader behavior factor with a value of 3.256 and work atmosphere with a value of 1.233. Furthermore, the influence of leader behavior and work atmosphere on job satisfaction is shown by the value of R Square of 27% and the remaining 73% is influenced by other factors.

Keywords: Job Satisfaction, Leader Behavior, Work Atmosphere.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat karunianya, sehingga peneliti berhasil menuntaskan skripsi. Skripsi yang telah saya tulis berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (KEMNAKER)”**. Skripsi disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
2. Ibu Dian Anggraeni Rahim, SE, Msi selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Orang tua saya yang telah membantu dukungan baik moril dan material sehingga dalam penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat pada waktunya.

4. Bapak Handoyo yang telah menerima saya untuk penelitian di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
5. Sahabat saya Yussi Indri Pacita, Rossalia, Jesika Novianti, Novita Marbun yang sudah memberikan dukungan baik moril dan material sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
6. Teman-Teman skripsi seperjuangan Yussi Indri Pacita, Wasilatul, Priskila Yesarela, dan Alicia yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan tepat pada waktunya.
7. Renaldy Yosua Siagian yang selama ini memberikan motivasi serta memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini. Demikianlah skripsi ini dibuat, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 23 Juli 2020

Ribka Christine

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2.Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia.....	11

2.2. Kepuasan Kerja	13
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja	14
2.2.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.2.4. Model-Model Kepuasan Kerja	17
2.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	18
2.3. Penelitian Terdahulu	19
2.4 Kerangka Pemikiran	36
2.5. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Metodologi Penelitian Yang Digunakan	40
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3. Operasional Variabel	41
3.4. Sumber dan Cara Penentuan Data	44
3.4.1. Sumber Data	44
1. Data Primer	44
2. Data Sekunder	44
3.4.2. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	45
2. Sampel	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data	47
3.5.1. Wawancara	47
3.5.2. Kuesioner	47
3.5.3. Penelitian Kepustakaan	50
3.6. Uji Keabsahan Data	50
3.6.1. Uji Validitas	50
3.6.2. Uji Realibilitas	51

3.7. Metode Analisis Data	51
3.7.1. Analisis Faktor	52
1. Tujuan Analisis Faktor	52
2. Tahapan Analisis Faktor	53
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54
3.7.4. Uji Asumsi Klasik	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Multikolineritas	56
3. Uji Heteroskedastisitas	57
4. Uji Autokorelasi	58
3.8. Uji Hipotesis	59
1. Uji F	59
BAB IV ANALISA, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	60
4.1.1. Sejarah Singkat KEMNAKER	60
4.1.2. Visi dan Misi KEMNAKER	62
4.1.3. Struktur KEMNAKER	63
4.2.Deskripsi Hasil Penelitian.....	64
4.2.1. Profil Responden	64
4.3. Alat Analisis	68
4.3.1. Analisis Faktor	68
1. Pembahasan dan Analisis Variabel	68
2. Pembahasan dan Analisis Faktor	81
a. <i>Kmo and Bartlett's Test</i>	81
b. <i>Communalities</i>	84
c. <i>Total Variance Explained</i>	87

d. <i>Component Matrix</i>	89
e. <i>Rotated Component Matrix</i>	90
f. <i>Component Transformation Matrix</i>	92
g. <i>Component Plot In Rotated Space</i>	93
h. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan KEMNAKER ...	93
3. Uji Keabsahan Data	97
a. Uji Validitas	97
b. Uji Realibilitas	98
4.3.2. Analisis Regresi Linier Berganda	99
4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)	116
4.3.4. Pengujian Hipotesis	117
1. Uji F	117
4.3.5. Uji Asumsi Klasik	118
1. Uji Normalitas	118
2. Uji Multikolinieritas	121
3. Uji Heteroskedastisitas	122
4. Uji Autokorelasi	123
4.3.6. Pembahasan dan Pemecahan Masalah	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	126
5.2. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	128

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1. Operasional Variabel	42
Tabel 3.2. Jumlah Populasi Karyawan Kementerian	
Ketenagakerjaan Republik Indonesia	45
Tabel 3.3. Skala Likert	48
Tabel 3.4. Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	49
Tabel 3.5. Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.5. Variabel Perusahaan Memberikan Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Mengembangkan Potensi Yang Ada Pada Dirinya	69
Tabel 4.6. Variabel Pelatihan Peningkatan Kemampuan (<i>training</i>) Yang Karyawan Terima Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	
	70
Tabel 4.7. Variabel Keamanan Dalam Bekerja	
Diperusahaan Terjamin	71

Tabel 4.8. Variabel Keadaan Yang Nyaman Saat Bekerja	
Sangat Mempengaruhi Fokus Dalam Bekerja	72
Tabel 4.9. Variabel Gaji Yang Diterima Tepat Waktu	73
Tabel 4.10 Variabel Saya Merasa Bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja Terpacu Dengan Penghasilan Yang Saya Terima	74
Tabel 4.11. Variabel Saya Merasa Puas Dengan Kepemimpinan Atasan Saya Karena Mampu Menciptakan Situasi Dan Kondisi Yang Stabil	75
Tabel 4.12. Variabel Ditempat Saya Bekerja Memberikan Peluang Yang Sama Kepada Semua Karyawan	76
Tabel 4.13. Variabel Supervisor Memberikan Pengawasan Yang Tegas Agar Karyawan Disiplin Dalam Bekerja	77
Tabel 4.14. Variabel Saya Memiliki Atasan Yang Mampu Menyampaikan Intruksi Dengan Baik Kepada Karyawan	78
Tabel 4.15. Variabel Saya Merasa Bangga Akan Pekerjaan Yang Dijanjikan	79
Tabel 4.16. Variabel Saya Merasa Mendapatkan Banyak Keberhasilan Dalam Pekerjaan, Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Saya	80

Tabel 4.17. Hasil <i>KMO and Bartlett's Test</i>	81
Tabel 4.18. Angka <i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	83
Tabel 4.19. Tabel <i>Communalities</i>	84
Tabel 4.20. Tabel <i>Total Variance Explained</i>	86
Tabel 4.21. Tabel <i>Component Matrix</i>	89
Tabel 4.22. Tabel <i>Rotated Component Matrix</i>	90
Tabel 4.23 Tabel <i>Component Transformation Matrix</i>	92
Tabel 4.24. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di KEMNAKER	93
Tabel 4.25. Uji Validitas	98
Tabel 4.26. Uji [★] Realibilitas Analisis Faktor - faktor Kepuasan Kerja	98
Tabel 4.27. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaji Yang Diterima Tepat Waktu	100
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Supervisor Memberikan Pengawasan Yang Tegas Agar Karyawan Disiplin Dalam Bekerja	101
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Saya Memiliki Atasan Yang Mampu Menyampaikan Intruksi Dengan Baik Kepada Karyawan	102
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Saya	

Merasa Puas Dengan Kepemimpinan Atasan Saya Karena Mampu Menciptakan Situasi dan Kondisi Yang Stabil	103
Tabel 4.31. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keamanan Dalam Bekerja Diperusahaan Terjamin	105
Tabel 4.32. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keadaan Yang Nyaman Saat Bekerja Sangat Mempengaruhi Fokus Dalam Bekerja	106
Tabel 4.33. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Saya Merasa Bawa Motivasi dan Kepuasan Kerja Terpacu Dengan Penghasilan Yang Saya Terima	107
Tabel 4.34. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Saya Senang Jika Diberi Tantangan Pekerjaan Diluar Jobdesc (deskripsi pekerjaan) Saya	108
Tabel 4.35. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Perusahaan Sering Memberikan Penghargaan, Promosi Jabatan Kepada Karyawan	109
Tabel 4.36. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kondisi Tempat Kerja Yang Disediakan Perusahaan Membuat Karyawan Tidak Merasa Bosan	110
Tabel 4.37. Tanggapan Responden Mengenai Variabel	

Karyawan Sering Bersosialisasi Terhadap Teman Kerja Maupun Dengan Atasan	111
Tabel 4.38. Hasil Uji Validitas	113
Tabel 4.39. Uji Realibilitas Variabel Perilaku Pemimpin	113
Tabel 4.40. Uji Realibilitas Variabel Suasana Kerja	114
Tabel 4.41. Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja	114
Tabel 4.42. Parameter Kuantitatif Variabel Perilaku Pemimpin Dan Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	115
Tabel 4.43. Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Perilaku Pemimpin (X_1) dan Suasana Kerja (X_2)★ Terhadap Suasana Kerja (Y)	116
Tabel 4.44. Parameter Kuantitatif Uji F Perilaku Pemimpin dan Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	117
Tabel 4.45. Uji Normalitas	120
Tabel 4.46. Uji Multikolonieritas	121
Tabel 4.47. Autokorelasi	123
Tabel 4.48. Ringkas Hasil Uji Hipotesis	124

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1. Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor - faktor Kepuasan Kerja Karyawan di KEMNAKER	4
Grafik 1.2. Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan di KEMNAKER	5
Grafik 2.1. Gambar Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1. Struktur Organisasi KEMNAKER	64
Gambar 4.2. Grafik <i>Scree Plot</i>	88
Gambar 4.3. <i>Component Plot In Rotated Space</i>	93
Gambar 4.4. Grafik Hasil Uji Normalitas	119
Gambar 4.5. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	123



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman	
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	134
Lampiran 2. Data Identitas Responden	138
Lampiran 3. Tabulasi Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	142
Lampiran 4. Tabulasi Data (Pra Survei)	145
Lampiran 5. Tabulasi Data Dimensi Kepuasan Kerja (Y)	146
Lampiran 6. Tabulasi Kuesioner Perilaku Pemimpin (X_1)	149
Lampiran 7. Tabulasi Kuesioner Suasana Kerja (X_2)	150
Lampiran 8. Tabulasi Kuesioner Dimensi Kepuasan Kerja (Y)	151
Lampiran 9. Hasil Output SPSS Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja	156
Lampiran 10 Hasil Output SPSS Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	161
Lampiran 11 R_{tabel}	163
Lampiran 12 F_{tabel}	166
Lampiran 13 Catatan Hasil Konsultasi	171
Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup	172