

## **Pengaruh Faktor Sosial Dan Faktor Ekonomi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Gondorukem Di Kota Pekalongan**

**(The Influence of Social Factors and Economy Factors Employee Job Satisfaction Gondorukem Industry at Pekalongan City)**

**S. A. D. Saputra\*, W. Sumekar\*\*, dan S. Gayatri\*\***

Program Studi S1 Agribisnis Fakultas Peternakan Dan Pertanian

Universitas Diponegoro

E-mail : Ydaa09@yahoo.co.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh faktor sosial dan faktor ekonomi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kota Pekalongan. Faktor sosial dan faktor ekonomi yang digunakan sebagai variable independen dalam penelitian ini meliputi umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja. Penelitian menggunakan metode survei. Metode penentuan lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* (sengaja). Penentuan jumlah responden ditentukan dengan metode penentuan sampel populasi dengan jumlah 37 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak faktor sosial dan faktor ekonomi yang meliputi umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja berpengaruh nyata dengan taraf kepercayaan 0,05 terhadap kepuasan kerja karyawan di .

**Kata Kunci:** faktor sosial, faktor ekonomi, kepuasan kerja.

### **ABSTRACT**

*This research was conducted to analyze the influence of social and economic factors on employee job satisfaction in the LAFAZA CV in Pekalongan City. Social factors and economic factors in this study were include age, level of education, and work experience, the number of family dependents, distance from home to work location, social welfare, and working hours. Research was using survey methods. The method of determining the location of research was determined purposively. Determination of the number of respondents was using sample population with a total of 37 respondents. The data analysis method used multiple linear regression. The results showed that simultaneously social and economic factors including age, level of education, and work experience, number of family dependents, distance from home to work location, social welfare, and working hours had a significant effect with a level of confidence of 0.05 on employee job satisfaction at .*

**Keywords:** social factors, economic factors, job satisfaction.

### **PENDAHULUAN**

Sektor Pertanian dan sektor industri tidak dapat dipisahkan, dimana sektor pertanian merupakan penghasil bahan mentah dan sektor industri merupakan tempat mengelola bahan mentah yang dihasilkan dari sektor pertanian sehingga menghasilkan produk yang mempunyai nilai yang lebih tinggi. Salah satu sektor industri yang mengolah

hasil pertanian adalah sektor industri kecil gondorukem, dimana sektor industri kecil gondorukem ini mengolah hasil pertanian yang berupa getah pinus menjadi produk gondorukem.

Di Kota Pekalongan sendiri terbilang jarang memiliki industri gondorukem, dimana industri ini hanya terdapat beberapa di Kota Pekalongan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan

permintaan gondorukem, terutama di sektor ekspor yang semakin bertambah. Meningkatnya permintaan gondorukem tentunya sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri gondorukem. Permintaan pasar terhadap produk olahan getah pinus meningkat sejak tahun 2004 yaitu sebesar 52.008 ton senilai US \$ 27.625.711 hingga tahun 2008 yaitu sebesar 65.933 ton senilai US \$ 33.316.923 (Azis, 2010), dan terus meningkat sampai sekarang.

Faktor sosial yang dimaksud disini berupa umur, pendidikan formal, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan jarak dari rumah ke lokasi kerja. Umur karyawan yang termasuk dalam faktor sosial menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seiring bertambahnya usia karyawan di suatu perusahaan maka pencapaian yang didapat oleh karyawan tersebut pun semakin banyak. Pencapaian yang dimaksudkan adalah pencapaian secara materiil maupun pencapaian sosial kedekatan antar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pendidikan formal diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka penerapan ilmu yang dimiliki berpengaruh terhadap keterampilan kerja karyawan. Pengalaman kerja diperkirakan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, saat seorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka karyawan tersebut dapat diharapkan tercapai kepuasan kerja karyawan. Jumlah tanggungan keluarga diperkirakan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Semakin banyak atau semakin sedikit jumlah tanggungan keluarga karyawan akan mempengaruhi motivasi dan kegigihan karyawan dalam bekerja. Jarak dari rumah ke lokasi kerja juga diperkirakan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Semakin jauh atau semakin dekat jarak dari rumah

ke lokasi kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karena berhubungan dengan pengeluaran biaya transportasi karyawan tersebut.

Sedangkan faktor ekonomi yang dimaksud disini berupa jaminan kesejahteraan dan jam kerja. Jaminan kesejahteraan yang diperoleh pekerja diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terjaminnya kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan juga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sedangkan jam kerja yang ditetapkan oleh yang termasuk didalam faktor ekonomi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Jam kerja karyawan yang melebihi standar akan mempengaruhi semangat dan stamina karyawan dalam bekerja. Diperlukan penentuan jam kerja yang tepat dan efektif di guna mencapai kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian di laksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2019/2020 yaitu antara bulan September 2019 sampai dengan Bulan Januari 2020. Responden pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di industri pengolahan gondorukem , Kota Pekalongan. Metode penentuan responden dalam penelitian ini adalah metode penentuan responden populasi yang merupakan pengambilan seluruh jumlah responden yang ada di dalam populasi penelitian jika jumlah responden dalam populasi tersebut kurang dari 100 orang. Jumlah karyawan yang bekerja di industri pengolahan gondorukem Kota Pekalongan berjumlah kurang dari 100 responden, yaitu berjumlah 37 responden, sehingga dipilih 37 karyawan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer

yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data pemakaian faktor sosial dan ekonomi yang meliputi umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekalongan, Dinas Pertanian Kota Pekalongan, Dinas ketenagakerjaan Kota Pekalongan, serta beberapa sumber lain yang terkait.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Persamaan analisis linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Tety, 2004) :

$$\text{Ln}Y = \text{Ln} a + b_1 \text{Ln} X_1 + b_2 \text{Ln} X_2 + b_3 \text{Ln} X_3 + b_4 \text{Ln} X_4 + b_5 \text{Ln} X_5 + b_6 \text{Ln} X_6 + b_7 \text{Ln} X_7 \dots$$

dimana :

- Y = Kepuasan kerja
- X<sub>1</sub> = Umur (tahun)
- X<sub>2</sub> = Tingkat pendidikan formal (tahun)
- X<sub>3</sub> = Pengalaman kerja (tahun).
- X<sub>4</sub> = ∑ Tanggungan keluarga (orang)
- X<sub>5</sub> = Jarak dari rumah ke lokasi kerja PI (Km)
- X<sub>6</sub> = Jaminan kesejahteraan (Rp).
- X<sub>7</sub> = Jam kerja (hari orang kerja/HOK).
- a,b = besaran yang akan diduga

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh faktor sosial dan ekonomi terhadap kepuasan kerja karyawan di .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi ciri-ciri individu yang ada pada diri responden yang membedakan antara responden satu dengan responden yang lain. Karakteristik Responden yang terdapat di Kota Pekalongan dikategorikan menjadi 7 meliputi umur, tingkat pendidikan, dan

pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja.

Umur karyawan terbanyak berumur 31 - 35 tahun dengan jumlah 12 responden atau sebesar 32,43%. Responden rata-rata masih dalam umur produktif, sehingga kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki akan lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaan dan pemikiran. Menurut Ryan (2014) yang menyatakan bahwa umur non produktif berada pada rentan umur 0 - 14 tahun sedangkan umur produktif 15 – 56 tahun. tingkat pendidikan yang ditempuh oleh karyawan terbanyak yaitu 10 – 12 tahun (SMA) dengan jumlah 17 responden atau sebesar 45,94%. Secara umum tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan yang bekerja di masih rendah. Mayoritas responden beranggapan bahwa tidak perlu menyerap pendidikan tinggi untuk bekerja sebagai karyawan pabrik, karena yang lebih dibutuhkan adalah keterampilan kerja. Pendidikan merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan status sosial ekonomi seseorang. Pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manumur dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat diasah melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat Vebriana (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan akan berpengaruh pada sikap mental dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan.

Pengalaman kerja karyawan di terbanyak terdapat pada kategori 3 - 4 tahun dengan jumlah responden sebesar 13 atau 35,13%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki cukup pengalaman dan pengetahuan yang ditunjukkan dengan lamanya mereka bekerja di . Pengalaman berkerja dapat membantu karyawan dalam mengambil

keputusan dalam upaya mencapai kepuasan kerja. Semakin lama pengalaman yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut akan cenderung memiliki tingkat keterampilan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sulistiyowati (2012) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga akan mendukung keberhasilan dalam pekerjaannya.

Jumlah tanggungan keluarga responden yang bekerja di sebagian besar memiliki 3 tanggungan keluarga dengan jumlah 13 responden atau 35,13%. Jumlah tanggungan keluarga dalam hal ini adalah banyaknya anggota keluarga yang secara ekonomis masih menjadi tanggungan kepala keluarga. Tanggungan keluarga yang dimaksud yaitu anak umur sekolah dan anggota keluarga yang sudah tidak bekerja. Walaupun jumlah tanggungan responden tidak banyak, namun tetap bekerja untuk meningkatkan penghasilan dari pekerjaan yang mereka kerjakan karena untuk membiayai jumlah anggota keluarga yang harus ditanggung oleh responden. Hal ini sesuai dengan pendapat Djiuta (2011) yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga yang tinggal pada suatu rumah tangga tanpa diikuti dengan peningkatan dari segi ekonomi akan mengharuskan anggota keluarga selain kepala keluarga untuk mencari nafkah.

Jarak dari rumah ke tempat kerja responden yang bekerja di sebagian besar sejauh 2 -3 Km dengan jumlah 13 responden atau 35,13%. Jarak dari rumah ke tempat kerja dalam hal ini adalah jarak yang harus ditempuh oleh karyawan untuk sampai ke yang tentunya membutuhkan biaya akomodasi. Biaya akomodasi yang dikeluarkan oleh karyawan tentunya berdampak pada pengeluaran sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Walaupun jarak dari rumah ke

tempat kerja responden tidak jauh, namun tetap harus ditempuh guna tetap dapat bekerja di sehingga responden tetap mendapatkan penghasilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Haryadi (2008) yang menyatakan bahwa jarak yang ditempuh oleh tenaga kerja membutuhkan biaya untuk akomodasi yang akan berpengaruh pada pengeluaran tenaga kerja.

Responden yang bekerja di sebagian besar sebagian besar merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh dengan jumlah 27 responden atau 72,97%. Jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh CV LAFZA yaitu dalam bentuk barang dan jasa. Jaminan kesejahteraan yang diterima oleh seorang karyawan merupakan bentuk fasilitas yang diberikan oleh meliputi uang yang diberikan pada saat hari raya Idul Fitri (THR), uang lembur, jaminan kesehatan, dan uang transportasi. Tidak semua karyawan dapat memperoleh ketiga jaminan kesejahteraan, hanya karyawan tertentu saja. Jaminan kesejahteraan yang dapat diperoleh oleh semua karyawan adalah uang lembur dan tabungan hari raya (THR). Jumlah THR yang diterima masing-masing karyawan tentunya berbeda jumlahnya, tergantung dengan jabatannya. THR tersebut tentunya sangat bermanfaat bagi karyawan sebagai biaya tambahan saat hari raya tiba. Jaminan kesejahteraan yang berupa THR tentunya berdampak pada pendapatan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Walaupun jaminan kesejahteraan berupa THR yang diberikan terhitung tidak seberapa, tetapi kurang lebih dapat bermanfaat untuk karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukendar (2013) yang menyatakan bahwa Jaminan kesehatan dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya yang tidak dapat dipenuhi oleh gaji pokok yang diterima.

Jam kerja responden yang bekerja di sebagian besar adalah 8-9 jam dengan jumlah 25 responden atau 67,57%. Jam kerja dalam hal ini adalah waktu yang digunakan karyawan guna menyelesaikan pekerjaannya. Jam kerja yang diluangkan masing-masing karyawan berbeda, sesuai dengan jabatan dan *Job Desk* yang didapatkannya. Jam kerja oleh karyawan tentunya berdampak pada manajemen waktu masing-masing karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Walaupun jam kerja responden memakan waktu, namun tetap harus dilakukan guna tetap dapat menyelesaikan pekerjaan mereka di sehingga responden tetap mendapatkan penghasilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nurlaila (2007) yang menyatakan bahwa tenaga kerja harus

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

kepuasan kerja responden yang bekerja di sebagian besar sejauh merasa puas dengan jumlah 27 responden atau 72,97%. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dari diri karyawan yang menyatakan senang atau tidak senang dengan mana karyawan memandang pekerjaan yang dilakukannya. Adhadika (2013) berpendapat bahwa kepuasan atas pekerjaan itu tidak selalu harus didapatkan dari suatu pekerjaan itu sendiri. Kepuasan atas pekerjaan kita itu bisa saja berasal dari bagaimana kita melihat dan melakukan pekerjaan itu sendiri.

#### Pengaruh Faktor sosial dan Faktor Ekonomi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Variabel bebas	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan*
1.	Konstanta	0,041	0,000	Signifikan
2.	Umur ( $X_1$ )	0,109	0,001	Signifikan
3.	Pendidikan ( $X_2$ )	-0,064	0,429	Non Signifikan
4.	Pengalaman bekerja ( $X_3$ )	0,118	0,037	Signifikan
5.	Jumlah tanggungan keluarga ( $X_4$ )	0,067	0,041	Signifikan
6.	Jarak dari rumah ke tempat kerja	0,017	0,001	Signifikan
7.	Jaminan Kesejahteraan ( $X_6$ )	0,287	0,015	Signifikan
8.	Jam Kerja ( $X_7$ )	0,082	0,042	Signifikan
$R^2$ : 0,947		** Tingkat Signifikansi : $\alpha$ 5% atau 0,05		
F-hitung : 2,267 (0,000)				

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda diperoleh model sebagai berikut:

$$Y = 0,041 + 0,109X_1 - 0,064X_2 + 0,118X_3 + 0,067X_4 + 0,017 X_5 + 0,287X_6 + 0,082X_7$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai 0,109 pada variabel Umur ( $X_1$ ) bernilai positif, dapat dikatakan

bahwa setiap perubahan satu unit nilai variabel  $X_1$  tidak menurunkan nilai Y sebesar 0,109. Hal ini menunjukkan variable umur berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai  $-0,064$  pada variabel tingkat pendidikan ( $X_2$ ) bernilai negatif, maka setiap perubahan satu unit nilai variabel  $X_2$  akan menurunkan nilai Y sebesar 0,064. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai Responden yang menjawab tidak puas sebesar 27,03%. Pada diri manusia ada perasaan tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah diraih, perasaan seperti inilah yang membuat responden menjawab ragu-ragu terhadap kepuasan pekerjaan yang dijalani saat ini. Sumber ketidakpuasan bisa diakibatkan oleh berbagai faktor. Di antaranya, konflik dengan teman kerja, konflik dengan atasan, gaji yang tidak sesuai, tidak memiliki peralatan yang diperlukan untuk mencapai target, ketakutan kehilangan pekerjaan karena PHK karyawan, dan penghematan perusahaan.

0,118 pada variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) bernilai positif, maka setiap perubahan satu unit nilai variabel  $X_3$  akan menurunkan nilai Y sebesar 0,118. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai 0,067 pada variabel jumlah tanggungan keluarga ( $X_4$ ) bernilai positif, dijelaskan bahwa setiap perubahan satu unit nilai variabel  $X_4$  akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,067. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai 0,017 pada variabel jarak dari rumah ke lokasi kerja ( $X_5$ ) bernilai positif, dapat dijelaskan bahwa setiap perubahan satu unit nilai variabel  $X_5$  tidak akan menurunkan nilai Y sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa jarak dari rumah ke lokasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai 0,287 pada variabel jaminan kesejahteraan ( $X_6$ ) bernilai positif, dijelaskan bahwa setiap perubahan satu unit nilai variabel  $X_6$  akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai 0,082 pada variabel jam kerja ( $X_7$ ) bernilai

positif, dijelaskan bahwa setiap perubahan satu unit nilai variabel  $X_7$  akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,082. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,947 atau 94,7%, yang artinya tingkat faktor sosial dan faktor ekonomi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada industri gondorukem di sebesar 94,7%. Sedangkan sisanya sebesar 5,3% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Ghozali (2011) menyatakan bahwa tujuan analisis regresi adalah mencari nilai estimasi koefisien regresi dan menarik inferensi statistik sehingga tinggi rendahnya nilai  $R^2$  tidak bermasalah. Jika dalam proses analisis mendapatkan  $R^2$  tinggi adalah baik, nilai  $R^2$  rendah bukan berarti model regresi tersebut tidak baik.

Hasil penelitian uji F diperoleh hasil pada taraf signifikansi 5%, nilai F hitung sebesar 2,267 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi F kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata antara faktor sosial dan faktor ekonomi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kota Pekalongan. Faktor sosial dan faktor ekonomi yang meliputi umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kota Pekalongan.

Hasil penelitian uji T pada dasarnya menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Signifikansi yang digunakan adalah sebesar 95 persen atau dengan kata lain tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 5 persen. Variabel independen dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat

kesalahan 0,05. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial dari variabel antara lain umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kota Pekalongan.

Pengujian terhadap variabel umur ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi 0,001 maka variabel  $X_1$  berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mencerminkan ada perbedaan apabila tingkat umur karyawan tersebut tinggi ataupun rendah. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berada di Kota Pekalongan rata-rata berumur 31 - 35 tahun yang dapat dikategorikan pada usia sangat produktif dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Terlebih lagi pada usia muda yang produktif tersebut masih bias bertambah keterampilan kerjanya seiring bertambahnya usia. Sejalan dengan bertambahnya usia maka keterampilan dan pengetahuannya juga akan bertambah. Hal ini sesuai dengan pendapat Budiartiningih *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa umur seseorang dapat mempengaruhi tingkat inovasi dan pengetahuan individu.

Pengujian terhadap variabel tingkat pendidikan ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi 0,429 maka variabel  $X_2$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan responden yang bekerja di Kota Pekalongan relatif rendah dengan harapan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sesuai dengan kenyataan dilapangan mencerminkan bahwa tidak ada perbedaan apabila tingkat pendidikan karyawan tinggi ataupun rendah, karena yang difikirkan karyawan hanyalah bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Elizabeth (2007) yang menyatakan bahwa secara internal

keterbatasan karyawan tercermin pada lebih rendahnya pendidikan, keterampilan, rasa percaya akan kemampuan dan potensi dirinya.

Pengujian terhadap variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi 0,037 maka variabel  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Jika dilihat dari aspek tingkat pengalaman yang dimiliki responden di Kota Pekalongan dapat dikatakan bahwa tingkat pengalaman kerja responden beragam, dengan paling banyak pengalaman bekerja 3 - 4 tahun. Tingkat pengalaman kerja mempengaruhi produktifitas dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nurmedika *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, jika tingkat pengalaman kerja karyawan rendah berakibat pada rendahnya tingkat produktifitas.

Pengujian terhadap variabel jumlah tanggungan keluarga ( $X_4$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041 maka variabel  $X_4$  berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini karena jumlah tanggungan keluarga karyawan di kebanyakan memiliki jumlah tanggungan 3 orang dan memiliki upah yang berbeda. Mayoritas jumlah tanggungan keluarga yang tidak terlalu besar membuat pengeluaran karyawan di tidak terlalu besar, sehingga mampu mencapai kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Rangkuti *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa semakin besar jumlah tanggungan keluarga maka semakin besar pula biaya yang dikeluarkan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pengujian terhadap variabel jarak dari rumah ke tempat kerja ( $X_5$ ) memiliki nilai signifikansi 0,001 maka variabel  $X_5$  berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Kenyataan yang ada dilapangan menunjukkan bahwa apabila semakin dekat jarak dari

rumah ke lokasi kerja responden maka kepuasan kerja karyawan responden mengalami peningkatan. Korelasinya adalah karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk akomodasi transportasi ke tempat kerja, sehingga pengeluaran karyawan dapat diminimalisir. Hal ini sesuai dengan pendapat Rinawati *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa semakin minim pengeluaran seorang tenaga kerja maka akan semakin besar pendapatan yang diperoleh. Yusmaniar *et al.* (2015) menambahkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan produktifitasnya maka akan semakin tinggi penerimaan yang akan diperoleh.

Pengujian terhadap variabel jaminan kesejahteraan ( $X_6$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 maka variabel  $X_6$  berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja kerjanya mengalami peningkatan. Mayoritas jaminan kesejahteraan yang diterima oleh karyawan di adalah uang lembur dan THR. Tentu saja jaminan kesejahteraan tersebut sangat bisa membantu kebutuhan karyawan dari segi faktor social dan faktor ekonomi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di . Karyawan akan meningkatkan produktifitas dan tingkat kepuasan kerjanya jika faktor social dan faktor ekonominya terpenuhi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hanafie (2010) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat produktifitas tenaga kerja biasanya dipengaruhi oleh faktor social dan faktor ekonomi yang terpenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Pengujian terhadap variabel jam kerja ( $X_7$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 maka variabel  $X_7$  berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini karena karyawan di mayoritas bekerja selama 8-9 jam seharinya. Jam kerja yang sesuai dan tidak berlebihan yang ditetapkan oleh memmbuat karyawannya tidak memiliki keluhan akan jam kerja tersebut. Terlebih lagi jika karyawan rela mengambil jam kerja lebih mereka akan mendapatkan kompensasi berupa uang lembur yang dapat menjadi pendapatan tambahan untuk karyawan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan pendapat Maretha (2013) yang menyatakan bahwa semakin besar pendapatan yang diperoleh seorang tenaga kerja meningkatkan tingkat kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan mereka.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh faktor sosial dan faktor ekonomi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kota Pekalongan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor sosial dan faktor ekonomi yang meliputi umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di .
2. Faktor sosial dan faktor ekonomi yang meliputi tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di .
3. Faktor sosial dan faktor ekonomi yang meliputi umur, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak dari rumah ke lokasi kerja, jaminan kesejahteraan, dan jam kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di .

## SARAN

perlu melakukan standar kualifikasi tingkat pendidikan dalam proses perekrutan tenaga kerja kedepannya. Harapan dari program ini yaitu pemerataan tingkat pendidikan karyawan guna mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azis, F. 2010. Peningkatan produktivitas getah pinus melalui penggunaan stimulan organik. Departemen Manajemen Hutan Fakultas Kehutanan IPB Bogor. *Jurnal Ilmiah*, Vol. 2, No. 1, 2-8.
- Adhadika, T. 2013. *Skripsi, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja Tenaga Kerja Industri Pengolahan Tahu Di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang Dan Kecamatan Gunungpati)*. Fakultas Ekonomika Bisnis UNDIP. Semarang.
- Budiantiningsih, R., Khadafi, M., Rostika I. 2010. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya. Malang. Vol. 2, No. 1, 1-13.
- Djiuta, P. 2011. Analisa Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kerja (Studi Kasus Industri Songket di Kecamatan Ilir Barat II Seberang Ulu II Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah*, Vol. 1, No. 2, 1-8.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19 (edisi lima). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Maretha, A. P. 2013. Pengaruh Intensitas Jam Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) KC Bekasi. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Volume 1, 83-91.
- Haryadi, B .2008. *Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial terhadap Kepuasan Kerja Beauty Advisor di PT. Sinar Makro peson Sejahtera (Martha Tilaar Group) Cabang Lebak*. Skripsi. Fakultas Ekonomi UNTIRTA. Serang.
- Nurmedika, S. Hana. S., Gading. C. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*, eJournal Administrative Reform, UNMUL.
- Nurlaila, I. 2007. *Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu Malang* Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Ryan, A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Riau. Pekanbaru.

- Sukendar, 2013. Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara , *JMP*, Vol. 2 No. 1.
- Sulistiyowati, 2012, Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Pegawai Pt“X” Madiun, *Jurnal Ekonomi*, STIE Dharma Iswara Madiun.
- Vebriana, T. R. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1.