

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Keadaan Umum CV LAFAZA**

##### **4.1.1. Sejarah Berdirinya CV LAFAZA**

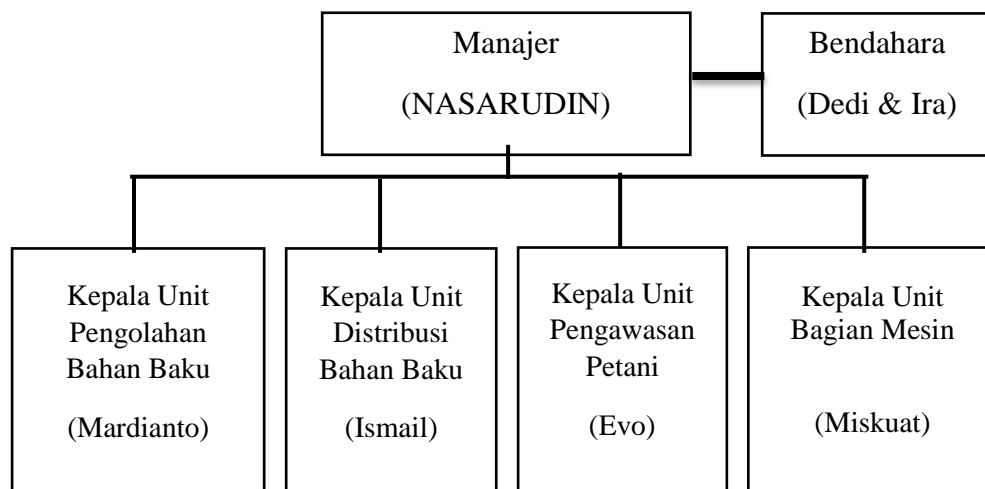
CV merupakan suatu bentuk kerjasama yang terdiri dari satu atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seseorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin. CV LAFAZA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan getah pinus gondorukem. Luas area perusahaan dan perkebunan getah pinus adalah 6,5 Ha dengan rincian luas perusahaan 0,5 Ha dan luas perkebunan 6 Ha yang tersebar di daerah Jawa Timur dan Sumatra. Jumlah total pohon pinus yang dimiliki CV LAFAZA kurang lebih adalah 1800 batang pohon pinus.

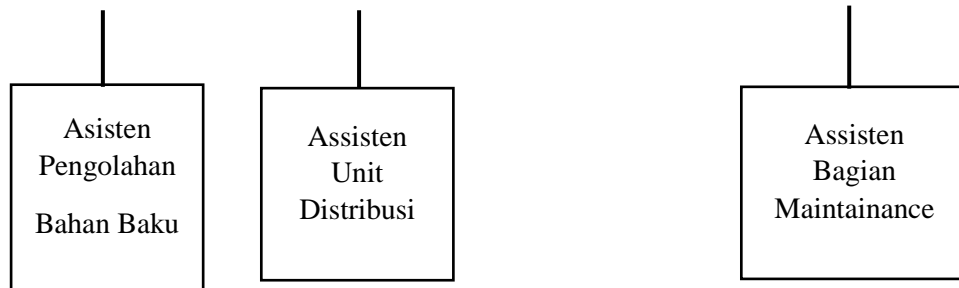
Kegiatan usaha CV LAFAZA meliputi penampungan dan pengolahan getah pinus. Produk utama CV LAFAZA merupakan gondorukem dan minyak. Cakupan luas wilayah penampungan getah pinus di CV LAFAZA meliputi Jawa Timur, Jawa Barat, dan Sumatra Barat. Getah yang ditampung berasal dari mitra dan petani yang sudah terikat kontrak terkait jumlah produksi minimal yang harus diproduksi untuk selanjutnya diolah menjadi gondorukem dan minyak. Bahan baku produksi yang berupa getah pinus sebesar 60 ton/minggu hanya dapat diolah menjadi gondorukem dengan presentase 60% yaitu sebesar 36 ton. Sisa pengolahan sebesar 25% menjadi minyak dan sisa pengolahan sebesar 15% merupakan limbah yang dapat diolah kembali menjadi gondorukem dan minyak kualitas B.

Komposisi karyawan di CV LAFAZA terdiri dari karyawan pabrik dengan jumlah 37 orang yang terdiri dari karyawan kontrak 25 orang, dan 12 karyawan tetap. CV LAFAZA berdiri pada tahun 2005 pada awalnya bergerak pada pengolahan getah karet yang mencakup wilayah Jawa Tengah. Pada tahun 2010 mengalami kebangkrutan dikarenakan permintaan pasar terhadap hasil olahan karet semakin menurun yang berdampak terhadap menurunnya pendapatan perusahaan hingga akhirnya mengalami pailit. Pada Tahun 2009 CV LAFAZA mulai bergerak pada industri getah pinus, namun hanya sebagai mitra yang mendistribusikan getah pinus yang diperoleh oleh petani di Jawa Timur kepada PT. Kongsu Tiga. Melihat prospek industri pengolahan getah pinus menjanjikan Pak Suhadi selaku pendiri CV LAFAZA mengajukan pinjaman kepada Bank BRI sebesar Rp. 900.000.000 ditambah dana pribadi berinisiatif mendirikan CV LAFAZA yang bergerak pada pengolahan getah pinus.

#### 4.1.2. Struktur Pengorganisasian Di CV LAFAZA

Penggambaran Struktur organisasi di CV LAFAZA dalam proses produksi gondorukem di Kota Pekalongan dapat disajikan secara rinci yang terdapat pada Ilustrasi 2





Ilustrasi 2. Struktur Organisasi CV LAFAZA Pekalongan

Struktur Organisasi di CV LAFAZA merupakan struktur organisasi kompleks. Struktur kompleks yang dimaksudkan adalah struktur organisasi yang dikelola lebih dari 2 orang pemimpin. Struktur organisasi kompleks di CV LAFAZA dapat dilihat dari struktur organisasi yang dibagi dalam 4 unit, dimana masing – masing unit dipimpin oleh kepala unit masing – masing.

Pengorganisasian dan pembagian *Job Desk* di CV LAFAZA Pabrik gondorukem kota Pekalongan dipimpin oleh seorang *manager* yang bertugas sebagai pemegang kontrol penuh atas kegiatan perusahaan. *Manager* dibantu oleh 2 orang bendahara yang bertugas merencanakan semua aktifitas operasional dan finansial terkait produksi gondorukem dan pembayaran bagian keuangan. Seorang kepala unit pengolahan bahan baku dibantu 2 asisten bertugas mengontrol seluruh kegiatan proses produksi gondorukem di perusahaan. Seorang kepala unit distribusi dibantu seorang asisten bertugas memastikan pengiriman bahan baku yang berupa getah pinus dari petani yang berada di Pacitan bisa sampai di perusahaan, serta menjaga kondisi bahan baku yang disimpan di gudang tetap dalam keadaan baik. Seorang kepala unit pengawasan petani bertugas mencari bahan baku yang berupa getah pinus dari petani. Seorang kepala unit bagian

mesin dibantu 2 asisten bertugas sebagai instalasi, *maintenance*, perawatan peralatan mekanik. Sedangkan masing masing asisten mempunyai tugas tambahan yaitu untuk mengontrol kualitas dari masing-masing divisi. Setiap Divisi mempunyai *Job Desk* masing-masing dan melaporkan segala hasil kerja kepada manager. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Tomas (2010), pengorganisasian adalah aktivitas yang terlibat dalam suatu struktur organisasi yang sesuai, memberi tugas kepada pekerja serta membentuk hubungan yang berguna di antara pekerja dan tugas-tugas.

Manajer berada di hierarki teratas dikarenakan memiliki fungsi kontrol terhadap masing-masing kepala unit dan bendahara, sehingga masing-masing kepala unit dan bendahara bertanggung jawab dan melaporkan pekerjaannya kepada manajer. Bendahara bertugas mengelola keuangan dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada manajer. Setiap kepala unit kecuali kepala unit pengawasan petani memiliki asisten. Setiap asisten bertugas untuk membantu kinerja masing-masing kepala unit. Di dalam bagan kepala unit yang mempunyai kewenangan terhadap pekerja di pabrik adalah kepala unit pengelolaan bahan baku. Kekurangan dalam hal pengorganisasian di CV LAFAZA yaitu kekurangan tenaga di dalam posisi asisten pengolahan bahan baku, hal ini disebabkan unit inilah yang mengawasi banyak tenaga kerja sehingga apabila terdapat penambahan di pos ini maka dapat menjadi lebih efektif. Pengorganisasian adalah penyusunan sumber-sumber organisasi dalam bentuk kesatuan dengan cara yang berkesan agar tujuan dan objektif organisasi yang dirancang dapat dicapai (Jaafar, 2012).

## **4.2. 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 CV LAFAZA 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. Keadaan Karyawan di CV LAFAZA Kota Pekalongan memiliki jumlah karyawan sebanyak 37 orang yang terdiri 12 karyawan tetap dan 25 karyawan kontrak. Karakteristik ini digunakan sebagai informasi yang mendalam mengenai kajian faktor sosial dan faktor ekonomi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV LAFAZA. Menurut Bintoro (2014) yang menyatakan bahwa kajian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ini dipandang penting, terutama untuk memperoleh gambaran mengenai reaksi tenaga kerja terhadap fasilitas dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan.

### **4.2.1 Tingkat umur**

Umur karyawan merupakan umur responden yang dihitung sejak kelahiran sampai dengan penelitian berlangsung. Umur karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin muda usia karyawan biasanya semakin semangat untuk bekerja, sedangkan karyawan yang berumur tua kemampuan bekerja mengalami

penurunan. Distribusi atau jumlah responden berdasarkan usia, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Responden Menurut Kelompok Umur

No.	Umur -----tahun-----	Jumlah -----orang-----	Persentase -----%-----
1	21 – 25	5	13,51
2	26 – 30	3	8,10
3	31 – 35	12	32,43
4	36 – 40	8	21,63
5	> 40	9	24,33
Jumlah		37	100,0

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa usia karyawan terbanyak berusia 31 -35 tahun dengan jumlah 12 responden atau sebesar 32,43%. Responden rata-rata masih dalam usia produktif, responden dengan usia muda memilih pekerjaan ini dikarenakan masih minimnya pendidikan sehingga hanya dapat mengandalkan fisik dan ketrampilan untuk bekerja. Responden rata-rata masih dalam usia produktif sehingga kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaan dan pemikiran. Menurut Ryan (2014) yang menyatakan bahwa usia non produktif berada pada rentan umur 0 - 14 tahun sedangkan usia produktif 15 – 56 tahun. Semakin tinggi umur seseorang maka ia lebih cenderung untuk berfikir lebih matang dan bertindak lebih bijaksana.

Septiyono (2014) menambahkan bahwa selama masih dalam usia produktif, semakin tinggi umur seseorang, semakin besar tanggung jawabnya yang ditanggung, meskipun pada titik tertentu penawaran dapat menurun seiring dengan usia yang makin bertambah pula. Usia merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas belajar serta minat seseorang

terhadap pekerjaan. Semakin bertambahnya umur karyawan dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan maupun resiko dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan. Hal ini sesuai pendapat Sadhana (2014) yang menyatakan bahwa selama dalam usia produktif, karena semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi tanggung jawab yang harus dijalani. Pada rentang umur tersebut, karyawan yang bekerja dalam usia produktif lebih baik dan maksimal dibandingkan usia non produktif. Hal ini menunjukkan bahwa umur yang produktif semakin menambah produktifitas karyawan sehingga mampu mencapai kepuasan kerja dalam pekerjaannya.

#### **4.2.2. Tingkat pendidikan**

Tingkat pendidikan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan pola pikir karyawan mejadi lebih kritis dan tanggap terhadap teknologi baru. Tingkat pendidikan karyawan dapat mencerminkan pengetahuan dalam cara berfikir dan bertindak yang rasional. Tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dicapai dalam pekerjaannya di CV LAFAZA, serta mampu menangkap kesempatan sosial dan ekonomi yang lebih baik di lingkungannya. Semakintinggi tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan mutu kerja sekaligus meningkatkan produktivitasnya. Distribusi/jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikanakan di jelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
	-----tahun-----	-----orang-----	-----%-----
1	< 6	6	16,22
2	7 – 9	6	16,22
3	10 – 12	17	45,94
4	13 – 15	5	13,52
5	> 15	3	8,10
Jumlah		37	100,0

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa 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 CV LAFAZA masih rendah. Mayoritas Responden beranggapan hanya dengan tingkat pendidikan setara 10 – 12 tahun (SMA) masih kalah bersaing dengan seorang dengan tingkat pendidikan minimal Sarjana (S1). 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 manusia 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 berpengaruh pada sikap mental dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh karyawan berpengaruh terhadap produktifitas dan kepuasan kerja yang dicapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahyuningsih (2014) yang menyatakan bahwa tingkat



Pendidikan mempengaruhi daya produksi dan pencapaian kerja yang diraih oleh tenaga kerja.

#### 4.2.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan lama waktu yang telah dijalani karyawan dalam melakukan pekerjaannya di CV LAFAZA. Pengalaman karyawan dihitung sejak karyawan mulai bekerja di CVLAFAZA sampai dengan saat penelitian berlangsung. Pengalaman kerja menjadi salah satu pertimbangan penting dalam tolok ukur tingkat kepuasan kerja karyawan selama bekerja di CV LAFAZA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama tingkat pengalamannya maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Distribusi/jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja, seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No.	Pengalaman Bekerja -----tahun-----	Jumlah -----orang-----	Persentase -----%-----
1	0 – 2	7	18,92
2	3 – 4	13	35,13
3	5 – 6	7	18,92
4	7 – 8	4	10,81
5	> 8	6	16,22
	Jumlah	37	100,0

Tabel 3. menunjukkan data pengalaman kerja karyawan di CV LAFAZA. pengalaman bekerja karyawan terbanyak terdapat pada kategori 3 - 4 tahun dengan jumlah responden sebesar 13 atau 35,13%, mayoritas responden beranggapan pada jangka waktu tersebut karyawan dapat dikatakan belajar dan mencapai kepuasan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki cukup pengalaman dan pengetahuan yang ditunjukkan dengan lamanya mereka

bekerja di CV LAFAZA. Pengalaman berkerja dapat membantu karyawan dalam mengambil keputusan dalam upaya mencapai kepuasan kerja. Semakin lama pengalaman yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut cenderung memiliki tingkat keterampilan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sulistiyowati (2012) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga mendukung keberhasilan dalam pekerjaannya. Pengalaman juga merupakan pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Hal ini meningkatkan keterampilan guna meningkatkan produktifitas dalam bekerja sehingga dapat tercapai kepuasan kerja. Hal ini sesuai pendapat Yacinda (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman bekerja yang berkelanjutan tidak didapatkan dalam waktu yang singkat, namun dalam waktu yang lama dan telah mengambil resiko untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

#### **4.2.4. Jumlah tanggungan keluarga**

Jumlah tanggungan keluarga merupakan banyaknya orang yang menjadi tanggung jawab seorangkaryawan untuk menghidupi anggota keluarganya. Tanggungan keluarga karyawan adalah anggota keluarga yang berumur di bawah 15 tahun dan di atas 60 tahun. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di CV LAFAZA. Semakin banyak tanggungan keluarga maka kepuasan kerja yang dicapai juga semakin besar, sehingga jumlah tanggungan keluarga dapat berpengaruh pada pendapatan karyawan. Distribusi/jumlah responden berdasarkan jumlah tanggungan keluarga, dapat dijelaskan seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga

No.	Jumlah Tanggungan Keluarga	Jumlah	Persentase
	-----orang-----	-----orang-----	-----%-----
1	0	5	13,52
2	1	4	10,81
3	2	8	21,62
4	3	13	35,13
5	>3	7	18,92
	Jumlah	37	100,0

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa jumlah tanggungan keluarga responden yang bekerja di CV LAFAZA 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 usia 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 dapat mengharuskan anggota keluarga selain kepala keluarga untuk mencari nafkah. Anggota keluarga dalam rumah tangga yang hidup pada satu dapur biasanya mempunyai hubungan yang dekat. Kondisi demikian ini terutama bagi istri yang biasanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan rumah tangganya akan mempengaruhi situasi kerjanya. Hal ini sesuai pendapat Mashul (2013) yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan

mempengaruhi tinggi rendahnya beban pekerjaan, terutama pada istri, baik dalam mencari nafkah maupun menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

#### 4.2.5. Jarak dari rumah ke tempat kerja

Jarak dari rumah ke tempat kerja merupakan jarak yang harus ditempuh oleh seorang karyawan untuk bias sampai ke lokasi kerja. Jarak dari rumah ke tempat kerja karyawan dikategorikan mulai dari 0-1 Km sampai lebih dari 6 Km. Jarak dari rumah ke tempat kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di CV LAFAZA. Semakin dekat jarak dari rumah ke tempat kerja, maka tingkatkepuasan kerja yang dicapai juga semakin besar, sehingga jarak dari rumah ke tempat kerja akan berpengaruh pada biaya yang dikeluarkan olehkaryawan. Biaya yang dimaksudkan adalah biaya transportasi. Semakin jauh jarak dari rumah ke lokasi kerja karyawan maka akan semakin besar biaya transportasi yang dikeluarkan, begitu pula sebaliknya. Distribusi/jumlah responden berdasarkan jarak dari rumah ke tempat kerjadapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Jumlah dan Persentase Responden Menurutjarak dari rumah ke tempat kerja

No.	Jarak Dari Rumah Ke Lokasi Kerja	Jumlah	Persentase
	-----Km-----	-----orang-----	-----%-----
1	0 -1	11	29,73
2	2- 3	13	35,13
3	4 – 5	6	16,22
4	6 – 7	3	8,10
5	>7	4	10,82
	Jumlah	37	100,0

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa jarak dari rumah ke tempat kerjaresponden yang bekerja di CV LAFAZA 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 CV LAFAZA 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 CV LAFAZA 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. Karyawan CV LAFAZA harus mampu mengatur alokasi biaya yang dikeluarkan untuk akomodasi transportasi ke tempat kerja supaya tidak membebani pengeluarannya. Hal ini sesuai pendapat Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa jumlah biaya transportasi yang dikeluarkan oleh seseorang harus disesuaikan dengan pengeluaran dan pendapatan.

#### **4.2.6. Jaminan Kesejahteraan**

Jaminan kesejahteraan adalah suatu bentuk jasa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh CV LAFAZA kepada karyawannya meliputi tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, uang lembur, tunjangan pendidikan anak, dan THR. Jaminan kesejahteraan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan tercapainya kepuasan kerja karyawan. Semakin banyak jaminan kesejahteraan yang diterima oleh karyawan, maka

tingkat kepuasan kerja yang dicapai juga semakin besar, sehingga jaminan kesejahteraan yang diberikan CV LAFAZA tentunya berpengaruh pada kesejahteraan karyawan juga. Distribusi/jumlah responden berdasarkan jaminan kesejahteraan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Jumlah dan Persentase Responden Menurut Jaminan Kesejahteraan

No.	Jaminan Kesejahteraan	Jumlah -----orang-----	Persentase -----%-----
1	Puas	27	72,97
2	Tidak Puas	10	27,03
	Jumlah	37	100,0

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di CV LAFAZA sebagian besar merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh CV LAFAZA dengan jumlah 27 responden atau 72,97%. Jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh CV LAFAZA yaitu dalam bentuk barang dan jasa. Jaminan kesejahteraan yang diterima oleh seorang karyawan merupakan bentuk fasilitas yang diberikan oleh CV LAFAZA 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 CV LAFAZA adalah uang lembur dan tabungan hari raya (THR). Jumlah THR yang diterima masing-masing karyawan tentunya berbeda jumlahnya, tergantung dengan jabatannya. THR tersebut 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 CV LAFAZA 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. Vita (2016) juga menambahkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi oleh gaji pokok yang diterima dan fasilitas perusahaan yang berupa jaminan kesejahteraan.

#### 4.2.7. Jam kerja

Jam kerja adalah waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan pekerjaandi CV LAFAZA. Jam kerjayang meliputi kegiatan produksi maupun kegiatan organisasi perusahaan bertujuan untuk mendapatkan hasil baik berupa produksi maupun balas jasa. Rata-rata jam kerja karyawan pada umumnya adalah 9 jam. Hal ini menurut pendapat Sriati *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa rata-rata jam kerja yang dicurahkan karyawan pada sebuah perusahaan adalah 7-10 jam. Jam kerja karyawan di CV LAFAZA dijelaskan pada Tabel 7.

Tabel 7. Jam Kerja Karyawan CV LAFAZA

No.	Jam Kerja	Jumlah	Persentase
	-----Jam-----	-----jiwa-----	-----%-----
1	0 – 3	0	0
2	4 – 5	0	0
3	6 – 7	3	8,11
4	8 – 9	25	67,57
5	> 9	9	24,32
	Jumlah	37	100,0

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa jam kerjaresponden yang bekerja di CV LAFAZA 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 waktu masing-masing karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Walaupun jam kerjaresponden memakan waktu, namun tetap harus dilakukan guna tetap dapat menyelesaikan pekerjaan mereka di CV LAFAZA 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. Karyawan CV LAFAZA harus mampu mengatur alokasi waktu antara kegiatan pribadi dan pekerjaan supaya tidak mengganggu jam kerja mereka di CV LAFAZA. Hal ini sesuai pendapat Mahendra (2014) yang menyatakan bahwa *time management* mutlak diperlukan oleh karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan.

#### **4.2.8. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan. Tolok ukur tingkat kepuasan kerja di CV LAFAZA dibagi menjadi 2, yaitu puas, dan tidak puas. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja yang dicapai juga semakin tinggi. Distribusi atau jumlah responden berdasarkan jarak dari rumah ke tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 8.



Tabel 8. Jumlah dan Persentase Responden Menurut Kepuasan Kerja

No.	Kepuasan Kerja	Jumlah -----Orang-----	Persentase -----%-----
1	Puas	27	72,97
2	Tidak Puas	10	27,03
	Jumlah	37	100,0

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja responden yang bekerja di CV LAFAZA 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 datang dari pekerjaan itu sendiri. Kepuasan atas pekerjaan itu bisa berasal dari bagaimana kita melihat dan melakukan pekerjaan itu sendiri. 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, kurang kesempatan mendapat promosi, ketakutan kehilangan pekerjaan karena PHK karyawan, dan penghematan perusahaan.

### **4.3. Deteksi Asumsi Klasik**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui kenormalan data dari hasil penelitian. Pengukuran uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 9. Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig.
1.	Regresi Linear Berganda	0,846
2.	Kepuasan Kerja (Y)	0,074
3.	Umur (X <sub>1</sub> )	0,094
4.	Tingkat Pendidikan (X <sub>2</sub> )	0,176
5.	Pengalaman Kerja(X <sub>3</sub> )	0,672
6.	Jumlah Tanggungan Keluarga (X <sub>4</sub> )	0,112
7.	Jarak Rumah ke Lokasi Kerja (X <sub>5</sub> )	0,065
8.	Jaminan Kesejahteraan (X <sub>6</sub> )	0,071
9.	Jam Kerja (X <sub>7</sub> )	0,057

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian yang meliputi regresi linear berganda (Y=X) sebesar 0,846 , kepuasan kerja (Y) sebesar 0,074, umur (X<sub>1</sub>) sebesar 0,094, tingkat pendidikan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,176, pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,672, jumlah tanggungan keluarga (X<sub>4</sub>) sebesar 0,112, jarak rumah ke lokasi kerja (X<sub>5</sub>) 0,065, jaminan kesejahteraan (X<sub>6</sub>) sebesar 0,071, dan jam kerja (X<sub>7</sub>) sebesar 0, 057, berada dalam kondisi yang normal karena nilainya melebihi taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini sesuai dengan pendapat Azwar (2011) yang menyatakan bahwa Cara untuk mengetahui normalitas dapat menggunakan nilai signifikansi yang ada pada hasil penghitungan uji normalitas, bila nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi tidak normal.

#### 4.3.2 Deteksi Autokorelasi

Uji Autokorelasi muncul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Ghozali (2011) berpendapat bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan metode Durbin-Watson (*DW test*).

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,011. Dengan demikian setelah di perhitungkan dan di bandingkan dengan tabel *Durbin- Watson*, bahwa nilai *Durbin-Watson* yang sebesar 2,011 berada diantara  $d_l$  dan  $4 - d_u$ , yakni  $1,948 < 2,011 < 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas(Ghozali, 2011). Pengukuran uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 10.Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	Sig
1.	Constant	0,002
2.	Umur ( $X_1$ )	0,082
3.	Tingkat Pendidikan ( $X_2$ )	0,144
4.	Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	0,564

5.	Jumlah Tanggungan Keluarga ( $X_4$ )	0,314
6.	Jarak Rumah Ke Lokasi Kerja ( $X_5$ )	0,240
7.	Jaminan Kesehatan ( $X_6$ )	0,538
8.	Jam Kerja ( $X_7$ )	0,474

Sumber : Analisis Data Primer, 2019.

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian yang meliputi umur ( $X_1$ ) sebesar 0,082, tingkat pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 0,144, pengalaman kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,564, jumlah tanggungan keluarga ( $X_4$ ) sebesar 0,314, jarak rumah ke lokasi kerja sebesar 0,750, jaminan kesejahteraan ( $X_6$ ) sebesar 0,538, dan jam kerja ( $X_7$ ) sebesar 0,474 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada ketujuh variabel independen yang dipakai karena nilainya melebihi taraf signifikansi 0,05 (5%). Model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan baik, karena tidak terjadi heterokedastisitas pada ketujuh variabel independen yang dipakai.

#### 4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance \leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
-----	----------	-----------	-----

1.	Umur ( $X_1$ )	0,442	2,262
2.	Tingkat Pendidikan ( $X_2$ )	0,519	1,925
3.	Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	0,618	1,618
4.	Jumlah Tanggungan Keluarga ( $X_4$ )	0,609	1,643
5.	Jarak Rumah ke Lokasi Kerja ( $X_5$ )	0,896	1,116
6.	Jaminan Kesehatan ( $X_6$ )	0,815	1,813
7.	Jam Kerja ( $X_7$ )	0,734	1,362

Sumber : Analisis Data Primer, 2019.

Hasil uji multikolinearitas pada nilai tolerance pada penelitian ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian yang meliputi umur ( $X_1$ ) sebesar 0,442, tingkat pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 0,519, pengalan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,618, jumlah tanggungan keluarga ( $X_4$ ) sebesar 0,609, jarak rumah ke tempat kerja ( $X_5$ ) sebesar 0,896, jaminan kesehatan ( $X_6$ ) sebesar 0,815, dan jam kerja ( $X_7$ ) sebesar 0,734, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji karena nilai tolerance pada ketujuh variabel independen yang digunakan lebih besar dari batas yang ditentukan, yaitu sebesar 0,10. Model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan baik, karena tidak terjadi multikolinearitas pada ketujuh variabel independen yang dipakai.

Hasil uji multikolinearitas pada nilai VIF pada penelitian ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian yang meliputi umur ( $X_1$ ) sebesar 2,262, tingkat pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 1,925, pengalaman kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,618, jumlah tanggungan keluarga ( $X_4$ ) sebesar 1,643, jarak rumah ke tempat kerja ( $X_5$ ) sebesar 1,116, jaminan kesehatan ( $X_6$ ) sebesar 1,813, dan jam kerja ( $X_7$ ) sebesar 1,362 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji karena nilai VIF pada kelima variabel yang dipakai lebih kecil dari batas yang ditentukan, yaitu sebesar 10,00. Model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan baik,

karena tidak terjadi multikolinearitas pada ketujuh variabel independen yang dipakai.

#### 4.4. Pengaruh Faktor sosial dan Faktor Ekonomi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV LAFAZA

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda diperoleh model sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil berikut yang dituliskan pada Tabel 12.

No.	Variabel bebas	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan*
1.	Konstanta	0,041	0,000	Signifikan
2.	Umur (X <sub>1</sub> )	0,109	0,001	Signifikan
3.	Pendidikan (X <sub>2</sub> )	-0,064	0,429	Non Signifikan
4.	Pengalaman bekerja (X <sub>3</sub> )	0,118	0,037	Signifikan
5.	Jumlah tanggungan keluarga (X <sub>4</sub> )	0,067	0,041	Signifikan
6.	Jarak dari rumah ke tempat kerja (X <sub>5</sub> )	0,017	0,001	Signifikan
7.	Jaminan Kesejahteraan (X <sub>6</sub> )	0,287	0,015	Signifikan
8.	Jam Kerja (X <sub>7</sub> )	0,082	0,042	Signifikan
R <sup>2</sup> : 0,947		** Tingkat Signifikansi : α 5% atau 0,05		
F-hitung : 2,267 (0,000)				

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 12 diketahui pengaruh faktor sosial dan faktor ekonomi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada industri gondorukem CV LAFAZA di Kota Pekalongan sebagai berikut:

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 dikarenakan mayoritas karyawan berpendapat untuk bekerja di pabrik tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi karena dapat mengandalkan ketrampilan saja. Nilai 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 CV LAFAZA 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 CV LAFAZA 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 CV LAFAZA 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 CV LAFAZA 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 CV LAFAZA 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 Budiartiningsih *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 CV LAFAZA 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 CV LAFAZA Kota Pekalongan dapat dikatakan bahwa tingkat pengalaman kerja responden beragam, dengan paling banyak pengalaman bekerja 3 - 4 tahun. Tingkat pengalaman kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena semakin lama tingkat pengalaman karyawan akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau mempermudah pekerjaannya dengan pengalaman yang didapat sehingga dapat meningkatkan 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 CV LAFAZA kebanyakan memiliki jumlah tanggungan 3 orang dan memiliki upah yang berbeda. Mayoritas jumlah tanggungan keluarga yang tidak terlalu besar membuat pengeluaran karyawan di CV LAFAZA 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 kerja responden mengalami peningkatan. Korelasinya adalah karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk akomodasi transportasi ketempat 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  $X_5$  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 CV LAFAZA 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 CV LAFAZA. Karyawan akan meningkat 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 sosial 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 CV LAFAZA mayoritas bekerja selama 8-9 jam seharinya. Jam kerja yang sesuai dan tidak berlebihan yang ditetapkan oleh CV LAFAZA membuat 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.