

**PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGI, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR  
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. WANAPOTENSI GUNA DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**Nama : Anissa Winda Anjani**

**Nim : 212018216**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2022**

**PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGI, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR  
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. WANAPOTENSI GUNA DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Anissa Winda Anjani**

**Nim : 212018216**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anissa Winda Anjani  
NIM : 212018216  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuwasin

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidaksamaan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Desember 2021

  
Anissa Winda Anjani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan PT Wana Potensi Gunung di Kabupaten Musi  
Banyuwangi

Nama : Anissa Winda Anjani  
NIM : 2120183216  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Desember 2021

**Pembimbing I**

Filantina, S.E., M.Si  
NIDN : 0028026301

**Pembimbing II**

Anggreany Hustia, S.E., MLM  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetris Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## *MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

### ***Motto***

Mulai lah dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.

Orang yang mampu belajar dari kesalahan adalah orang yang berani untuk sukses

“Sesungguhnya setelah kesulitan ini ada kemudahan”

Al-Insyirah : 5

### Persembahan

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi ini Khusus kepada :

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Kintakto, Ibunda Yun Munti Asih.
2. Adekku yang kusayangi Hanifatuth Thohirah
3. Keluarga Besarku yang Tercinta
4. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

## PRAKATA

### **Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh**

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Kintakto dan Ibunda Yun Munti Asih, penulis persembahkan karyawan kecil ini untuk cahaya kehidupanku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi yang selalu senantiasa memanjatkan do'a kepada putri tercinta dalam setiap sujudnya, terimakasih atas dukungan berupa waktu, keringat, semangat, dedikasi, motivasi, kesabaran, ketulusan serta kepercayaan dan materil yang telah diberikan selama ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Yudha Mahrom, DS,S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Gumar Herudiansyah S.E.,M.M selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Fitantina S.E.,M.Si selaku pembimbing 1 serta Ibu Anggreany Hustia,S.E.,M.M selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
6. PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin tempat melakukan penelitian.
7. Seluruh Dosen/ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik, serta seluruh staf Akademik dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Adekku tercinta Hanifatuth Thohirah.

9. Tante ku tercinta Yani Sulistianingsih yang telah membantu dukungan serta memberikan semangat dan dukungan materil dalam penyelesaian tugas akhir.
10. Sahabatku terbaikku Nadiya Merry Malpida Asri yang telah membantu, memberikan semangat dan berperan dalam kehidupan ini serta dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
11. Teman dekatku yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir.
12. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Angkatan 2018 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
13. Terimakasih untuk semua orang yang pernah singgah ataupun menetap dalam kehidupan ini yang pernah penulis temui di perantauan atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan.
14. Tim penguji dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpantri di sanubari

Semoga Allah SWT. Membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Meskipun demikian penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Billahi fii sabilil Haq, Fastabikul Khairot  
Wassalamu’alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Febuari 2022

Anissa Winda

## **DAFTAR ISI**

Halaman Depan.....

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman Motto dan Persembahan .....	iv
Halaman Prakata .....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak .....	xii
Abstract .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Manfaat .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Kerangka Pemikiran.....	26
C. Hipotesis.....	29
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi Dan Sampling.....	
E. Data Yang Diperlukan.....	
F. Metode Pengumpulan Data .....	35
G. Uji Instrumen Penelitian .....	36
H. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	



A. Hasil Penelitian .....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	79
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset .....	6
---------------------------	---

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel II.2 Operasional Variabel Penelitian .....	31
Tabel III.1 Distribusi Populasi dan Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	50
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	58
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Faktor Psikologi.....	60
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Faktor Sosial .....	62
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Faktor Finansial .....	64
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel IV.13 Uji F .....	68
Tabel IV.14 Uji t.....	69
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Gambar IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja .....	56
Gambar IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Jawaban Responden
Lampiran 3	Lembar Kuesioner
Lampiran 4	Tabel Tabulasi
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t
Lampiran 7	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 8	Tabel r
Lampiran 9	Tabel F
Lampiran 10	Tabel t
Lampiran 11	Surat Keterangan Melakukan Penelitian
Lampiran 13	Kartu Aktifitas Bimbingan
Lampiran 14	Sertifikat AIK
Lampiran 15	Sertifikat SPSS
Lampiran 16	Sertifikat Komputer
Lampiran 17	Plagiarsm Cheker
Lampiran 18	Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Anissa Winda Anjani / 212018216 / Pengaruh Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin secara simultan dan parsial. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan teknik pengambilan sampel cluster sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel faktor psikologi, faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil Uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil Uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Faktor Psikologi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin, tidak ada pengaruh dan tidak signifikan Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin dan ada pengaruh signifikan Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil koefisien determinasi faktor psikologi, faktor sosial dan faktor finansial berkontribusi dalam naik turun perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Finansial**

**ABSTRACT**

**Anissa Winda Anjani/212018216/The Influence of Psychological Factors, Social Factors and Financial Factors on Job Satisfaction of PT Wanapotensi Guna Employees, Musi Banyuasin Regency.**

The purpose of this study was to determine the effect of psychological factors, social factors and financial factors on job satisfaction of employees of PT Wanapotensi Guna, Musi Banyuasin Regency simultaneously and partially. The sample used in this study were 83 respondents with a cluster sampling technique. The type of research used is associative research. The data used in this research are primary data and secondary data. The data collection technique used is the questionnaire method (Questionnaire) and documentation. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that the variables of psychological factors, social factors and financial factors had a positive effect on job satisfaction of employees of PT Wanapotensi Guna, Musi Banyuasin Regency. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant influence of psychological factors, social factors and financial factors on job satisfaction of employees of PT Wanapotensi Guna, Musi Banyuasin Regency. The results of the t-test indicate that there is a significant influence of Psychological Factors on Employee Job Satisfaction at PT Wanapotensi Guna, Musi Banyuasin Regency, there is no significant and insignificant effect of Social Factors on Employee Job Satisfaction at PT Wanapotensi Guna, Musi Banyuasin Regency and there is a significant influence of Financial Factors on Job Satisfaction of PT Employees Wanapotency for Musi Banyuasin Regency. The results of the coefficient of determination of psychological factors, social factors and financial factors contribute to the ups and downs of changes that occur in employee job satisfaction with a large contribution of 83.6% while the remaining 16.4% is explained by other variables not included in the study.

**Keywords: Job Satisfaction, Psychological Factors, Social Factors and Financial Factors**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengolahan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu diperusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Kegiatan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Mengatur karyawan merupakan hal yang tidak mudah karena mereka mempunyai pemikiran yang berbeda-beda.

Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam perannya sebagai pengelola, sumber daya manusia harus mampu

memanfaatkan atau mengelola sumber daya yang sudah dimiliki perusahaan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan. Adanya kinerja yang baik dan optimal dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan ketentraman dalam bekerja, kurangnya interaksi yang baik antar karyawan, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki secara tidak langsung karyawan tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Muhammad Busro, 2020:101)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang



dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan,sesuai dengan tujuannya bekerja. apabila seseorang mendambakan sesuatu,berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja ini akan berdampak terdampak terhdap produktifitas karyawan. Tidak hanyak itu yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan yaitu kemampuan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan bidang yang diberikan dikarenakan yang memberi tenaga kerja itu karyawan dan perusahaan hanya menyediakan fasilitas sehingga karyawan sulit berkreatifitas dalam bekerja dan juga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan pun masih kurang karena banyaknya faktor-faktor yang membuat karyawan merasa tidak puas. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan dapat membangun perusahaan sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Faktor psikologi, faktor sosial, faktor finansial dan faktor fisik. ( Arif Yusuf Hamali dalam Edy Sutrisno, 2016: 80 )

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor psikologi sangat dibutuhkan bagi para karyawan, tanpa adanya minat dalam bekerja, tanpa adanya ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Biasanya sebelum karyawan tersebut masuk dalam perusahaan, perusahaan sudah memberikan pelatihan terlebih dahulu agar dapat membenahi keterampilan karyawan tersebut. ( Bintoro dan Daryanto, 2017:92 )

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan maupun interaksi dengan sesama karyawan yang berbeda jenis pekerjaan. Faktor tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. (Bintoro dan Daryanto 2017:92 )

Selanjutnya faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, misalnya dengan gaji yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) merupakan salah satu alasan karyawan untuk memilih mengundurkan diri dan mencari perusahaan yang bisa memberikan gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhannya. Dari definisi faktor – faktor diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor – faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran penting bagi perusahaan. ( Bintoro dan Daryanto, 2017:92 )

PT Wanapotensi Guna (PT WPG) merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang ada di Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Lintas

Sekayu-Lubuklinggau Desa Penggaga, kec Sanga Desa kab. Musi Banyuasin. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang dan lokasi yang sama sehingga kepuasan kerja karyawan sangat diutamakan dalam memajukan perusahaan. Dalam hal ini penulis melakukan survey pendataan dengan kuesioner untuk mengetahui perusahaan seputar kepuasan kerja pada PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin.

**Tabel I.1**  
**Pra Riset Variabel Kepuasan Kerja**

No	KETERANGAN	YA	TIDAK
1.	Kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	9 (30%)	21 (70%)
2.	Saya akan setia dalam menjaga nama baik perusahaan	10 (33%)	20 (67%)
3.	Saya dapat mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan	11 (37%)	19 (63%)

Sumber: Hasil pra riset terhadap 30 responden

Berdasarkan survei diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban kuesioner didominasi oleh jawaban tidak puas. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam poin pertama menemukan permasalahan terkait indikasi kemampuan sebanyak 70%. Banyak karyawan yang menjawab pernyataan diatas dengan hasil tidak puas karena tidak semua karyawan memiliki *skill* atau kemampuan yang sama contohnya ada karyawan yang baru masuk kedalam perusahaan tetapi sudah mendapatkan perintah untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya maka akan membuat hasil kerja menjadi kurang maksimal.

Poin kedua yaitu setia dalam menjaga nama baik perusahaan banyak karyawan menjawab tidak puas sebanyak 67%, maksudnya yaitu perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Bagi para karyawan kondisi perusahaan tempatnya bekerja tidak selalu seperti yang diinginkannya alasannya mereka merasa tidak adanya peningkatan dalam jenjang karir. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan sangat berpengaruh bagi kinerja si karyawan.

Poin ketiga yaitu membahas tentang banyaknya karyawan yang tidak dapat mengembangkan kreatifitas, sebanyak 63% karyawan menjawab tidak puas. Contohnya yaitu karyawan memiliki banyak tekanan didalam kerja sehingga sulit untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Rutinitas kerja yang monoton pada perusahaan PT Wanapotensi Guna juga dapat berpengaruh terhadap terhambatnya kreatifitas karyawan.

**Tabel I.2**  
**Pra Riset Variabel Faktor Psikologi**

No	KETERANGAN	YA	TIDAK
1.	Saya selalu bersikap baik selama bekerja diperusahaan	13 (43%)	17 (57%)
2.	Saya mendapatkan pekerjaan diperusahaan sesuai dengan kemampuan saya	10 (33%)	20 (67%)
3.	Saya telah mendapatkan ketentraman bekerja diperusahaan	12 (40%)	18 (60%)

Sumber: Hasil pra riset terhadap 30 responden

Berdasarkan survei diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban kuesioner didominasi oleh jawaban tidak puas. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi faktor psikologi. Dalam poin pertama menemukan permasalahan yaitu selalu bersikap baik selama bekerja

diperusahaan, banyak karyawan yang menjawab tidak puas sebanyak 57%, alasan mereka menjawab tidak karena jika terlalu baik maka akan dimanfaatkan orang lain sehingga harus bisa membedakan antara bersikap profesional dan bersikap baik hati.

Poin kedua dalam tabel menjelaskan bahwa karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, setelah melakukan pra riset banyak karyawan yang menjawab tidak sebanyak 67%. Karyawan di PT Wanapotensi Guna bekerja tidak sesuai dengan *job spesifikasi* dan *job analisis* yang ia miliki sehingga karyawan tersebut sulit untuk menerapkan keterampilan yang ia miliki.

Poin ketiga dalam tabel ketiga yaitu banyaknya karyawan yang tidak mendapatkan ketentraman dalam bekerja. Sebanyak 60% karyawan menjawab tidak puas yaitu hubungan dengan sesama karyawan tidak harmonis contohnya sering terjadi perkelahian atau perbedaan pendapat antar sesama karyawan.

**Tabel I.3**  
**Pra Riset Variabel Faktor Sosial**

No.	KETERANGAN	YA	TIDAK
1.	Hubungan antara sesama karyawan terjalin dengan baik	11 (37%)	19 (63%)
2.	Hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik	9 (30%)	21 (70%)
3.	Hubungan terjalin dengan baik antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan	12 (40%)	18 (60%)

Sumber: Hasil pra riset terhadap 30 responden

Poin pertama dalam tabel banyak karyawan yang menjawab tidak puas sebanyak 63% dengan permasalahan tentang hubungan yang tidak harmonis yang terjalin antar sesama karyawan, contohnya sering terjadi konflik antar karyawan yang disebabkan karena persaingan dalam lingkungan kerja.

Poin kedua dalam tabel banyak karyawan yang menjawab tidak sebanyak 70% tentang hubungan yang tidak terjalin dengan baik antar karyawan dengan atasan, contohnya yaitu komunikasi yang kurang antar karyawan dengan atasan. Karena dengan adanya komunikasi yang baik maka dalam menjalani segala aktifitas dikantor menjadi lebih mudah dan efektif.

Poin ketiga dalam tabel banyak karyawan yang menjawab tidak sebanyak 60% tentang permasalahan hubungan antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan, contohnya yaitu banyaknya karyawan yang acuh tak acuh dan kurang peduli terhadap karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

**Tabel I.4**  
**Pra Riset Variabel Faktor Finansial**

No	KETERANGAN	YA	TIDAK
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMK Musi Banyuasin sebesar Rp.3.251.832	11 (37%)	19 (63%)
2.	Tunjangan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	10 (33%)	20 (67%)
3.	Adanya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	12 (40%)	18 (60%)

Sumber: Hasil pra riset terhadap 30 responden

Poin pertama pada tabel faktor finansial fenomena yang terjadi di PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin yang pertama yaitu banyak karyawan yang menjawab tidak sebesar 63% tentang permasalahan besarnya gaji karyawan seringkali tidak sebanding dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) Musi Banyuasin sebesar Rp. 3.252.832 dan juga pada beberapa karyawan baru dengan *job description* yang sama dengan karyawan yang lama memiliki gaji yang lebih besar sehingga membuat kepuasan kerja pada karyawan lama rendah.

Poin yang kedua dalam tabel banyak karyawan yang menjawab tidak sebesar 67% dengan permasalahan tunjangan yang diberikan tidak sesuai, di PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin karyawan diberikan tunjangan berupa THR pada Hari Raya Idul Fitri dan bonus akhir tahun, besarnya tunjangan yang didapatkan karyawan saat ini dari tahun ke tahun semakin menurun sehingga karyawan merasa kepuasan kerja yang rendah.

Poin yang ketiga dalam tabel sebanyak 60% karyawan menjawab tidak dengan permasalahan promosi. PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin memiliki beberapa posisi dan jenjang karir karyawan dimana

karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan promosi jabatan namun pada beberapa karyawan menyebutkan bahwa promosi jabatan di perusahaan lambat sehingga jenjang karir karyawan tersebut lambat.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh faktor psikologi, faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin ?
4. Adakah pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin ?



### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor psikologi, faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui faktor psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin
3. Untuk mengetahui faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin
4. Untuk mengetahui faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran dari teori yang selama ini diperoleh selama masa perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

#### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Wanapotensi Guna di Kabupaten Musi Banyuasin agar dapat membuat kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **3. Bagi Akademisi**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan semakin menambah ilmu bagi pembacanya, sehingga dapat dijadikan referensi atau acuan untuk diteliti kembali dan dikembangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2016) . *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2 Jakarta : Zanafa Publishing
- Busro,Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Daryanto dan Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Ghozali. (2011) . *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gustiana, Cut; Siti, Balqies; dan Andi Akmal. (2019). *Pengaruh Faktor Psikologik, Sosial dan Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penyadap Karet di PT Atjeh Raya Corpindo Kab.Aceh Timur*. E-Journal-Vol.06.No.1-2019
- Hasan,Iqbal. (2016) . *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inteferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein,Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi. (2021). Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sutrisno, Edy. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta
- Sinaga Muhammad Azhari. (2019). *Analisis Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Alanatex Bandung*. E-Journal-Vol.06.No.3-2019
- Wibowo . (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada