

## HUBUNGAN FAKTOR DEMOGRAFI DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT SINAR PLASINDO

Michael Ongkowijaya dan Sherly Rosalina Tanoto, S.Psi., M. Com. (Extn)  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi  
Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

[kise07.mw@gmail.com](mailto:kise07.mw@gmail.com) ; [sherlytanoto@petra.ac.id](mailto:sherlytanoto@petra.ac.id)

*Abstrak*-Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan faktor demografis dengan kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Plasindo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang responden yang diambil dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis tabel silang, dan uji *chi-square*. Proses perhitungan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, status pernikahan, dan lama bekerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi hasil analisis penelitian ini juga memunculkan bahwa jenis kelamin tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Demografi, Usia, Jenis Kelamin, Status pernikahan, lama bekerja Kepuasan Kerja, PT Sinar Plasindo

### PENDAHULUAN

PT Sinar Plasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang plastik. Perusahaan ini didirikan oleh Sihombing Abdi Cahyo sejak tahun 1996. Pada awal berdirinya, perusahaan ini merupakan CV Sinar Plasindo dan baru berganti menjadi PT pada tahun 2018. Saat ini perusahaan dikelola oleh Ciciaulia Davina Idarta, anak ke 2 dari Sihombing Abdi Cahyo. Alasan perusahaan ini bergerak di bidang plastik adalah belum ada perusahaan yang memproduksi plastik di sekitar kota Kediri sehingga pendiri ingin memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar dengan mendirikan perusahaan ini. PT Sinar Plasindo hanya memproduksi kresek sebagai produk pertamanya hingga tahun 2001. Pada tahun 2001 perusahaan ini mendirikan sebuah divisi lain yang memproduksi kantong plastik seperti bungkus gula pasir, bungkus pentol, bungkus minuman, dan lainnya. Divisi ini disebut dengan divisi *polypropylene* (PP), nama dari divisi ini merupakan salah satu bahan utama dalam memproduksi plastik itu sendiri. PP sendiri didirikan oleh Ifan Nugroho Abdi Cahyo yang merupakan anak ke 3 dari Sihombing Abdi Cahyo selaku pendiri perusahaan Sinar Plasindo ini. Saat ini jumlah karyawan divisi kresek berjumlah 130 orang yang merupakan karyawan tetap.

Dalam persaingan yang ketat perlu adanya sumber daya manusia yang sangat baik. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset dan tidak dihitung sebagai biaya melainkan sebagai sebuah keunggulan utama dalam perusahaan (Druker & White, 1997 dalam Lim & Ling, 2012). Membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan (Martell & Carol, 1995 dalam Lim & Ling, 2012). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menjadi lebih efisien dalam bekerja (Robbins, 2003 dalam Valaei & Jiroudi, 2016).

Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, biasanya yang dimaksud adalah kepuasan kerja karyawan. Sikap merupakan sebuah cerminan bahwa individu puas atau tidak puas dengan sebuah objek, orang, dan suatu kegiatan. Pada saat individu berkata "ia menyukai pekerjaannya", maka individu tersebut menyatakan bahwa ia puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka antara nyaman dan tidak nyaman di dalam

aspek yang berbeda (Spector, 1997, p. 2, dalam Valaei & Jiroudi, 2016). Menurut data dari hasil pengamatan lapangan di PT Sinar Plasindo, dari 130 orang karyawan tetap masih banyak yang belum mencapai kepuasan kerja tersebut. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari adanya keluhan karyawan yang dibicarakan kepada pemimpin.

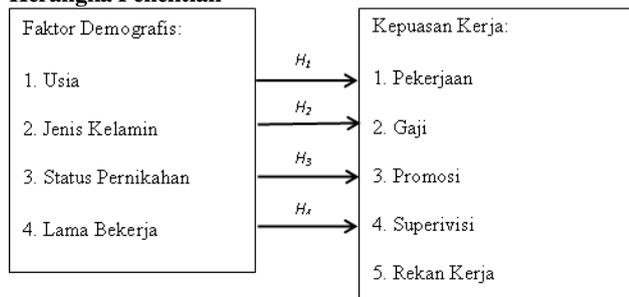
Dimensi dalam kepuasan kerja dibagi menjadi lima yaitu pekerjaan itu sendiri (*work*), pengawasan supervisi (*supervision*), gaji atau upah kerja (*pay*), kesempatan untuk mendapatkan promosi (*promotion*), dan rekan kerja (*co-worker*) (Dipboye, Robert, Smith, & Howell, 1994, p. 157). Pada umumnya karyawan akan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka, serta memiliki beragam tugas, kebebasan serta umpan balik tentang hasil yang karyawan tempuh selama bekerja (Kartika & Kaihatu, 2010). PT Sinar Plasindo memiliki sebuah kendala yaitu mesin yang cukup lama dan belum ada pembaharuan mesin sehingga karyawan sering mengeluh tentang mesin yang macet atau rusak, hal ini menyebabkan karyawan menjadi frustrasi karena di tengah pekerjaan yang mereka lakukan mesin seringkali rusak sehingga pekerjaan mereka menjadi terhambat. Sedangkan langkah yang diambil oleh PT Sinar Plasindo hanya memperbaiki mesin tersebut tanpa mengganti baru. Hal tersebut membuat pekerjaan di PT Sinar Plasindo kurang memberikan emosi positif, yaitu pekerjaan yang menyenangkan. Permasalahan di dalam PT Sinar Plasindo berupa kepala bagian dari tiap grup kurang dapat mengambil keputusan dengan bijaksana sehingga menyebabkan kesalahan di dalam grup secara berulang.

Setelah melakukan wawancara singkat kepada karyawan, enam dari sepuluh karyawan mengungkapkan bahwa gaji yang diberikan sudah mencukupi sedangkan empat karyawan merasa gaji yang mereka terima kurang cocok dengan tingkat keterampilan karyawan tersebut. Sepuluh karyawan yang diwawancarai mencakup tata usaha, kepala grup, anggota grup, satpam, serta kepala gudang. Sedangkan dalam segi promosi PT Sinar Plasindo masih kurang memberikan promosi berupa kenaikan jabatan sehingga karyawan kurang memiliki sebuah tantangan dalam bekerja. Kenaikan jabatan yang ada di dalam perusahaan ini hanya akan diberikan kepada karyawan jika karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi tidak dapat melanjutkan pekerjaannya selama beberapa waktu atau bahkan mengundurkan diri. Permasalahan lain yang sering terjadi di PT Sinar Plasindo adalah pertengkar antar anggota di dalam sebuah grup kerja dikarenakan kemalasan karyawan sehingga karyawan lain menjadi bekerja lebih keras untuk mencapai target.

Penelitian ini dihubungkan dengan faktor demografi yaitu jenis kelamin (*gender*), usia (*age*), status pernikahan (*status*), dan masa bekerja (*tenure*). Penelitian yang dilakukan oleh Mora dan Carbonell (2009) menyimpulkan bahwa pria lebih puas dengan pekerjaannya daripada wanita. Dalam penelitian ini menyatakan juga bahwa pria lebih puas dari wanita karena adanya beberapa keadaan kerja lain yang tidak dapat diukur. Penelitian terdahulu hanya menghubungkan perbedaan jenis kelamin dengan kepuasan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan sejumlah faktor demografis lain untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada dalam PT Sinar Plasindo.

Salah satunya adalah usia dengan masa kerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Namun, banyak juga penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan status pernikahan dengan kepuasan kerja. Akan tetapi, belum ada penelitian yang cukup untuk membuat kesimpulan tentang hubungan kepuasan kerja dengan status pernikahan tetapi beberapa penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi daripada karyawan yang belum menikah (Austrom et al., 1988 dalam Azim, Haque, & Chowdhury, 2013). Kemungkinan yang dapat disimpulkan berupa status pernikahan membuat seorang karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi di dalam kehidupan keluarganya sehingga karyawan dapat meningkatkan rasa puas di dalam bekerja. Kepuasan kerja bergantung dengan sebuah ekspektasi dan yang diterima oleh karyawan. Karyawan akan puas meskipun dengan fasilitas yang sedikit karena karyawan memiliki ekspektasi yang rendah. Sedangkan, ketidakpuasan terjadi ketika karyawan menerima fasilitas yang lebih rendah dari ekspektasi. Secara keseluruhan kepuasan kerja mendeskripsikan reaksi afektif karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut (Cranny et al., 1992 dalam Azim, Haque, & Chowdhury, 2013). Dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dari itu penting untuk melakukan analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor demografis di PT Sinar Plasindo

**Kerangka Penelitian**



**Gambar 2.1 Kerangka penelitian**  
 Sumber: Sutanto & Angggraini (2011); Kartika & Kaihatu (2010)

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif karena data dari penelitian ini merupakan angka dan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2007, p.1). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dalam populasi kecil maupun besar akan tetapi data yang dipelajari berupa data yang diambil dari suatu populasi (Sugiyono, 2007, p. 29).

**Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Plasindo sebanyak 130 orang. Dengan pengambilan sampling menggunakan *sampling* jenuh karena penentuan sampel menggunakan seluruh bagian populasi (Sugiyono, 2007, p. 68).

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap dari PT Sinar Plasindo yang berjumlah 130 orang

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan berupa kuantitatif yaitu data yang berupa angka. Data yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu:

**a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan tidak melalui perantara (Indrianto, 2002, p. 147). Data primer yang didapat dalam penelitian ini berupa hasil dari wawancara langsung serta kuisioner yang dibagikan kepada karyawan di PT Sinar Plasindo. Data primer yang dilakukan merupakan kepuasan kerja karyawan yang dihubungkan dengan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status pernikahan.

**b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau menggunakan media perantara (Indrianto, 2002, p. 147). Data yang diperoleh dari PT Sinar Plasindo berdasarkan data dari pemimpin perusahaan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan sistem kuisioner atau angket. Kuisioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang bersifat tertulis kepada responden yang akan menjawabnya (Sugiyono, 2007).

**Teknis Analisis Data**

**Uji Validitas**

Pengujian data ini dapat dilakukan dengan korelasi diantara skor nilai jawaban responden dengan skor total seluruh jawaban dalam item pertanyaan yang telah disediakan. Kriteria pengujian dinyatakan dengan *r* hitung yaitu:

- jika  $r_{hit} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid
- jika  $r_{hit} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid

**Uji Reliabilitas**

Arikunto (2010) menyatakan uji reliabilitas merupakan pengertian bahwa kuisioner merupakan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data secara terpercaya. Hasil dari pengukuran yang dapat dipercaya jika terjadi beberapa kali pengukuran dalam subjek yang sama dan memperoleh hasil yang relatif sama. Data dapat dikatakan reliabel jika menunjukkan derajat konsistensi yaitu konsisten dalam *interval* waktu yang telah ditentukan (Sugiyono, 2007, p. 2).

**Analisa Deskriptif**

**Mean**

*Mean* merupakan sebuah teknik yang menilai sebuah kelompok tertentu dengan didasarkan nilai rata-rata kelompok tersebut, yang didapatkan dengan cara menjumlahkan seluruh individu di dalam kelompok tersebut kemudian dibagi dengan jumlah dari individu dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2007, p.49). Rumus dari *mean* ini yaitu:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{nilai max} - \text{nilai min}}{\text{kelas}} = \frac{7 - 1}{7} = 0,85$$

Berdasarkan rumus di atas, rentang skor tiap kelas adalah 0,85 sehingga rentang nilai untuk penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Kategori Kepuasan Kerja**

Variabel	Rentang Nilai Mean	Kategori
Kepuasan Kerja	1,00 – 1,85	Sangat Rendah
	1,86 – 2,71	Rendah
	2,72 – 3,57	Agak Rendah
	3,58 – 4,43	Sedang
	4,44 – 5,29	Agak Tinggi
	5,30 – 6,15	Tinggi
	6,16 – 7,00	Sangat Tinggi

**Standar Deviasi**

Standar deviasi adalah nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa luas sebaran data pada sebuah sampel data.

Nilai dalam data dapat dikatakan sama apabila standar deviasinya adalah nol. Semakin besar standar deviasi data, maka semakin besar jarak titik data dengan rata-ratanya (Sugiyono, 2007, p. 58).

**Analisis Tabel silang (Crosstabulation)**

Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan dari dua atau lebih variabel yang merupakan hubungan sebab akibat. Analisis ini dapat mengetahui distribusi frekuensi dari dua kategori atau lebih (Sugiyono, 2007, p. 307). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan faktor demografi antara lain jenis kelamin, lama bekerja, usia, pendidikan, status pernikahan, dan jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Plasindo.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah data apakah normal atau tidak (Ghozali, 2016, p. 154). Dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan aplikasi SPSS. Data dikatakan normal jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak normal.

**Analisis koefisien korelasi (r)**

Menurut Sugiyono (2007, p. 228), koefisien korelasi digunakan untuk mencari adanya hubungan serta membuktikan hipotesis terhadap dua variabel jika kedua data berbentuk interval atau ratio.

**Tabel 2. Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2007)

**Chi Square**

Uji *chi square* merupakan teknik statistik yang pada umumnya digunakan untuk menguji sebuah hipotesis sebuah populasi yang berupa nominal dan sampelnya memiliki skala yang besar (Sugiyono, 2007, p. 103). Jika hasil dari *chi square* berada di bawah nilai 0,05 maka data dapat dikatakan signifikan.

**ANALISA DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Hasil uji
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,926	0,1716	valid
	KK2	0,889	0,1716	valid
	KK3	0,912	0,1716	valid
	KK4	0,902	0,1716	valid
	KK5	0,911	0,1716	valid
	KK6	0,909	0,1716	valid
	KK7	0,916	0,1716	valid
	KK8	0,940	0,1716	valid
	KK9	0,941	0,1716	valid
	KK10	0,931	0,1716	valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, variabel kepuasan kerja yang digunakan memiliki nilai yang valid karena nilai signifikansi dengan korelasi berada di bawah 0,05.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,979	10

Sumber: Lampiran

Dari hasil yang ada di tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan berupa reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,979 yang berarti lebih besar dari 0,6.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		KK
N		129
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4,95
	Std. Deviation	1,612
	Absolute	,333
Most Extreme Differences	Positive	,202
	Negative	-,333
Kolmogorov-Smirnov Z		3,778
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sumber: Lampiran

Hasil dari uji normalitas diatas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal karena nilai signifikan berada di bawah 0,05. Meskipun data tidak berdistribusi normal, peneliti mempertahankan data sesuai fenomena di lapangan, tidak mentransformasinya untuk analisa statistik berikutnya.

**Tabel 6. Crosstab Usia dengan Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori		Kepuasan Kerja							Total	Sig
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS		
Usia <20	F	1	3	0	2	0	0	0	6	0,000
	%	0,8%	2,3%	0%	1,5%	0%	0%	0%	4,6%	
21-30	F	0	1	7	9	2	5	0	24	18,6%
	%	0%	0,8%	5,4%	7%	1,5%	3,8%	0%	18,6%	
31-40	F	1	3	5	3	6	40	4	62	48%
	%	0,8%	2,3%	3,8%	2,3%	4,6%	31%	3,1%	48%	
>40	F	3	3	1	0	3	24	3	37	28,7%
	%	2,3%	2,3%	0,8%	0%	2,3%	18,6%	2,3%	28,7%	

Sumber: Lampiran

**Tabel 7. Chi-square Usia dengan Variabel Kepuasan Kerja**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	70,151 <sup>a</sup>	18	,000

Sumber: Lampiran

Hasil dari *crosstab* antara usia dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti berada di bawah nilai 0,05. Pada golongan umur kurang dari 20 terdapat tiga responden yang memilih tidak setuju dengan kepuasan kerja yang ada di perusahaan ini, hal ini dapat dikatakan bahwa usia karyawan PT Sinar Plasindo yang lebih muda cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Pada golongan umur 21-30 terdapat sembilan karyawan yang memilih netral artinya pada golongan ini mulai meningkat tingkat kepuasannya, sedangkan pada golongan usia 31-40 tahun serta di atas 40 tahun terdapat total 64 karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup tinggi yaitu berada di setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

**Tabel 8. Crosstab Jenis Kelamin dengan Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori		Kepuasan Kerja							Total	Sig
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS		
Jenis Kelamin Pria	F	2	4	3	5	2	19	4	39	0,597
	%	1,5%	3,1%	2,3%	3,8%	1,5%	14,7%	3,1%	30,2%	
Wanita	F	3	6	10	9	9	50	3	90	69,8%
	%	2,3%	4,6%	7,7%	7%	7%	38,7%	2,3%	69,8%	

Sumber: Lampiran

**Tabel 9. Chi-square Jenis Kelamin dengan Variabel Kepuasan Kerja**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,592 <sup>a</sup>	6	,597

Sumber: Lampiran

Hasil *crosstab* menunjukkan nilai sebesar 0,597, hasil ini memiliki nilai lebih tinggi dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Mora dan Carbonell (2009) dan hasil penelitian Kim (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja.

**Tabel 10.** *Crosstab* Status Pernikahan dengan Variabel Kepuasan Kerja

Kategori		Kepuasan Kerja								Sig	
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS	Total		
Status Pernikahan	Belum Menikah	F	2	4	3	7	1	4	0	21	0,000
		%	1,5%	3,1%	2,3%	5,4%	0,8%	3,1%	0%	16,3%	
	Menikah	F	3	6	10	7	10	65	7	108	
		%	2,3%	4,6%	7,7%	5,4%	7,7%	50,4%	5,4%	83,7%	

Sumber: Lampiran

**Tabel 11.** *Chi-square* Status Pernikahan dengan Variabel Kepuasan Kerja

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<i>Pearson Chi-Square</i>	25,655 <sup>a</sup>	6	,000

Sumber: Lampiran

Hasil dari *crosstab* antara status pernikahan dengan kepuasan kerja menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilai tersebut berada di bawah nilai 0,05. Pada golongan belum menikah terdapat tujuh karyawan yang menyatakan bahwa mereka merasa netral dengan kepuasan kerja dalam PT Sinar Plasindo sedangkan pada golongan menikah terdapat sebesar 65 karyawan yang menyatakan bahwa mereka setuju terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Plasindo, sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

**Tabel 12.** *Crosstab* Lama Bekerja dengan Variabel Kepuasan Kerja

Kategori		Kepuasan Kerja								Sig	
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS	Total		
Lama Bekerja	<1 tahun	F	1	4	2	0	0	2	0	9	0,002
		%	0,8%	3,1%	1,5%	0%	0%	1,5%	0%	7%	
	1-5 tahun	F	1	3	6	8	3	22	0	43	
		%	0,8%	2,3%	4,6%	6,2%	2,3%	17%	0%	33,3%	
5-10 tahun	F	1	2	5	6	6	33	4	57		
		%	0,8%	1,5%	3,8%	4,6%	4,6%	25,6%	3,1%		44,1%
	>10 tahun	F	2	1	0	0	2	12	3		20
		%	1,5%	0,8%	0%	0%	1,5%	9,3%	2,3%		15,5%

Sumber: Lampiran

**Tabel 13.** *Chi-square* Lama Bekerja dengan Variabel Kepuasan Kerja

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<i>Pearson Chi-Square</i>	40,593 <sup>a</sup>	18	,002

Sumber: Lampiran

Hasil dari uji *crosstab* menunjukkan nilai sebesar 0,002, hasil ini berada di bawah 0,05. Pada golongan lama bekerja kurang dari satu tahun terdapat empat karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan kepuasan kerja saat ini, sedangkan pada golongan 1-5 tahun bekerja terdapat 22 karyawan menyatakan bahwa mereka setuju terhadap kepuasan kerja di PT Sinar Plasindo dan pada golongan lama bekerja 5-10 tahun terdapat 33 karyawan yang menyatakan bahwa mereka setuju dengan kepuasan kerja di PT Sinar Plasindo, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lama bekerja dengan kepuasan kerja karyawan.

**Pembahasan**

**Hubungan Faktor Usia dengan Kepuasan Kerja**

Hasil olah data yang diperoleh melalui uji *crosstab* dan korelasi *chi-square* menunjukkan bahwa usia memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karena hasil signifikan dari uji *crosstab* 0,000 yang memiliki nilai kurang dari 0,05. Hasil dari olah data ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Sarker,

Crossman, dan Chinmeteeptuck (2003) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kepuasan kerja.

**Hubungan Faktor Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja**

Hasil olah data uji *crosstab* dan korelasi *chi-square* menunjukkan angka sebesar 0,597 sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karena nilai hasil signifikan uji *crosstab* berada di atas 0,05. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mora dan Carbonell (2009) yang menyimpulkan bahwa pria lebih menunjukkan kepuasan dalam bekerja dari pada wanita serta penelitian yang dilakukan oleh Kim (2005) yang menyatakan bahwa wanita memiliki kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja. Sedangkan hasil dari penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih (2010) yang menyimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.

**Hubungan Faktor Status Pernikahan dengan Kepuasan Kerja**

Hasil dari olah data *crosstab* dan korelasi *chi-square* mendapatkan nilai sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa status pernikahan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai yang didapat kurang dari 5% atau 0,05. Karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja daripada karyawan yang belum menikah. Hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azim, Haque, dan Chowdhury (2013), yang menyimpulkan bahwa status pernikahan tidak berperan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Hubungan Faktor Lama Bekerja dengan Kepuasan Kerja**

Hasil uji *crosstab* dan korelasi *chi-square* menunjukkan nilai 0,002 sehingga dapat disimpulkan faktor lama bekerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai yang didapat kurang dari 5% atau 0,05. Ada dugaan bahwa semakin lama karyawan tersebut bekerja di dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Sarker, Crossman, dan Chinmeteeptuck (2003) yang menyatakan bahwa lama kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Usia karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi usia karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.
2. Jenis kelamin karyawan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Status pernikahan karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawan yang belum menikah.
4. Lama bekerja karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

**Saran**

1. Masukan yang diberikan kepada PT Sinar Plasindo agar lebih memperhatikan dimensi promosi karyawan karena dalam dimensi promosi memiliki nilai rata-rata yang paling rendah yaitu 4,79. Hal ini dapat ditingkatkan melalui melakukan beberapa pergantian jabatan tiap periode atau

- mengumumkan serta memajang karyawan yang paling berprestasi sehingga karyawan lain menjadi ikut bersemangat untuk mengejar karyawan yang telah berprestasi tersebut.
2. Masukan kedua yang dapat diberikan untuk perusahaan ini adalah dari dimensi pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai 4,80. Hal ini dapat ditingkatkan melalui pengadaan kegiatan secara berkala agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan
  3. Masukan ketiga untuk perusahaan ini berada di dimensi gaji yang memiliki nilai 4,81. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberika imbalan lebih bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi agar karyawan dapat menghasilkan prestasi lebih.
  4. Masukan yang diberikan kepada penelitian selanjutnya berupa menambahkan beberapa variabel lain ke dalam penelitian serupa, variabel yang dapat ditambahkan berupa kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan, kepemimpinan perusahaan, dan lainnya. Selain itu, dapat ditambahkan juga tempat penelitian dengan bidang industri yang sama agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azim, M. T., Haque, M. M. & Chowdhury, R. A. (2013). Gender, marital status and job satisfaction an empirical study. *International Review of Management and Business research*, 2(2), 488–489
- Dipboye, R. L., Smith, C. S., Howell, W. C. (1994). *Understanding industrial and organizational behavior*. USA: Winston Inc. p. 157
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, p. 154
- Indrianto, N. (2002). *Metodologi penelitian bisnis*. Yogyakarta: BPFE, p. 147
- Kartika, E. W. & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di pakuwon food festival surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government, Korea. *Sex Roles*, 52(9), 667–681
- Lim, J. W. & Ling, F. Y. (2012). Human resource practices of contractors that lead to job satisfaction of professional staff. *Engineering, Construction and Architectural*, 19(1), 101–118
- Mora, T., & Carbonell, A. F. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. *The Journal of Socio-Economics*, 38, 581–589
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Saragih, F. S. (2010). Pengaruh penyuluhan terhadap pengetahuan dan sikap ibu tentang makanan sehat dan gizi seimbang di desa merek raya kecamatan raya kabupaten simalungun tahun 2010. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara (USU)
- Sarker, S. J., Crossman, A. & Chinmeteeptuck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: An examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 745–758
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta, p. 1; 2; 29; 49; 58; 68; 228; 307),
- Sutanto, E. M. & Anggraini, L. (2011). Analisis kepuasan kerja karyawan hotel hyatt regency yogyakarta dilihat dari sisi demografis. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 172–191
- Valaei, N. & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984–1014