

Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Fresh Food* pada Tiara Dewata Supermarket

RM SATRIO GUMULYA UTOMO, MADE ANTARA,
IGA OKA SURYAWARDANI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. PB Sudirman Denpasar 80323
Email: gumulyasatrio@yahoo.co.id
antara_unud@yahoo.com

Abstract

Employee's Job Satisfaction at Fresh Food Department Tiara Dewata Supermarket

Efforts to obtain optimal performance from the presence of employees in a company need to be done by setting the right strategy, namely by thinking about how to manage employees so that they are able to achieve the company's objectives. This can be realized by creating job satisfaction of the members of the organization concerned which will further improve work performance.

The objectives of this research are: (a) To analyze job satisfaction at Tiara Dewata Supermarket. (b) To analyze the factors forming employee job satisfaction at Tiara Dewata Supermarket. The population in this study were all employees of Tiara Dewata Supermarket in the fresh food department with total 60 people. The sample was determined by Saturated Sampling method, which is a sample determination technique if all members of the population were used as samples. Data analysis method used is factor analysis, namely The First Order Confirmatory Factor Analysis and The Second Order Confirmatory Factor Analysis, which is processed using AMOS 22 software.

The results show that: (1) Fresh Food employees at Tiara Dewata Supermarket are very satisfied working under the auspices of the Tiara Dewata Supermarket, this can be seen from the results of the average assessment score consisting of: main tasks and work functions, supervision by the leadership, opportunities for advancement, co-workers, and working conditions, with an average overall score of 4.40 at an interval of 4.2-5.0. (2) All research factors and indicators are valid / significant as a measure or form of employee job satisfaction. Overall the factors that give the biggest contribution or the strongest measure of job satisfaction is the opportunity to progress with the value of loading factor 0.986, while the factors that give the smallest contribution or the weakest as a measure of the construct of job satisfaction are co-workers with the value of loading factor 0.943.

Keywords: job satisfaction, fresh food, tiara dewata supermarket

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah bergantung pada kinerja dari sumber daya manusia baik karyawan maupun pimpinan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi

pemangku kepentingan eksternal (*stakeholders*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah dengan terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Tiara Dewata Supermarket yang merupakan salah satu pasar swalayan yang ada di wilayah Kota Denpasar. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, maka dapat dijelaskan bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan pada Tiara Dewata Supermarket sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih saja ditemukan beberapa permasalahan-permasalahan yang terjadi. Permasalahan yang terjadi dengan karyawan bagian *fresh food* Tiara Dewata Supermarket, dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati juga dapat berpotensi menurunkan kepuasan kerja, misalkan penempatan karyawan yang hanya pada posisi/bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, berdampak pada tingkat kejenuhan yang tinggi, serta menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disajikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada Tiara Dewata Supermarket?
- b. Faktor-faktor apa yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan pada Tiara Dewata Supermarket?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

- a. Menganalisis kepuasan kerja pada Tiara Dewata Supermarket.
- b. Menganalisis faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja karyawan pada Tiara Dewata Supermarket.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tiara Dewata Supermarket pada bagian *fresh food* yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:118). Sampel untuk penelitian ini ditentukan dengan metode *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang berjumlah 60 orang.

2.2 Metode Analisis Data

Menurut Latan (2012:74) analisis faktor konfirmatori atau sering disebut *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji dimensionalitas suatu konstruk atau variabel. Pada umumnya sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti terlebih dahulu harus melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk

menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk atau variabel laten tersebut dengan melakukan analisis faktor konfirmatori (CFA). Suatu konstruk secara konseptual dapat dibentuk secara *unidimensional* dan *multidimensional*. Jika konstruk berbentuk *unidimensional* maka untuk menguji validitas konstruk dapat dilakukan dengan *The First Order Confirmatory Factor Analysis* dan jika konstruk berbentuk *multidimensional* maka dapat dilakukan dengan *The Second Order Confirmatory Factor Analysis*. penelitian ini dilakukan *The First Order Confirmatory Factor Analysis* dan *The Second Order Confirmatory Factor Analysis*.

3 Hasil Dan Pembahasan

3.1 Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Fresh Food Pada Tiara Dewata Supermarket

Secara keseluruhan, bahwa karyawan bagian *Fresh Food* sangat puas bekerja di Tiara Dewata Supermarket, hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata keseluruhan variabel kepuasan kerja tercatat sebesar 4,4 berada pada interval 4,2 – 5,0

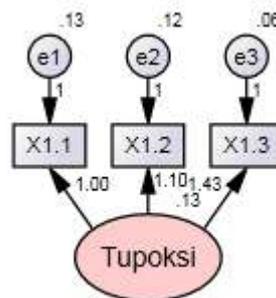
Rata-rata skor maksimal kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan bagian *Fresh Food* Tiara Dewata Supermarket adalah pada faktor kondisi kerja, yaitu tercatat sebesar 4,50. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar dengan memberikan gaji yang besar, tugas pokok dan fungsi kerja yang sesuai kemampuan, supervisi oleh pimpinan yang adil, adanya kesempatan untuk maju pada masing-masing karyawan, rekan kerja yang saling mendukung, akan tetapi kondisi kerja juga sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rata-rata skor minimal kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan bagian *Fresh Food* Tiara Dewata Supermarket adalah pada faktor tugas pokok dan fungsi kerja serta rekan kerja, sebab besarnya rata-rata skor yang dicapai tercatat masing-masing sebesar 4,34. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen Tiara Dewata Supermarket, agar jangan menurunkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Memupuk rasa persaudaraan dan meningkatkan jalinan kerja sama dengan sesama karyawan perlu ditingkatkan. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta melakukan pembinaan terhadap karyawan yang kurang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan serta kepuasan kerja.

3.2 Analisis Faktor Konfirmatori

a. Konfirmatori Indikator Pembentuk Faktor Tugas Pokok dan Fungsi Kerja

Hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) faktor tugas pokok dan fungsi kerja seperti yang ditampilkan pada Gambar 1:



Gambar 1

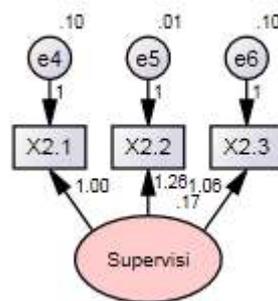
. *Confirmatory Factor Analysis* Faktor Tugas Pokok Dan Fungsi Kerja

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap faktor tugas pokok dan fungsi kerja, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ) untuk ke-3 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-3 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-3 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi faktor tugas pokok dan fungsi kerja. Untuk itu ke-3 indikator tersebut dapat diikuti sertakan pada analisis lebih lanjut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pengukur faktor tugas pokok dan fungsi kerja adalah kesesuaian pekerjaan (X1.3) dengan nilai *loading factor* 0,899, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur faktor tugas pokok dan fungsi kerja adalah tanggungjawab terhadap pekerjaan (X1.1) dengan nilai *loading factor* 0,712. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (Roziqin, 2010:73), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kesesuaian kepribadian pekerjaan.

b. Konfirmatori Indikator Pembentuk Faktor Supervisi oleh Pimpinan

Untuk hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) faktor supervisi oleh pimpinan digunakan seperti yang ditampilkan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2

Confirmatory Factor Analysis Faktor Supervisi oleh Pimpinan

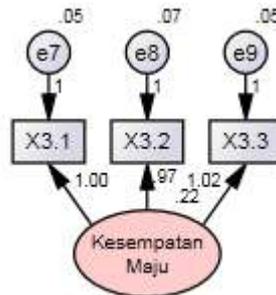
Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap faktor supervisi oleh pimpinan, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ) untuk ke-3 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-3 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-3 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi faktor supervisi oleh pimpinan. Untuk itu ke-3 indikator tersebut dapat diikuti sertakan pada analisis lebih lanjut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pengukur faktor supervisi oleh pimpinan adalah sistem pengawasan tegas dalam menegakkan disiplin (X2.2) dengan nilai *loading factor* 0,991, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur faktor supervisi oleh pimpinan adalah sistem pengawasan saat ini (X2.1) dengan nilai *loading factor* 0,793. Hasil penelitian sesuai dengan teori keadilan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Rivai (2010: 856-857) yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Oleh karena itu seorang pemimpin

sebagai supervisi harus melaksanakan sistem pengawasan yang tegas dan adil untuk menegakkan disiplin karyawan.

c. Konfirmatori Indikator Pembentuk Faktor Kesempatan Untuk Maju

Untuk hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) faktor kesempatan untuk maju seperti yang ditampilkan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3

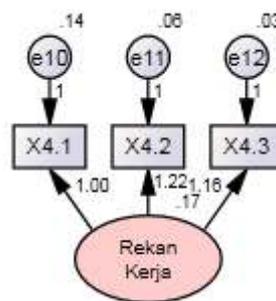
Confirmatory Factor Analysis Faktor Kesempatan Untuk Maju

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap faktor kesempatan untuk maju, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ) untuk ke-3 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-3 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-3 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi faktor kesempatan untuk maju. Untuk itu ke-3 indikator tersebut dapat diikuti sertakan pada analisis lebih lanjut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pengukur faktor kesempatan untuk maju adalah kesempatan program promosi (X3.1) dan kesempatan mengikuti pelatihan (X3.3) dengan nilai *loading factor* masing-masing adalah 0,909, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur faktor kesempatan untuk maju adalah informasi seputar promosi jabatan (X3.2) dengan nilai *loading factor* 0,871. Hasil penelitian sesuai dengan teori dua faktor (*Two factor theory*) yang dikemukakan oleh Rivai (2010: 856-857), teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

d. Konfirmatori Indikator Pembentuk Faktor Rekan Kerja

Untuk hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) faktor rekan kerja seperti yang ditampilkan pada Gambar 4 berikut:



Gambar 4

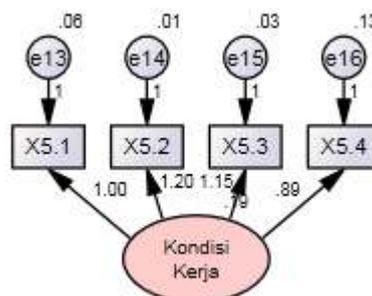
Confirmatory Factor Analysis Faktor Rekan Kerja

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap faktor rekan kerja, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ) untuk ke-3 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-3 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-3 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi faktor rekan kerja. ke-3 indikator tersebut dapat diikut sertakan pada analisis lebih lanjut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pengukur faktor rekan kerja adalah bekerja dengan orang yang bertanggung jawab (X4.3) dengan nilai *loading factor* 0,935, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur faktor rekan kerja adalah dukungan dari rekan kerja (X4.1) dengan nilai *loading factor* 0,740. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui adanya jalinan hubungan yang baik dari semua pihak yang ada dalam organisasi seperti adanya perhatian dari rekan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat merupakan sumber kepuasan bagi karyawan secara individu. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang karyawan. (Yasin, 2002:462)

e. Konfirmatori Indikator Pembentuk Faktor Kondisi Kerja

Untuk hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) faktor kondisi kerja seperti yang ditampilkan pada Gambar 5 berikut:



Gambar 5

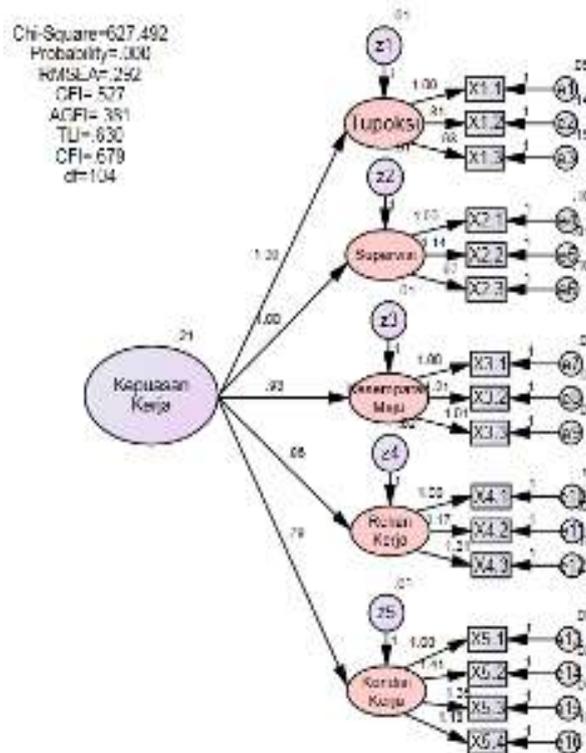
Confirmatory Factor Analysis Faktor Kondisi Kerja

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap faktor kondisi kerja, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ) untuk ke-4 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-4 indikator lebih kecil dari 0,05 (***) berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-4 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi faktor kondisi kerja. ke-4 indikator tersebut dapat diikuti sertakan pada analisis lebih lanjut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pengukur faktor kondisi kerja adalah kebersihan tempat kerja (X5.2) dengan nilai *loading factor* 0,991, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur faktor kondisi kerja adalah kemampuan menggunakan fasilitas (X5.4) dengan nilai *loading factor* 0,738. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurbahar,2015 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

f. Konfirmatori Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja

Analisi faktor konfirmatori orde kedua (*second order*) atau sering disebut sebagai model pengukuran bertingkat dua adalah model pengukuran di mana sebuah faktor utama (yang biasa disebut dimensi) diukur dengan sejumlah faktor (sub dimensi) dan masing-masing faktor tersebut diukur dengan masing-masing sejumlah atribut/indikatornya. penelitian ini di mana faktor utama (dimensi) adalah kepuasan kerja sementara sub dimensinya adalah: tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja.



Gambar 6 Hasil Modifikasi 2 Model CFA Konstruk Endogen

Berdasarkan hasil analisis, dapat dijelaskan bahwa semua indikator variabel laten memiliki *standardized estimate (regression weight)* berupa *loading factor* atau lamda (λ_i) $> 0,50$, nilai kritis C.R $> 2,00$ serta memiliki probabilitas lebih kecil dari 0,05 (***) , sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel laten tersebut adalah valid/signifikan. Faktor yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pembentuk atau pengukur konstruk kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju dengan nilai *loading factor* 0,986, sedangkan faktor yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur konstruk kepuasan kerja adalah rekan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,943.

3.3 Pembahasan

a. Kepuasan Kerja Karyawan Pada Tiara Dewata Supermarket

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa karyawan bagian *Fresh Food* pada Tiara Dewata Supermarket sangat puas bekerja di bawah naungan Tiara Dewata Supermarket, hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor penilaian yang terdiri dari: tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja, dengan hasil rata-rata skor penilaian secara keseluruhan sebesar 4,40 berada pada interval 4,2-5,0.

Banyak faktor sebagai pengukur dan pembentuk kepuasan kerja, di antaranya tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja. Hal tersebut dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurbahar (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan ditinjau dari (1) Tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi, (2) Supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi, (3) Kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi, (4) Rekan kerja masuk dalam kategori tinggi, dan (5) Kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi.

b. Faktor-Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Karyawan Pada Tiara Dewata Supermarket Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua faktor dan indikator memiliki *standardized estimate (regression weight)* berupa *loading factor* $> 0,50$, nilai kritis C.R $> 2,00$ serta memiliki probabilitas lebih kecil dari 0,05 (***) . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua faktor dan indikator tersebut adalah valid/signifikan sebagai pengukur atau pembentuk kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan faktor yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pengukur konstruk kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju dengan nilai *loading factor* 0,986, sedangkan faktor yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur konstruk kepuasan kerja adalah rekan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,943. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurbahar (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan ditinjau dari (1) Tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi. (2) Supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi. (3) Kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi. (4) Rekan kerja masuk dalam kategori tinggi, dan (5) Kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi.

4. **Kesimpulan Dan Saran**

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan bagian *Fresh Food* pada Tiara Dewata Supermarket, maka hal-hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan bagian *Fresh Food* pada Tiara Dewata Supermarket sangat puas bekerja di bawah naungan Tiara Dewata Supermarket, hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor penilaian yang terdiri dari: tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja, dengan hasil rata-rata skor penilaian secara keseluruhan sebesar 4,40 berada pada interval 4,2-5,0.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua faktor dan indikator memiliki *standardized estimate (regression weight)* berupa *loading factor* $> 0,50$, nilai kritis $C.R > 2,00$ serta memiliki probabilitas lebih kecil dari 0,05 (***)). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua faktor dan indikator tersebut adalah valid/signifikan sebagai pengukur atau pembentuk kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan faktor yang memberikan kontribusi terbesar atau yang paling kuat sebagai pengukur konstruk kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju dengan nilai *loading factor* 0,986, sedangkan faktor yang memberikan kontribusi terkecil atau yang paling lemah sebagai pengukur konstruk kepuasan kerja adalah rekan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,943.

b. Saran

Hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi kepuasan kerja karyawan bagian *Fresh Food* pada Tiara Dewata Supermarket, yaitu:

1. Sebagai bentuk pemerataan beban kerja masing-masing karyawan, manajemen diharapkan secara rutin mengadakan pemindahan (mutasi). Pemindahan (mutasi) pada umumnya dimaksudkan menempatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan/atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.
2. Manajemen diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor kepuasan kerja yang dianggap penting untuk ditingkatkan, antara lain suasana kerja serta hubungan antar karyawan, kerja sama antar rekan kerja, cara atasan menegur ketika terjadi kesalahan yang dirasa perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja.
3. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendetail dengan menambah atau mengembangkan indikator-indikator sebagai pengukur dan pembentuk kepuasan kerja, sehingga hasil analisis konfirmatori untuk menentukan nilai *loading factor* setiap indikator dari variabel laten tersebut dapat semakin baik.

5. **Ucapan Terima Kasih**

Terimakasih kepada Pimpinan, staff, manajemen beserta seluruh Karyawan Bagian *Fresh Food* Tiara Dewata Supermarket yang telah membantu dalam proses pelaksanaan penelitian

Daftar Pustaka

- Latan, Hengky. 2012. *Structural Equation Modeling, Konsep dan Aplikasi Menggunakan LISREL 8.80*. Bandung: Alfabeta
- Nurbahar, Ristiyahana. 2015. *Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Pos Indonesia (Persero)*

- Cabang Kebumen. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, M. Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yasin, Molid, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Murai Kencana
- Imanda, Sabilla Nurul. Prihatini, Apriatni Endang. Dewi, Reni Shinta. 2011. “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino Cibitung-Bekasi)”. *Jurnal. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Supratman, I Wayan Nova. 2016. “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Sumber Pangan Di Denpasar”. Skripsi. Denpasar : Konsentrasi Pengembangan Bisnis Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana Denpasar.