

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Employee Job Satisfaction at SMEs**

### *Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM*

**Wahyu Aji Putra, wahyuaji.97@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Widyastuti, wiwid@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

#### **Abstract**

This study is intended to explain how job satisfaction on UD Bumbu Masak Machmudah, Sidoarjo. In this research, the writer uses descriptive quantitative method using a single variable. The number of samples in this study were 135 respondents. The respondents in this study were all UD. Bumbu Masak Machmudah. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique to obtain research data. In collecting data, the authors distributed questionnaires to respondents and also interviews. In proving and analyzing this, validity and reliability tests, descriptive tests, and Crosstabs tests are used. The test results show that 17.8% of which 24 employees prove that employee job satisfaction is high, and the highest aspect of job satisfaction is the compensation aspect, which is 15.2%. And there is no difference between the job satisfaction of male and female employees and there is a difference between job satisfaction for employees with elementary, middle, and high school graduates.

#### **Highlights:**

- The study focuses on job satisfaction in UD Bumbu Masak Machmudah, Sidoarjo, using a descriptive quantitative method with a single variable.
- A sample size of 135 respondents was chosen through saturated sampling, and data was collected through questionnaires and interviews.
- The test results indicate that 17.8% of employees have high job satisfaction, with the compensation aspect being the most significant. There is no gender difference in job satisfaction, but differences are observed based on educational background.

**Keywords:** job satisfaction, UD Bumbu Masak Machmudah, descriptive quantitative method, sample size, compensation aspect.

Published date: 2022-12-31 00:00:00

## Pendahuluan

Perusahaan yang ingin mencapai kesuksesannya tidak akan bisa terlepas dari peran karyawan dalam perusahaan. Karyawan sendiri semata-mata bukanlah suatu objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, namun karyawan menjadi subjek, yang dimana karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan juga menjadi pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan di suatu perusahaan. Karyawan juga manusia yang mempunyai perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan [1] .

Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran dan kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Yang mana menurut [2] bahwa seorang pekerja atau karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya sendiri, maka ia akan mempertahankan prestasi kerjanya yang cukup tinggi, dan hal ini berlaku sebaliknya, apabila seorang pekerja atau karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerjanya maka secara cepat atau lambat mereka tidak akan lagi dapat diandalkan dan prestasinya yang buruk.

Kepuasan kerja merupakan akibat dari berlangsungnya pekerjaan. Dalam lingkup perusahaan, karyawan akan terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, ketika hasil kinerja yang mereka hasilkan diberikan imbalan yang setimpal, maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dan karyawan akan terus melakukan hasil yang maksimal dan berusaha secara optimal untuk mewujudkan cita - cita perusahaan. Dan apabila perusahaan tidak memberikan imbalan yang tidak setimpal dengan beban dan hasil pekerjaan mereka, maka yang akan muncul adalah sebuah ketidakpuasan dalam diri karyawan. Ketika kondisi ini terjadisecara terus menerus, maka karyawan akan menjadi frustrasi, sedih, dan kecewa. Akibatnya, produktivitas karyawan akan menurun [1].

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat di lihat dan dirasakan secara nyata pada saat karyawan mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota dari perusahaan tersebut untuk waktu yang lama. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda - beda, hal ini dikarenakan kepuasan kerja sendiri bersifat individu [3]. Kepuasan kerja tidak hanya dapat dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan yang besar saja , akan tetapi karyawan yang bekerja di perusahaan kecil pun juga dapat ikut merasakannya, salah satu nya adalah Usaha Dagang yang mana Usaha Dagang juga berhak untuk menerima kepuasan kerja seperti karyawan lainnya.

UD. Bumbu Masak Machmudah mempekerjakan karyawan dengan status karyawan borongan. Karyawan borongan ialah karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan yang mana mereka melakukan pekerjaannya dengan jenis tertentu dan upah mereka didasarkan pada volume pekerjaan yang berhasil karyawan hasilkan [4].

Berdasar kepada hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, yakni bahwa UD. Bumbu Masak Machmudah belum memberlakukan pemberian upah kepada karyawan sesuai dengan Upah Minimum Rakyat (UMR) pada daerah Sidoarjo, dan juga UD. Bumbu Masak Machmudah tidak menggunakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan sebagai upaya jaminan keamanan kerja untuk para karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah. Sehingga dari dua fenomena tersebut membuat peneliti tertarik sehingga ingin mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat ketika mereka sedang menjalankan tugas mereka sebagai karyawan hal ini menjadi suatu indikator yang saling menghubungkan satu aspek dengan aspek lain diantaranya adalah hubungan mereka dengan teman kerjanya, pimpinan, patuh pada peraturan, dan lingkup kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang sangat sentimental dan memberikan dampak berupa suatu situasi yang dapat membuat merasa aman atau tidak aman bagi para karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mejadi salah satu indikator perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan hal ini mencerminkan perilaku seorang karyawan kepada tugas dan segala tanggung jawab mereka dalam lingkup pekerjaan.

Hal ini sangat menarik perhatian peneliti mengenai seberapa pentingnya mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di UD. Machmudah. Dengan demikian peneliti memberi judul penelitian ini Kepuasan Kerja Karyawan UD. Machmuda Desa Putat Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan UD. Bumbu Machmudah. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UD. Bumbu Machmudah berjumlah 135 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 135 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu sample jenuh. Sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada [5]. Teknik pengumpulan data yang digunakan iadalah skala psikologi berupa skala kepuasan kerja dengan model skala *Likert* yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan memperoleh perubahan status dan keamanan kerja

## Hasil dan Pembahasan

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	135	107.00	162.00	127.02
Valid N (listwise)	135			

**Table 1.** Standar Deviasi dan Mean

Berdasarkan tabel tersebut peneliti menentukan kategori yang akan dipergunakan dalam menentukan kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

No	Rentang kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	Di atas 120,25	24	17,8	Sangat tinggi
2	101,75 s.d < 120,25	107	79,3	Tinggi
3	83,25 s.d < 101,75	4	3,0	Sedang
4	64,75 s.d < 83,25	0	0	Rendah
5	Di bawah 64,75	0	0	Sangat Rendah
Jumlah		135	100	

**Table 2.** Kepuasan Kerja Karyawan UD. Machmudah

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui dari 135 karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah, sebesar 17,8% yang mana berjumlah 24 karyawan membuktikan kepuasan kerja karyawan termasuk tinggi, kemudian sebesar 79,3% yang mana sejumlah 107 karyawan yang menjadi bukti kepuasan kerja di UD. Bumbu Masak Machmudah tinggi, dan sebesar 3,0% atau sejumlah 4 karyawan membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan sedang, tidak ada karyawan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah, dan sangat rendah. Berikut ini diagram hasil perolehan persentase tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah.

Indikator - indikator yang berhasil digunakan untuk membentuk kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, supervisi oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan memperoleh perubahan status, dan keamanan kerja. Berdasarkan analisis data secara statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan UD. Bumbu masak machmudah dengan kategori tinggi dengan presentase 79%. Apabila kepuasan kerja karyawan masuk ke dalam kategori yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan menjalankan tugas mereka dengan baik dan maksimal, karena beberapa aspek juga menjai tolak ukur bagaimana karyawan akan merasa puas, diantaranya adalah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan yang terjalin dengan baik yang mana pimpinan akan memotivasi dan memberikan perhatiannya kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan terciptanya lingkungan kerja yang sangat kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga UD. Bumbu Masak Machmudah akan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen bumbu.

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai hasil penelitian dari data yang telah berhasil diperoleh. Yang mana pembahasan ini akan membahas mengenai kepuasan terhadap kompensasi, supervisi oleh pimpinan, pekerjaan itu sendiri, hubungan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan memperoleh perubahan status, dan keamanan kerja.

Kepuasan kerja terhadap kompensasi adalah dalam kategori sangat tinggi sebanyak 15,2%. Kompensasi adalah sesuatu atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang mana hal ini merupakan bentuk pengganti kontribusi jasa mereka pada pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi merupakan satu hak yang diterima sebagai pertukaran dalam melakukan pekerjaan. [6] menyatakan hal yang berkenaan dengan pengertian kompensasi bahwa "Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian." Sedangkan [7] mengatakan bahwa "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan." Selaras dengan pernyataan [8] yaitu kompensasi yang baik akan memotivasi (merangsang) pegawai yang dikorelasikan pada kinerja mereka yang memiliki prestasi. Dengan hal ini semangat kerja pegawai jauh meningkat dikarenakan lahirnya motivasi dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut [ ] bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang diterima oleh karyawan yang mana hal ini diberikan dengan tujuan sebagai bentuk apresiasi pimpinan atau balasan jasa bagi mereka para karyawan yang berhasil bekerja secara seimbang dan merupakan suatu penghargaan bagi pimpinan agar para karyawan merasa puas atas prestasi yang mampu dicapai dan sejala dengan tujuan utama suatu perusahaan. Berdasarkan data diatas digambarkan bahwa karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh pimpinan UD. Bumbu Masak Machmudah.



Hasil penelitian kepuasan kerja karyawan pada kondisi kerja juga masuk pada kategori tinggi, yaitu sebesar 14,5%. Hal ini dibuktikan dari pernyataan seorang karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah yang mana ia menyatakan bahwa ia selalu nyaman dengan situasi lingkungan kerjanya. Penataan alat kerja dan kebersihan tempat kerja yang ada di UD. Bumbu masak machmudah yang mendukung untuk kelangsungan pekerjaan dan hal ini juga termasuk ke dalam aspek yang sangat mempengaruhi kepuasan karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah, karena jika kondisi kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat berdampak kepada bagaimana para pekerja merasa nyaman dan melakukan pekerjaan mereka secara maksimal sehingga hal ini membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut [10] bahwa kondisi kerja merupakan suatu situasi yang berada di sekitar lingkungan pekerjaan yang mana hal ini sangat akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pekerjaannya. Sedangkan menurut [11] kondisi kerja merupakan situasi yang berkorelasi dengan tempat bertugas.

Berkenaan dengan pendapat Robbins [12] bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan baik akan menjadi poin tambahan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas nya dengan baik, karena sejatinya para karyawan lebih menginginkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan teratur. Berdasar kepada hasil penelitian dan juga pada beberapa argumen teori, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam hal kondisi kerja sudah sangat baik karena aspek kondisikerja masuk kedalam kategori yang tinggi. Sehingga hal - hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah mempertahankan atau meningkatkan kondisi dan situasi kerja yang nyaman bagi para karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah.

Hasil penelitian kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi dan hubungan antara rekan kerja masuk kedalam kategori sedang, yaitu sebesar 14,4%. Hal ini didukung dengan adanya dukungan dari atasan terhadap para karyawan, baik dari dukungan alat kerja, maupun dukungan secara moral. Karyawan merasa telah mendapat motivasi dan juga dukungan penuh dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga pada situasi seperti ini membuat karyawan merasa dekat dengan pimpinan. Selain itu, pimpinan merespon penuh atas segala keluhan kesah yang karyawan rasakan. Yang mana keadaan seperti ini dapat memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh [13] yang mana "Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas kerja". Data ini berhasil dibuktikan dengan pernyataan bahwa karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah merasa puas dengan hubungan mereka dengan rekan kerjanya. Sehingga aspek ini sangat memberikan kemudahan bagi Karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah dalam bekerja, karena selain kompensasi yang tinggi dari pimpinan dan juga kondisi kerja yang mendukung, hubungan antar rekan kerja pun menjadi suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah juga menyatakan bahwa rekan kerja mereka sangat bersikap kooperatif, yang mana hal ini membuktikan bahwa karyawan dapat bekerjasama dengan baik untuk mewujudkan cita - cita UD. Bumbu Masak Machmudah. Selain itu juga karyawan berpendapat disaat mereka menghadapi hambatan dalam pekerjaan, rekan kerja mereka akan dengan senang hati memberi dukungan dan juga rekan kerja mereka akan selalu memotivasi dan memberi bantuan kepada mereka. Hal ini mejadi suatu bukti ada nya keharmonisan hubungan diantara sesama rekan kerja UD. Bumbu Masak Machmudah yang mana situasi kerja yang harmonis ini berhasil diciptakan dan membuat karyawan menjadi nyaman dan puas.

[14] menyatakan bahwa terdapat banyak karyawan yang melakukan pekerjaan juga dengan melakukan kebutuhan sosial mereka sebagai manusia, yaitu berinteraksi satu sama lain yang mana pendapat Robbins ini menjadi argumen penguat. Maka dikatakan seorang karyawan akan sangat beruntung ketika memiliki rekan kerja yang dapat berinteraksi satu sama lain dan saling mendukung satu sama lain sehingga hal ini menjadi suatu aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang didapatkan mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri termasuk didalam kategori sedang yaitu sebesar 14,3%. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang menyatakan bahwa semua karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah telah memahami dan mendapatkan pembagian kerja yang jelas antara satu sama lain, sehingga pekerjaan yang dilakukan antara karyawan satu dengan yang lainnya jelas, tidak berebut dan tidak ada yang merangkap dua pekerjaan. Yang mana hal ini sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah. Karena dengan adanya pembagian pekerjaan yang jelas, adil dan sesuai membuat karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah merasa berkompeten dan hal ini dapat meningkatkan semangat para karyawan sehingga mereka para karyawan akan merasa senang dan melaukan pekerjaan mereka secara maksimal dan profesional sesuai dengan keahlian mereka. Hal ini juga dikuatkan oleh argumen yang dinyatakan oleh [15] yang berpendapat bahwa "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Dengan sikap ini karyawan dapat menunjukkan dengan menaati moral kerja, menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, dan juga menunjukkan prestasi mereka dalam pekerjaan. Sehingga teori ini dapat menjadi landasan bagi penelitian ini karena yang karyawan lakukan adalah dengan mampu menguasai tugas pokok dan fungsi mereka sehingga mereka dapat mencintai pekerjaan yang mereka lakukan dan bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian kepuasan kerja karyawan terhadap keamanan kerja dalam kategori sedang sebesar 14,0%. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah yang menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan aman dan tidak beresiko. Unsur keamanan kerja karyawan merupakan suatu aspek yang memiliki peranan penting dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya nya adalah menciptakan suasana aman dan juga meningkatkan kualitas dan sarana prasarana sehingga apabila karyawan merasa aman untuk bekerja maka secara langsung mereka akan mengoptimalkan upaya nya untuk mewujudkan cita - cita perusahaan [8]. keamanan kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dampak yang diakibatkan dari

kecelakaan dan penyakit kerja secara tidak langsung akan merugikan perusahaan.

Hasil penelitian kepuasan kerja karyawan dalam kategori rendah adalah kesempatan memperoleh perubahan status jabatan, yaitu sebesar 13,1%. Hal ini didukung dengan pernyataan karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah yang menyatakan bahwa peluang untuk naik jabatan adalah sangat rendah. Meskipun dalam dunia pekerjaan sebenarnya karyawan sangat membutuhkan pengembangan potensi diri melalui jalur karier yang jelas sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berkenaan kepada pendapat [7] dimana ia menjelaskan bahwa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk memperoleh perubahan status, yang mana hal ini menjadi suatu peluang untuk meningkatkan pengalaman serta kemampuan kerja mereka selama melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabulasi silang dengan SPSS, dapat diketahui bahwa pada responden dengan jenis kelamin laki-laki dan memiliki kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 9 orang atau 6,7%, kepuasan kerja tinggi sebanyak 43 orang atau 31,9% dan kepuasan kerja sedang sebanyak 4 orang atau 3,0%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan dan memiliki kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 15 orang atau 11,1%, kepuasan kerja tinggi sebanyak 64 orang atau 47,4% dan kepuasan kerja sedang sebanyak 0 orang atau 0,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kepuasan kerja antara laki - laki dan perempuan.

Berdasarkan hasil tabulasi silang dengan SPSS pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada responden dengan Pendidikan SD dan memiliki kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 12 orang atau 8,9%, kepuasan kerja tinggi sebanyak 38 orang atau 28,1% dan kepuasan kerja sedang sebanyak 1 orang atau 0,7%. Responden dengan Pendidikan SMP dan memiliki kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 8 orang atau 5,9%, kepuasan kerja tinggi sebanyak 33 orang atau 24,4% dan kepuasan kerja sedang sebanyak 0 orang atau 0,0%. Responden dengan Pendidikan SMA dan memiliki kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 4 orang atau 3,0%, kepuasan kerja tinggi sebanyak 36 orang atau 26,7% dan kepuasan kerja sedang sebanyak 2 orang atau 1,5%. Responden dengan Pendidikan SMK dan memiliki kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 0 orang atau 0,0%, kepuasan kerja tinggi sebanyak 0 orang atau 0,0% dan kepuasan kerja sedang sebanyak 1 orang atau 0,7%. Yang mana dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kepuasan kerja pada karyawan yang berstatus lulusan SD, SMP, dan SMA.

Hal ini terjadi akibat dari faktor eksternal yang berasal dari luar dari karyawan. Diantaranya adalah faktor pendidikan karena mau tidak mau secara tidak langsung pendidikan akan menjadi tolak ukur kecerdasan karyawan. Faktor pendidikan juga sering dikaitkan dengan keintelektualan, karena adanya ketidaksetaraan intelegensi dengan jenis pekerjaan akan menimbulkan kesalahan dan penurunan tingkat kepuasan kerja. Dalam pekerjaan, pendidikan merupakan salah satu komponen yang harus diperhatikan, karena dengan pendidikan karyawan dapat memahami apa yang akan ia kerjakan dan hal ini selaras dengan pernyataan [7] yang mana ia berpendapat bahwa individu dengan pendidikan formal atau informal akan lebih memiliki pengetahuan yang luas terlebih dalam melakukan pekerjaan karena hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini tidak dapat di jauhkan dari sejumlah keterbatasan yang diketahui melalui pengamatan dalam sepanjang jalannya penelitian. Peneliti memiliki kelemahan yang mana nantinya akan menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam bahasan yang sama. Diantaranya adalah dari analisis aspek kepuasan kerja, terlihat bahwa aspek promosi merupakan nilai terendah dari item yang lain, Hal ini berarti perlu pengkajian lebih mendalam untuk aspek aspek promosi, mengingat aspek ini merupakan salah satu hal penting dalam kepuasan kerja. Pada penelitian ini juga tidak menjabarkan kepuasan kerja karyawan untuk setiap bidangnya, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya untuk kepuasan kerja karyawan pada tiap bidang, mengingat pembagian pekerjaan yang dilakukan pada tiap bidang berbeda.

## Simpulan

Berlandaskan pada hasil penelitian dan juga pembahasan perihal kepuasan kerja karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah di Desa Putat Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah secara general adalah puas.

Gambaran kepuasan kerja karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah Desa Putat Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo dalam kategori tinggi dengan presentase 79%. Untuk perbandingan kepuasan kerja karyawan dari aspek laki-laki dengan perempuan tidak ada perbedaan kepuasan kerja. Sedangkan untuk perbandingan kepuasan kerja karyawan dari aspek lulusan Pendidikan SD dengan SMP dan SMA masih terdapat perbedaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta aspek kepuasan kerja tertinggi adalah kompensasi, lalu dilanjutkan dengan kondisi kerja, kemudian aspek supervisi dan hubungan antar rekan kerja dan selanjutnya adalah aspek pekerjaan itu sendiri, keamanan kerja, dan yang terakhir adalah kesempatan memperoleh perubahan status jabatan yang menjadi komponen untuk menentukan kepuasan karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah.

## References

1. Abidin, N. "Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawaidilingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah". Semarang: Universitas Dian Nuswantoro. 2010.
2. Alwisol. Psikologi Kepribadian. Edisi revisi. UMM Press, Malang Analisa Permatasari. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Octa Putrajaya Tekstil Mills. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga. Surabaya. 2011.
3. Subagyo, Amir. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Politeknik Negeri Semarang. Orbith. Vol. 10 No. 1 [http://www.polines.ac.id/orbith/files/Orbith\\_10-1-2014\\_Hal\\_74-81.pdf](http://www.polines.ac.id/orbith/files/Orbith_10-1-2014_Hal_74-81.pdf) Diakses Tanggal 10 Februari 2020. Hal. 74-81. Subagyo, Amir. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Politeknik Negeri Semarang. Orbith. Vol. 10 No. 1 [http://www.polines.ac.id/orbith/files/Orbith\\_10-1-2014\\_Hal\\_74-81.pdf](http://www.polines.ac.id/orbith/files/Orbith_10-1-2014_Hal_74-81.pdf) Diakses Tanggal 10 Februari 2020. Hal. 74-81. 2014.
4. Analisa Permatasari, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Octa Putrajaya Tekstil Mills. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga. Surabaya. 2011.
5. Cintia, E. & Gilang, A., "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada kppn bandung". Jurnal Sioteknologi, Vol. 15, No 1, 15(1). 2016.
6. Dinprindag Provinsi Jawa Tengah. 2017. Logo, Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. <http://www.dinprindag.jatengprov.go.id>, diakses pada 25 Agustus 2020.
7. Engko, C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variable Intervening. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol 10 No 1 Universitas Pattimura. [http://web.stietrisakti.ac.id/JBA/JBA10.1April2008/1\\_Artikel\\_JBA10.1April2008.pdf](http://web.stietrisakti.ac.id/JBA/JBA10.1April2008/1_Artikel_JBA10.1April2008.pdf). Diakses Tanggal 5 Februari 2020. Hal. 1-12. Hasibuan, M. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006.
8. Fasial. " Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja". Yogyakarta: FE-UGM. 2005.
9. Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
10. Hariandja, Marihot Tua Efendi. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo. Hayati, W.F., 2014. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radio Suara Singgalang Mahimau (Radio Sushi Fm) Padang". Jurnal Online. Haynes, B.P., 2008. "The impact of office comfort on productivity The impact of office comfort on productivity". Journal of Facilities Management. 2002.
11. Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2006.
12. Hasibuan, M. Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.. 2002.
13. Indrasari, Meithiana. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2017.
14. Kilapong, Samuel, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprime Manado. Jurnal Emba. Vol.1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2645/2198> Diakses Tanggal 8 Februari 2020. Hal. 141-150. 2013.
15. K, Awaludin., Alam, S. & Yusuf, R.M., "Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros". Jurnal Magister Manajemen. Makasar: Universitas Hasanuddin. 2013.