

## **Sistem Korelasi Kepuasan Kerja Menggunakan Metode Olap Dan Kuantitatif Berbasis Web (Pada Karyawan Gudang Di PT. Sanbe Farma)**

**F Febrianto<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Teknik Informatika, Universitas Jenderal Achmad Yani

E-mail: [fajar.ferbrianto@student.unjani.ac.id](mailto:fajar.ferbrianto@student.unjani.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstrak.** Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan seseorang, bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, karir, kompensasi dan kepercayaan. Penelitian ini dibuat untuk melihat korelasi kepuasan kerja. Data tersebut didapatkan dengan cara dokumentasi, observasi, wawancara dan kuesioner kepada karyawan gudang PT Sanbe Farma. Setiap karyawan mengharapkan kepuasan kerja disetiap pekerjaannya. Pada setiap indikator kepuasan kerja menunjukkan hasil berapa besar nilai yang berpengaruh dan akan diperkuat dengan alasan yang logis. Dengan analisis ini diharapkan dapat membantu dalam pertimbangan pengambilan keputusan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis korelasi kepuasan kerja, yang hasil analisisnya digunakan untuk meminimalisir karyawan gudang PT Sanbe Farma mengalami rasa tidak puas pada pekerjaannya yang bisa membuat karyawan menjadi kurang produktif. Metode permasalahan ini akan diselesaikan menggunakan metode waterfall, online analytical processing, kuantitatif atau regresi linear. Hasil penelitian ini yaitu sistem pertimbangan untuk pengambilan keputusan kepuasan kerja karyawan gudang menjadi lebih cepat.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Regresi Linear, Berbasis Web

**Abstract.** Job satisfaction is an emotional state that a person feels, it can be fun or unpleasant at work. Job satisfaction is influenced by salary, career, compensation and trust. This research was made to see the correlation of job satisfaction. The data is obtained by means of documentation, observation, interviews and questionnaires to warehouse employees of PT Sanbe Farma. Every employee expects job satisfaction in every job. Each indicator of job satisfaction shows the results of how much the value is influential and will be strengthened with logical reasons. With this analysis, it is expected to assist in the consideration of decision making the purpose of this study is to analyze the correlation of job satisfaction, which results of the analysis are used to minimize PT Sanbe Farma warehouse employees experiencing a sense of dissatisfaction with their work which can make employees less productive. This problem method will be solved using the waterfall method, online analytical processing, quantitative or linear regression. The result of this research is the consideration system for making warehouse employee job satisfaction decisions faster.

**Keywords:** Job Satisfaction, Linear Regression, Web Based

## **1. Pendahuluan**

Saat ini setiap organisasi mengumpulkan data umpan balik, tetapi sangat sedikit yang bertindak untuk pengisiannya(kuesioner) dan sering terjadi kekacauan kertas ketika mengumpulkan data umpan balik. Salah satu cara paling efektif mengumpulkan informasi yang akurat adalah menyajikannya dengan cara yang paling baik, dengan pertanyaan yang harus jelas dan ringkas. Ketika karyawan merasa tidak puas pada pekerjaannya hal tersebut dapat mengganggu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kerugian tersebut bisa merugikan proses karyawan agar menjadi lebih produktif. Kerugian tersebut tergantung pada peran karyawan dalam organisasi atau jumlah karyawan dan kurangnya pengalaman atau pengetahuan organisasi mengambil peran penting dalam karyawan merasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki dampak yang positif dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan menjadi lebih produktif. Sedangkan ketidakpuasan kerja memiliki dampak yang negatif dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan menjadi kurang produktif. Orang-orang melakukan pekerjaan terbaik ketika mereka terlibat, terpenuhi dan bahagia, namun mengukur keterlibatan dan kebahagiaan seringkali terlalu rumit karena faktor politik di kantor. Pada penelitian yang dilakukan oleh Davit Irawan dengan judul rancang bangun online analytical processing (olap) aplikasi terpadu pada Honda utama motor kota Lubuklinggau berbasis web mobile [10]. Aplikasi tersebut menggunakan proses OLAP dalam penyajian informasinya. Penelitian yang sama juga menggunakan metode OLAP dilakukan juga oleh Pradika, Destarini, Agus Priyanto dan Atik Febriani dengan judul analisa terhadap layanan pasien pada data warehouse RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga menggunakan laporan OLAP dengan nine-step methodology[13], penelitian lainnya dilakukan oleh Harma Oktafia Lingga Wijaya dan Nopalia dengan judul implementasi sistem pelaporan penggunaan dana program sekolah gratis tingkat sekolah dasar menggunakan metode online analytical processing (olap) berbasis web[14], penelitian lainnya dilakukan oleh Muhammad Asna Faqih dan Budi Setiyono dengan judul olap berbasis Spasial pada data transaksi booking di “Koperasi Sehati” Depok[15], penelitian lainnya dilakukan oleh Aminurrahman Syam dan Abdul Rachman Manga dengan judul sistem tracer study alumni fakultas ilmu komputer universitas muslim Indonesia menggunakan metode on-line analytical processing (olap). Oleh karena itu, agar mengurangi kekacauan kertas dan kesalahan yang sama adalah dengan memindahkannya secara sistem kuesioner online disertai dengan analisisnya. Tim adalah sumber daya manusia yang paling berharga. Menerima umpan balik dan atas dasar data yang diperlukan untuk mengoptimalkan perbaikan budaya organisasi.

## **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini terdiri dari pengumpulan data dan kuesioner, populasi, sampel, pengujian validitas dan reliabilitas, statistika deskriptif, data kategorik, rating scale dan pengukuran sikap, sentral tendensi dan penentuan kategori kepuasan kerja, online analytical processing, analisis trends, mind mapping dan analisis perilaku, analisis resiko, manajemen resiko, regresi linear, konstanta dan koefisien regresi, prediksi persamaan regresi dan uji korelasi, pengembangan perangkat lunak, dan dokumentasi.

### *2.1. Pengumpulan Data dan Kuesioner*

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Observasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan enam aspek Spredly(1980)[22], selain itu peneliti juga mengajukan pertanyaan disertai bukti jika ada. Wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur. Peneliti membuat pertanyaan dan meminta jawaban akan pertanyaan tersebut. Dokumentasi pada penelitian ini mempelajari karya ilmiah, buku ilmiah dan sumber-sumber ilmiah lainnya yang sesuai dengan penelitian dan memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, dokumentasi pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data melalui data dokumen karyawan yang keluar, data tersebut didapatkan dari karyawan PT Sanbe yang masih bekerja, yang sebelumnya data tersebut diminta oleh peneliti. Kuesioner pada penelitian ini dengan cara memberikan link kuesioner online pada karyawan PT Sanbe yang peneliti percaya untuk mengedarkan kuesioner pada karyawan gudang PT Sanbe. Pengambilan data dilakukan dengan cara online melalui link web [kkwithto.my.id](http://kkwithto.my.id).

Kuesioner pada penelitian adalah konsep kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pertanyaan tertutup. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor[19] seperti sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1. Untuk hasil yang valid dan reliabel, desain kuesioner harus memastikan bahwa setiap responden menerima stimulus atau rangsangan yang sama dengan cara yang sama[22]. Rangsangan visual diperoleh dari desain visual kuesioner[22]. Elemen desain visual termasuk tata letak kuesioner(baik diatas kertas atau sebagai layar komputer), jenis huruf, besar huruf, struktur tugas yang diperlukan dalam pertanyaan-pertanyaan dan tampilan dari kuesioner. Elemen desain visual memandu ketika mengisi kuesioner.

### 2.2. Populasi, Sampel, Pengujian Validitas, dan Reliabilitas

Karena populasi yang besar dan terbatasnya keuangan, waktu dan tenaga. Maka penelitian ini menggunakan sampel yang didapatkan dari populasi itu. Cara menentukan sampel minimal dari total populasi menggunakan rumus slovin dengan tingkat signifikansi 0,05. Rumus slovin[25] sebagai berikut:

$$n = N/(1 + Ne^2) \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah pada sampel

N = jumlah total pada sebuah populasi

e = toleransi error

Sampel yang diambil menggunakan teknik probability sampling yaitu random sampling dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan pendidikan terakhir yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampling insidental, yaitu siapa saja yang bertemu secara kebetulan digunakan sebagai sampel, selama orang tersebut cocok sebagai sumber data. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor faktor dengan skor total[19]. Pengujian validitas pada penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel, indikator kepuasan kerja meliputi empat faktor yaitu: gaji, karir, kompensasi dan kepercayaan. Selanjutnya indikator (faktor) gaji, karir, kompensasi dan kepercayaan dikembangkan masing-masing memiliki dua butir pertanyaan. Pengujian validitas ini menggunakan pearson product moment. Rumus pearson product moment[20] :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (2)$$

Butir sebagai X1 sampai dengan Xn sebagai item-item dan total faktor sebagai Y[20]. Untuk mengetahui valid kita cek dulu dengan r-tabel < r-hitung maka valid[27].

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik spearman brown[19]. Untuk mengetahui reliabel kita cek dulu, jika r-tabel < spearman brown maka reliabel. Rumus spearman brown[19] :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b} \quad (3)$$

r<sub>i</sub> = reliabilitas internal seluruh instrumen

r<sub>b</sub> = korelasi product moment

### 2.3. Statistika Deskriptif, Data Kategorik, Rating Scale, dan Pengukuran Sikap

Statistika deskriptif pada penelitian ini seperti penyajian data melalui tabel, modus, mean, sentral tendensi standar deviasi, perhitungan presentase dan analisis korelasi[19]. Data kategorik adalah dimana data yang

di dapat dari hasil pengamatan dalam bentuk penggolongan, bukan hasil pengukuran[20]. Data kategorik setelah diolah akan memberikan informasi dalam bentuk distribusi frekuensi[20].

Dua jenis ukuran data kategorik[20] seperti nominal adalah data kategori yang tidak memiliki tingkatan seperti jenis kelamin, dan ordinal adalah data kategori yang memiliki tingkatan seperti jenis pendidikan dari yang terendah sampai tertinggi.

Rating Scale pada penelitian ini berupa data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Jumlah skor kriteria(butir skor) = 1 s.d 5 x (butir pertanyaan) x jumlah responden[19]. Maka didapatkan rangkaian kategori kuantitatif yang mewakili kualitatif sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk mengetahui pengukuran sikap kepuasan kerja pada penelitian ini terdapat empat indikator dengan total pertanyaan delapan butir. Berdasarkan data tersebut, dibawah ini akan menggambarkan skor minimal, nilai kuartil 1, nilai median, nilai kuartil 3 dan skor maksimal.

|         |           |        |           |          |
|---------|-----------|--------|-----------|----------|
| 8       | 16        | 24     | 32        | 40       |
| Minimal | Kuartil 1 | Median | Kuartil 3 | Maksimal |

Batas-batas skor untuk masing-masing kategori sikap berdasarkan skala tersebut maka range skor dari keempat kategori dapat dilihat pada Tabel 1 Kategori Sikap [20].

**Tabel 1.** Kategori Sikap

| Kategori Sikap       | Kategori Skor                         | Range Skor Total |
|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| Sikap sangat negatif | Skor minimal $\leq x <$ kuartil 1     | 8 – 15           |
| Sikap negatif        | Kuartil 1 $\leq x <$ median           | 16 – 23          |
| Sikap positif        | Median $\leq x <$ kuartil 3           | 24 – 31          |
| Sikap sangat positif | Kuartil 3 $\leq x \leq$ skor maksimal | 32 - 40          |

#### 2.4. Sentral Tendensi dan Penentuan Kategori Kepuasan Kerja

Sentral tendensi pada penelitian ini menggunakan rata-rata, varian dan standar deviasi.

Formulasi menentukan nilai rata-rata[20].

$$X = \frac{\sum x}{n} \tag{4}$$

X = mean/rata-rata

$\sum x$  = jumlah total data

n = jumlah total frekuensi data

Formulasi menentukan nilai varian[20]. Sampel varian:

$$s^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1} \tag{5}$$

Formulasi menentukan nilai standar deviasi[20]. Sampel standar deviasi:

$$s^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1} \tag{6}$$

Penentuan kategori kepuasan kerja individu responden baik jika (skor  $\geq$  rata-rata) dan kurang jika (skor  $<$  rata-rata).

### 2.5. Online Analytical Processing, Analisis Trends, Mind Mapping, dan Analisis Perilaku

Online analytical processing pada database ini digunakan untuk menganalisis data. Mulai dari roll up fungsi untuk melihat data dalam hirarki yang lebih global, dan slice fungsi yang memiliki satu data secara spesifik. Analisis trends pada data gaji, karir, kompensasi, dan kepercayaan untuk mengetahui kenaikan kepuasan kerja pada karyawan gudang. Selain itu analisis trends digunakan untuk peramalan masa yang datang. Analisis perilaku pada penelitian ini adalah prinsip perilaku dan hubungannya pada kepuasan kerja karyawan gudang PT Sanbe Farma. Mind mapping pada penelitian ini proses memetakan pikiran untuk menghubungkan konsep-konsep permasalahan dari cabang-cabang membentuk korelasi konsep menuju pada suatu pemahaman.

### 2.6. Analisis Resiko, Manajemen Resiko, Regresi Linear, Konstanta, dan Koefisien Regresi

Analisis resiko pada penelitian ini adalah suatu metode analisis yang meliputi faktor penilaian yang fokus pada resiko indikator(faktor) dan berhubungan dengan pertanyaan yang disebarkan. Analisis manajemen resiko pada penelitian ini adalah usaha yang secara rasional ditunjukkan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kerugian dari resiko yang dihadapi yang fokus pada manajemen resiko indikator(faktor) dan berhubungan dengan pertanyaan yang disebarkan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear sederhana yang dilakukan secara berulang pada setiap hipotesis. Rumus regresi linear[17] sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (7)$$

Rumus konstanta a[17] sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma y) (\Sigma x^2) - (\Sigma x) (\Sigma xy)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \quad (8)$$

Rumus koefisien regresi b[17] sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x) (\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \quad (9)$$

### 2.7. Prediksi Persamaan Regresi dan Uji Korelasi

Prediksi Persamaan Regresi pada penelitian ini agar mengetahui nilai yang diprediksi. Uji korelasi pada penelitian ini adalah X sebagai variabel bebas. Sedangkan Y sebagai variabel terikat. Rumus korelasi pearson product moment sebagai berikut[20]:

$$r = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x) (\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}} \quad (2)$$

Keterangannya rumus sebagai berikut:

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\Sigma x$  = Total jumlah dari variabel X

$\Sigma y$  = Total jumlah dari variabel Y

$\Sigma x^2$  = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\Sigma y^2$  = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\Sigma xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

Interprestasi angka korelasi menurut Prof. Sugiyono(2007) dapat dilihat pada Tabel 2 Probabilitas Kepuasan Kerja.

**Tabel 2.** Probabilitas Kepuasan Kerja

| r            | Kriteria Hubungan                        |
|--------------|--|
| < 0          | Korelasi berpengaruh negatif             |
| 0            | Tidak ada korelasi diantara dua variabel |
| 0 – 0,199    | Sangat lemah                             |
| 0,20 – 0,399 | Lemah                                    |
| 0,40 – 0,599 | Sedang                                   |
| 0,60 – 0,799 | Kuat                                     |
| 0,80 – 1     | Sangat kuat                              |

### 2.8. Pengembangan Perangkat Lunak

Pengembangan perangkat lunak pada penelitian ini menggunakan model Waterfall. Metode Waterfall adalah proses pengembangan pada perangkat lunak secara bertahap, dimulai dari analisis kebutuhan, dilanjutkan pada proses desain perangkat lunak dan sistem, dilanjutkan pada proses implementasi kode perangkat lunak, dilanjutkan pada proses pengujian perangkat lunak dan dilanjutkan pada proses penerapan perangkat lunak dan pemeliharaan.

### 2.9. Dokumentasi

Tahap ini penting dari pembuatan perangkat lunak, semua tahapan dituangkan ke dalam sebuah tulisan, diagram, gambar atau bentuk-bentuk lain guna memperjelas tahapan apa saja yang dilakukan untuk pembangunan sistem korelasi kepuasan kerja menggunakan metode olap dan kuantitatif berbasis web (pada karyawan gudang PT Sanbe Farma).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan pada penelitian ini membahas tentang analisis teknis dan analisis teori. Hasil analisis teknis seperti populasi dan sampel, validitas dan reliabilitas instrumen, distribusi frekuensi, rating scale, pengukuran sikap, sentral tendensi, penentuan kepuasan kerja, trends, OLAP, dan regresi linear. Hasil analisis teori seperti resiko, manajemen resiko, perilaku, dan mind mapping.

### 3.1. Populasi, Sampel, Validitas, Reliabilitas Instrumen, dan Distribusi Frekuensi

Populasi pada karyawan gudang PT Sanbe Farma terdapat 40 karyawan. Data yang didapatkan dari total populasi sebanyak 38 karena terbatasnya waktu. Sampel pada penelitian ini menggunakan nilai toleransi error 5% dengan kepercayaan 95% dihitung menggunakan rumus slovin didapatkan  $n = 36,3636364$  dibulatkan menjadi 37 sampel dengan signifikansi 5% nilai r tabelnya adalah 0,325. Untuk mengetahui validitas jika  $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$  maka valid, untuk mengetahui reliabilitas jika  $r\text{-tabel} < \text{spearman brown}$  maka reliabel. Validitas dan Reliabilitas Instrumen pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

**Tabel 3.** Validitas dan Reliabilitas Instrumen

|                        | r-tabel | Validitas        | Status   |
|------------------------|---------|------------------|----------|
| Gaji                   | 0,325   | 0,56739776070508 | Valid    |
| Karir                  | 0,325   | 0,73977777594785 | Valid    |
| Kompensasi             | 0,325   | 0,63245249039946 | Valid    |
| Kepercayaan            | 0,325   | 0,48525163317528 | Valid    |
| Reliabilitas Instrumen | 0,325   | 0,49439406225826 | Reliabel |

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jenis kelamin, pendidikan, dan umur dapat dilihat pada Tabel 4 Jenis Kelamin, 5 Pendidikan, dan 6 Umur.

**Tabel 4.** Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Pria          | 26        | 70,27%  |
| Wanita        | 11        | 29,73%  |

**Tabel 5.** Pendidikan

| Pendidikan | Frequency | Percent |
|------------|-----------|---------|
| SMA/SMK    | 15        | 40,54%  |
| D3         | 8         | 26,67%  |
| S1         | 14        | 38,89%  |

**Tabel 6.** Umur

| Umur | Frequency | Percent |
|------|-----------|---------|
| 22   | 1         | 2,78%   |
| 24   | 1         | 2,78%   |
| 25   | 1         | 2,78%   |
| 26   | 1         | 2,78%   |
| 27   | 6         | 16,67%  |
| 28   | 9         | 25%     |
| 29   | 3         | 8,33%   |
| 30   | 1         | 2,78%   |
| 31   | 1         | 2,78%   |
| 32   | 4         | 11,11%  |
| 33   | 3         | 8,33% % |
| 34   | 1         | 2,78%   |
| 35   | 1         | 2,78%   |
| 36   | 2         | 5,56%   |
| 37   | 1         | 2,78%   |
| 42   | 1         | 2,78%   |

3.2. *Rating Scale, Pengukuran Sikap, Sentral Tendensi, Penentuan Kepuasan Kerja, dan Trends*  
 Untuk mengetahui rating scale pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 Rating Scale.

**Tabel 7.** Rating Scale

|             | Total Skor | Rating Scale  |
|-------------|------------|---------------|
| Gaji        | 234        | Hampir setuju |
| Karir       | 215        | Hampir netral |
| Kompensasi  | 270        | Hampir setuju |
| Kepercayaan | 267        | Hampir setuju |

Untuk mengetahui pengukuran sikap pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 Pengukuran Sikap.

**Tabel 8.** Pengukuran Sikap

| Kategori Sikap Kepuasan Kerja | Distribusi Frekuensi | Presentase |
|-------------------------------|----------------------|------------|
| Sikap sangat positif          | 2                    | 5,4%       |
| Sikap positif                 | 32                   | 86,5%      |
| Sikap negatif                 | 3                    | 8,1%       |
| Sikap sangat negatif          | 0                    | 0%         |

Untuk mengetahui sentral tendensi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 Sentral Tendensi.

**Tabel 9.** Sentral Tendensi

|             | Total Hasil Pengamatan | Rata-Rata       | Variance         | Standard Deviation |
|-------------|------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| Gaji        | 234                    | 6,3243243243243 | 1,6141141141141  | 1,2704779077631    |
| Karir       | 215                    | 5,8108108108108 | 2,5465465465465  | 1,5957902576926    |
| Kompensasi  | 270                    | 7,2972972972973 | 0,65915915915916 | 0,81188617377017   |
| Kepercayaan | 267                    | 7,2162162162162 | 0,84084084084084 | 0,9169737405405    |

Untuk mengetahui Penentuan Kepuasan Kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10 Penentuan Kepuasan Kerja.

**Tabel 10.** Penentuan Kepuasan Kerja

|             | Total Hasil Pengamatan | Rata-Rata       | Kepuasan Kerja Baik | Presentase | Kepuasan Kerja Kurang | Presentase |
|-------------|------------------------|-----------------|---------------------|------------|-----------------------|------------|
| Gaji        | 234                    | 6,3243243243243 | 18                  | 48,7%      | 19                    | 51,3%      |
| Karir       | 215                    | 5,8108108108108 | 19                  | 51,3%      | 18                    | 48,7%      |
| Kompensasi  | 270                    | 7,2972972972973 | 12                  | 32,4%      | 25                    | 67,6%      |
| Kepercayaan | 267                    | 7,2162162162162 | 12                  | 32,4%      | 25                    | 67,6%      |

Untuk mengetahui trends pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11 Trends.

**Tabel 11.** Trends

|             | Trends Menaik                             | Pengisian |
|-------------|---|-----------|
| Gaji        | 3, 6, 7, 6, 8                             | 14-18     |
| Karir       | 4, 5, 6, 7, 4, 4, 6, 4, 4, 10             | 7-16      |
| Kompensasi  | 6, 7, 9, 8, 7, 7, 7, 7, 8, 8, 8, 7, 8, 10 | 14-27     |
| Kepercayaan | 5, 7, 7, 7, 9                             | 25-29     |

Ketika trends indikator gaji/karir/kompensasi/kepercayaan naik, karyawan merasakan tidak puas dimasa depan memiliki peluang lebih tinggi.



3.3. Online Analytical Processing

Untuk mengetahui roll up dan slice kepuasan kerja butir 1 dapat dilihat pada Tabel 12 Roll Up Kepuasan Kerja Butir 1, Tabel 13 Slice Gaji Bulanan Yang Diterima Sesuai Dengan Usaha Yang Dikeluarkan, Tabel 14 Slice Semua Karyawan Diberikan Kesempatan Untuk Kenaikan Jabatan, Tabel 15 Slice Saya Merasa Terlindungi Dengan Adanya Jaminan Kesehatan Di Perusahaan, Tabel 16 Slice Sesama Karyawan Sudah Melakukan Komunikasi Secara Baik Untuk Mencapai Tujuan Organisasi.

**Tabel 12.** Roll Up Kepuasan Kerja Butir 1

|                        | Indikator | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|------------------------|-----------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Butir 1 | 4         | 532               | 71,89%     | 208            | 28,11%     | 740        |

**Tabel 13.** Slice Gaji Bulanan Yang Diterima Sesuai Dengan Usaha Yang Dikeluarkan

|                             | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|-----------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Gaji Butir 1 | 126               | 68,11%     | 59             | 31,89%     | 185        |

**Tabel 14.** Slice Semua Karyawan Diberikan Kesempatan Untuk Kenaikan Jabatan

|                              | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|------------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Karir Butir 1 | 105               | 56,76%     | 80             | 43,24%     | 185        |

**Tabel 15.** Slice Saya Merasa Terlindungi Dengan Adanya Jaminan Kesehatan Di Perusahaan

|                                   | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|-----------------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Kompensasi Butir 1 | 151               | 81,62%     | 34             | 18,38%     | 185        |

**Tabel 16.** Slice Sesama Karyawan Sudah Melakukan Komunikasi Secara Baik Untuk Mencapai Tujuan Organisasi

|                                    | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|------------------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Kepercayaan Butir 1 | 129               | 69,73%     | 56             | 30,27%     | 185        |

Untuk mengetahui roll up dan slice kepuasan kerja butir 2 dapat dilihat pada Tabel 17 Roll Up Kepuasan Kerja Butir 2, Tabel 18 Slice Pernyataan Gaji Bulanan Yang Diterima Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Saya, Tabel 19 Slice Pelaksanaan Kenaikan Jabatan Dijalankan Berdasarkan Kemampuan, Tabel 20 Slice Saya Mendapatkan Apresiasi Dari Pimpinan Atas Hasil Kerja Yang Memuaskan, Tabel 21 Slice Atasan Saya Selalu Mengawasi Saya Dalam Bekerja Dan Rutin Melakukan Pengecekan Terhadap Hasil Kerja Karyawan Bawahannya.

**Tabel 17.** Roll Up Kepuasan Kerja Butir 2

|                        | Indikator | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|------------------------|-----------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Butir 2 | 4         | 475               | 64,19%     | 265            | 35,81%     | 740        |

**Tabel 18.** Slice Pernyataan Gaji Bulanan Yang Diterima Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Saya

|                             | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|-----------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Gaji Butir 2 | 108               | 58,38%     | 77             | 41,62%     | 185        |

**Tabel 19.** Slice Pelaksanaan Kenaikan Jabatan Dijalankan Berdasarkan Kemampuan

|                              | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|------------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Karir Butir 2 | 110               | 59,46%     | 75             | 40,54%     | 185        |

**Tabel 20.** Slice Saya Mendapatkan Apresiasi Dari Pimpinan Atas Hasil Kerja Yang Memuaskan

|                                   | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|-----------------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Kompensasi Butir 2 | 119               | 64,32%     | 66             | 35,68%     | 185        |

**Tabel 21.** Slice Atasan Saya Selalu Mengawasi Saya Dalam Bekerja Dan Rutin Melakukan Pengecekan Terhadap Hasil Kerja Karyawan Bawahannya

|                                    | Jawaban Responden | Presentase | Tidak Terjawab | Presentase | Total Skor |
|------------------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja Kepercayaan Butir 2 | 138               | 74,59%     | 47             | 25,41%     | 185        |

### 3.4. Regresi Linear, Resiko, dan Manajemen Resiko

Gaji bulanan yang diterima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan vs gaji bulanan yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan saya memiliki konstanta a dengan nilai 1,2717391304348, koefisien regresi b dengan nilai 0,48369565217391, dan korelasinya dengan nilai 0,34839419372362 dengan kesimpulan jadi korelasinya korelasi lemah 0.20 - 0.399. Semua karyawan diberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan vs pelaksanaan kenaikan jabatan dijalankan berdasarkan kemampuan memiliki konstanta a dengan nilai 1,3268156424581, koefisien regresi b dengan nilai 0,58007448789572, dan korelasinya dengan nilai 0.58061535000659 dengan kesimpulan jadi korelasinya korelasi sedang 0.40 - 0.599. Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan di perusahaan vs saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan memiliki konstanta a dengan nilai 3,608, koefisien regresi b dengan nilai -0,096, dan korelasinya dengan nilai -0,058380510649262 dengan kesimpulan jadi korelasinya korelasi berpengaruh negatif  $< 0$ . Sesama karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik

untuk mencapai tujuan organisasi vs atasan saya selalu mengawasi saya dalam bekerja dan rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja karyawan bawahannya memiliki konstanta a dengan nilai 4,5658307210031, koefisien regresi b dengan nilai -0,23981191222571, dan korelasinya dengan nilai -0,21578337561321 dengan kesimpulan jadi korelasinya korelasi berpengaruh negatif  $< 0$ .

Analisis resiko indikator (faktor) kepuasan kerja gaji (membandingkan gaji yang diterima dengan pegawai lain dan mengerjakan suatu tugas bergantung pada keyakinannya terhadap gaji), karir (bekerja dengan orang baru, semakin tinggi jabatan maka jumlah jabatan yang tersedia semakin sedikit sehingga semakin kompetitif, dan melakukan pekerjaan ditempat lain), kompensasi (pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden dan membandingkan kompensasi berupa apresiasi yang diterima), dan kepercayaan (pembalasan dendam jika kepercayaan dikhianati, tidak bisa melihat situasi yang dihadapi seseorang, dan tidak terjadinya hubungan emosional antara pihak yang ada).

Analisis manajemen resiko indikator (faktor) kepuasan kerja gaji (tingkat gaji, struktur/pengelolaan gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan [1]), karir (pengembangan karir pribadi, pengembangan karir yang didukung departemen SDM, peran pimpinan dalam pengembangan karir, dan peran umpan balik terhadap pengembangan karir [23]), kompensasi (mematuhi standar pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden. Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 15 No. 1 Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti [24], dan menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi), dan kepercayaan (konsekuensi yang jelas dan hukuman tersebut benar-benar diberlakukan bila kepercayaan dilanggar, memiliki informasi yang memadai tentang seseorang dan sering berkomunikasi, dan melakukan kesediaan untuk melindungi seseorang secara fisik dan emosional, keterbukaan, kesediaan untuk berbagi ide dan informasi secara bebas [12]).

### *3.5. Perilaku dan Mind Mapping*

Pengaruh lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah perilaku [27] sebagai berikut:

1. Kepribadian  
Penentu kepribadian yaitu faktor keturunan, lingkungan dan dimoderasi oleh kondisi situasional. Sifat kepribadian yaitu ekstrasvert atau introvert, sensing atau intuitif, berpikir atau merasakan, dan menilai atau mempersepsikan.
2. Perilaku Politik  
Penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi pengambilan keputusan dalam organisasi atau pada perilaku yang tidak berizin dan melayani diri sendiri. Jenis kegiatan politik seperti, menyerang atau menyalahkan orang lain (digunakan saat mencoba menghindari tanggung jawab atas kegagalan), menggunakan informasi (menyimpan atau mengubah informasi, terutama untuk menyembunyikan informasi negatif), mengelola kesan (memberi perhatian positif pada diri sendiri atau memuji pencapaian positif orang lain), membangun dukungan dan ide (memastikan bahwa orang lain akan mendukung ide seseorang sebelum disajikan), memuji orang lain (membuat orang penting merasa baik), membangun koalisi (bergabung dengan orang lain untuk membuat grup yang kuat), bergaul dengan orang-orang berpengaruh (membangun jaringan pendukung), dan menciptakan kewajiban (melakukan kebaikan untuk orang lain sehingga mereka akan berhutang padamu nanti).
3. Perilaku pemimpin  
Seorang pemimpin mendefinisikan struktur perannya dan peran karyawan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin memiliki hubungan kerja yang ditandai dengan rasa saling percaya, menghormati ide karyawan dan menghargai perasaan mereka.

Mind mapping pada penelitian ini dengan membuat konsep yang membahas penelitian ini dari awal hingga akhir penelitian. Mind mapping yang menjelaskan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pembangunan perangkat lunak

Requirements definition (analisis kebutuhan dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi), system and software design (desain perangkat lunak dan sistem dilakukan dengan cara unified modeling language dan desain perangkat lunak), implementation and unit testing (implementasi kode perangkat lunak dilakukan dengan cara HTML, CSS, Javascript, PHP, Framework MVC, dan MySQL), integration and system testing (pengujian perangkat lunak dilakukan dengan cara Black Box), operation and maintenance (pemeliharaan dilakukan dengan cara pembetulan kesalahan, meningkatkan implementasi sistem, dan meningkatkan layanan system), dan dokumentasi (dokumentasi dilakukan dengan cara tulisan, diagram, dan gambar).

2. Analisis teknis dan teori

Populasi (populasi diketahui dan melakukan sampel minimal yang dibutuhkan), validitas r tabel (melakukan validitas r tabel dengan r hitung), reliabilitas r tabel (melakukan reliabilitas r tabel dengan r hitung), distribusi frekuensi (melakukan modus pada jenis kelamin (pria dan wanita), pendidikan terakhir (SMA/SMK, D3, dan S1), umur, dan nilai skor item pertanyaan), rating scale (melakukan tabulasi pada indikator (faktor) yang merupakan nilai kuantitatif dijadikan kualitatif sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju), pengukuran sikap (melakukan pengukuran sikap kepuasan kerja yang merupakan nilai kuantitatif dijadikan kualitatif sikap sangat positif, sikap positif, sikap negatif, dan sikap sangat negatif), sentral tendensi (melakukan hitung rata-rata, varian, dan standar deviasi), penentuan kepuasan kerja (melakukan penentuan kepuasan kerja pada indikator (faktor) yang merupakan nilai kuantitatif dijadikan kualitatif baik dan kurang), trends (melakukan analisis trends naik), OLAP (melakukan analisis data dengan cara roll up dan slice), regresi linear (melakukan hitung konstanta a, koefisien regresi b, prediksi, dan korelasi. Korelasi kuantitatif dijadikan kualitatif seperti korelasi berpengaruh negatif, tidak ada korelasi, sangat lemah, lemah, sedang, kuat, dan sangat kuat), resiko (melakukan analisis resiko), dan manajemen resiko (melakukan analisis manajemen resiko), perilaku (melakukan analisis perilaku).

#### **4. Kesimpulan**

Setelah penelitian dilakukan, dapat disimpulkan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Sistem ini membantu dalam proses pengumpulan data kepuasan kerja karyawan gudang PT Sanbe Farma.
2. Sistem ini membantu memberikan informasi hasil analisis teknis dan teori kepuasan kerja karyawan gudang PT Sanbe Farma.
3. Sistem ini mendukung pertimbangan manager untuk mengambil keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang PT Sanbe Farma untuk perbaikan budaya organisasi yang lebih baik.

#### **5. Referensi**

- [1] Agustin Dwi Putri. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi dan Bisnis Islam*, 25-26.
- [2] Irien Violinda Anggriani, & Niko Hambari. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) Pada PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. *Jurnal Al-Iqtishad*, 21.
- [3] Pieter N.R. Rehatta. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Jaya Samudra Bersama Di Kota Ambon. *Jurnal SOSOQ*, 87.
- [4] Ristia Pawesti, & Rinandita Wikansari. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia". *Jurnal Ecopsy*, 51.

- [5] Ni Putu Diah Prawisanti, & Ni Ketut Sariyathi. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Malls Di Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 136.
- [6] Ni Luh Ayu Kartika Yuniastari Sarja. (2018). "Pengukuran Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Dosen Menggunakan Metode Servqual". *Jurnal Sistem Dan Informatika*, 20.
- [7] Suryadi Bahrin, Suryani Alifah, & Sri Mulyono. (2017). "Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web". *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, 82.
- [8] Rafdi Ghafiki, & Retno Setyorini. (2017). Pengaruh Kualitas Website Terhadap Keputusan Pembelian Pada Situs Bukalapak.com. *Jurnal E-Proceeding Of Management*, 679.
- [9] Idrus Alwi. (2016). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif*, 141.
- [10] Davit Irawan. (2018). Rancangan Bangun Online Analytical Processing (OLAP) Aplikasi Terpadu Pada Honda Utama Motor Kota Lubuklinggau berbasis web mobile. *Jurnal Technology Acceptance Model*, 44.
- [11] Putu Agus Eka Pratama, & Gede Agus Pradipta. (2018). Desain Dan Implementasi Data Warehouse Untuk . *Jurnal Teknologi Informatika Dan Terapan*, 66.
- [12] Albina Ito Tina. (2018). Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Guru Pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat.
- [13] Pradika Destarini, Agus Priyanto, & Atik Febriani. (2019). Analisa Terhadap Layanan Pasien Pada Data Warehouse RSUD Dr.R. Goeteng Taraoenadibrata Purbalingga Menggunakan Laporan OLAP Dengan Nine-Step Methodology. *Jurnal Informatika, Sistem Informasi, Rekayasa Perangkat Lunak dan Aplikasi*, 22.
- [14] Harma Oktafia Lingga Wijaya, & Nopalia. (2017). Impelementasi Sistem Pelaporan Penggunaan Dana Program Sekolah Gratis Tingkat Sekolah Dasar Menggunakan Metode Online Analytical Processing (OLAP) Berbasis Web. *Jurnal Technology Acceptance Model*, 125.
- [15] Muhammad Asna Faqih, & Budi Setiyono. (2019). OLAP Berbasis Spasial Pada Data Transaksi Booking Di Koperasi Sehati Depok. *Jurnal Sains Dan Seni*, 13.
- [16] Aminurlah Syam, & Abdul Rachman Manga. (2017). Sistem Tracer Study Alumni Fakultas Ilmu Komputer Universitas Muslim Indonesia Menggunakan Metode Online Analytical Processing (OLAP). *Jurnal Ilkom*, 87.
- [17] R. Munir. (2015). Interpolasi dan Regresi. *Metode Numerik, Informatika* ISBN 602-1514-92-4, 253 - 255.
- [18] Muhammad Miftah Babil Yasar, & Rini Nugraheni. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Management*, 2-3.
- [19] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- [20] Setiawan, S. (2020). *Merancang Kuesioner Untuk Penelitian*.
- [21] Kamilah Eka Nur. (2015). Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi.
- [22] Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data*.
- [23] Muhammad Erdiansyah. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*.
- [24] Undang-Undang. (2011, Oktober 20). Retrieved from BPJS Kesehatan: <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/dmdocuments/20e67493084e6d2e600888b1dd9f94f4.pdf>
- [25] Menghitung Rumus Slovin. (2020, September 2020). Retrieved from RuangGuru.co: <https://ruangguru.co/rumus-slovin/>
- [26] Cara Kerja Rumus Random Sampling Excel. (2017, Juli). Retrieved from Kelas Excel:

<https://www.kelasexcel.id/2017/07/cara-mengacak-nama-di-excel.html>

- [27] Nancy Langton, Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications.
- [28] Paul Hopkin. (2017). Fundamentals of Risk Management Understanding, Evaluating, and Implementing Effective Risk Management.
- [29] Tony Buzan. Mind Map Mastery.