KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)
Vol.4, No.11 November 2026
e-ISSN: 3025-7859, p-ISSN : 3025-7972, Hal 387-402
DOI : https://doi.org/10.61722/jiem.v4i11.13438

Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Berdasarkan Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya)

Ade Siti Nurjanah[1*], Rizqi Syaroh Amaliyah[2], Acep Nurcahyadi[3]
[1] Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Sosial, Universitas Riyadlul Ulum
[2] Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Sosial, Universitas Riyadlul Ulum
[3] Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Sosial, Universitas Riyadlul Ulum
*Penulis Korespondensi: adesitin94@gmail.com

Abstract. *This study aims to find out and analyze (1) intrinsic factors, extrinsic factors, and employee job satisfaction, (2) the partial influence of intrinsic and extrinsic factors on employee job satisfaction, and (3) the simultaneous influence of intrinsic and extrinsic factors on employee job satisfaction. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research population consisted of 43 employees, all of whom were included as research samples (census). The data analysis technique used multiple linear regression with the help of IBM SPSS 27 software. The results of the study show that intrinsic factors, extrinsic factors, and employee job satisfaction fall into the sufficient category. Both partially and simultaneously, intrinsic and extrinsic factors have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

Keywords: *Intrinsic Factors; Extrinsic Factors; Job Satisfaction; Herzberg's Theory.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan kepuasan kerja karyawan, (2) pengaruh secara parsial faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan, serta (3) pengaruh secara simultan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 43 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian (sensus). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS 27. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik, ekstrinsik, dan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori cukup. Secara parsial dan simultan faktor intrinsik, ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Faktor Intrinsik; Faktor Ekstrinsik; Kepuasan Kerja; Teori Herzberg.

1. LATAR BELAKANG

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menempati posisi strategis dalam struktur perekonomian Indonesia karena berperan besar dalam menciptakan lapangan pekerjaan, mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut Janah dan Tampubolon (2024), UMKM memiliki kemampuan yang besar dalam menciptakan pasar baru, melahirkan inovasi, dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional.

Perkembangan dan potensi UMKM yang terus meningkat tidak hanya terlihat pada

Naskah Masuk: 01 November 2026; Revisi: 02 November 2026; Diterima: 02 November 2026; Terbit: 18 November 2026

tingkat nasional, tetapi juga terjadi di berbagai daerah, termasuk Kota Tasikmalaya. Kota ini dikenal memiliki aktivitas ekonomi yang berkembang pesat, khususnya pada sektor perdagangan, kuliner, dan industri kreatif. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2024 terdapat 29.521 perusahaan perorangan yang sebagian besar merepresentasikan sektor UMKM di Kota Tasikmalaya (Lestari, 2025, p. 247).

Keberhasilan suatu UMKM tidak semata-mata ditentukan oleh ketersediaan modal, strategi pemasaran, maupun kemampuan berinovasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Peran SDM dalam keberlanjutan UMKM menjadi sangat penting karena kompetensi dan motivasi karyawan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan serta kinerja usaha (Salim et al., 2024, p. 25).

Salah satu komponen penting dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang erat terhadap motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Sono & Limpo, 2024, pp. 192–194).

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg yang membedakan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang, sedangkan faktor ekstrinsik mencakup kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan organisasi, serta kompensasi yang diterima. Herzberg menjelaskan bahwa faktor intrinsik berperan dominan dalam membentuk kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan.

Hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada beberapa perwakilan karyawan di CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, menunjukkan adanya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja. Pada aspek intrinsik, para perwakilan karyawan yang diwawancarai menyampaikan bahwa mereka belum memperoleh kesempatan pengembangan diri yang memadai. Responden yang diwawancarai mengungkapkan bahwa mereka belum pernah mengikuti pelatihan lanjutan setelah menyelesaikan masa

orientasi awal, sehingga perkembangan kompetensi pribadi maupun profesional menjadi terbatas. Selain itu, rendahnya pengakuan terhadap prestasi kerja terlihat dari tidak adanya umpan balik atas hasil kerja harian. Karyawan juga memiliki tanggung jawab yang terbatas tanpa kewenangan dalam pengambilan keputusan. Di samping itu, tidak tersedia jenjang karier yang jelas dari posisi operator bordir menuju *supervisor*, sementara peluang peningkatan kemampuan juga terhambat akibat tidak adanya pelatihan keterampilan bordir modern yang menyebabkan pekerjaan terasa monoton.

Pada faktor ekstrinsik, ditemukan pula berbagai kendala yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun pembayaran gaji dilakukan tepat waktu, perusahaan belum menerapkan sistem penghargaan tambahan. Keterlambatan pasokan bahan baku yang terjadi sekitar dua hingga tiga kali setiap bulan mengakibatkan penumpukan pekerjaan dan meningkatnya tekanan kerja, sementara lembur yang dilakukan tidak disertai kompensasi tambahan. Selain itu, perusahaan belum memiliki sistem K3 yang terstruktur sehingga upaya peningkatan keselamatan kerja masih perlu dilakukan. Permasalahan lain meliputi ketidak konsistenan kebijakan target produksi serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis akibat lemahnya koordinasi dan keterlambatan komunikasi antar pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi maupun jenis pekerjaan yang diteliti. Penelitian Wijayanti menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh penghargaan dan tunjangan yang diberikan perusahaan, sedangkan pemanfaatan kompetensi karyawan menjadi faktor yang memiliki pengaruh paling rendah (Wijayanti, 2017, p. 1). Sementara itu, penelitian Ariani mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tenaga keperawatan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja (Ariani et al., 2020, p. 23).

Temuan penelitian Ilyas menunjukkan bahwa karyawan kontrak merasa puas terhadap aspek keamanan kerja, pengawasan, gaji, manajemen organisasi, kondisi kerja, dan komunikasi. Namun demikian, tingkat kepuasan terhadap faktor intrinsik, kesempatan pengembangan karier, dan ketersediaan sumber daya kerja masih relatif rendah (Ilyas, 2021, p. 75). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai perbankan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang bersumber dari penghargaan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier (Halimun

et al., 2017, p. 1).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan dan meningkatkan daya saing UMKM, termasuk pada industri kreatif bordir di Kota Tasikmalaya. Akan tetapi, kondisi yang ditemukan di CV Kencana Bordir menunjukkan masih adanya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks UMKM bordir dan konveksi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial guna meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara kuantitatif pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kota Tasikmalaya.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Teori Herzberg

Teori motivasi yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg merupakan salah satu kerangka konseptual yang menjelaskan alasan individu terdorong untuk bekerja serta berbagai faktor yang memengaruhi arah, intensitas, dan keberlangsungan perilaku kerja. Dalam kajian motivasi, teori-teori yang berkembang umumnya dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu teori konten dan teori proses. Teori konten berfokus pada kebutuhan atau faktor internal yang mendorong perilaku individu, sebagaimana dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg. Sementara itu, teori proses menekankan mekanisme psikologis yang berkaitan dengan persepsi keadilan, harapan, serta tujuan yang ingin dicapai seseorang. Teori Dua Faktor Herzberg termasuk ke dalam kelompok teori konten karena menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdasarkan perbedaan pengaruh antara isi pekerjaan (*job content*) dan konteks pekerjaan (*job context*) terhadap sikap karyawan (Wedadjati & Helmi, 2022, pp. 248–249).

Menurut Herzberg, terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kedua faktor tersebut memiliki fungsi yang berbeda dalam membentuk kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Faktor Intrinsik

Konsep faktor intrinsik berkaitan dengan aspek-aspek yang berasal dari isi

pekerjaan dan mampu menimbulkan perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan yang muncul dari faktor intrinsik berasal dari pengalaman individu dalam mencapai prestasi, memperoleh pengakuan, serta mengembangkan kemampuan dirinya. Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator intrinsik memiliki peran aktif dalam menciptakan kepuasan kerja melalui berbagai unsur seperti tantangan pekerjaan, kesempatan berkembang, dan penghargaan atas pencapaian yang diraih. Hal ini berbeda dengan faktor ekstrinsik yang hanya berfungsi mengurangi ketidakpuasan tanpa menghasilkan motivasi jangka Panjang (El et al., 2024, pp. 863–864). Berdasarkan konsep tersebut, faktor intrinsik dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap berbagai aspek yang melekat pada pekerjaan, meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karier, peluang pertumbuhan, serta karakteristik pekerjaan yang menantang.

Faktor Ekstrinsik

Menurut Frederick Herzberg, faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi di sekitar pekerjaan yang tidak secara langsung menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak terpenuhi dengan baik. Faktor-faktor tersebut mencakup kompensasi atau upah, keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, kebijakan dan administrasi organisasi, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, sistem supervisi, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai (Hasnah, 2023, p. 24).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV Kencana Bordir yang berlokasi di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Desain yang diterapkan berupa survei kuantitatif dengan unsur deskriptif dan asosiatif atau kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Kencana Bordir yang berlokasi di Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 43 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, Adapun jenis teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Prosedur analisis statistik yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan, yaitu Method Of Successive Interval (MSI), Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Parsial Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Tabel 1 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.533	1.690		-0.315	0.754
	Faktor intrinsik	0.222	0.084	0.205	2.637	0.012
	Faktor ekstrinsik	0.770	0.076	0.786	10.121	0.000

Sumber: Hasil penelitian,2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut dan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t, yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel}, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$
$$t_{tabel} = (0{,}05/2; 43-2-1)$$
$$t_{tabel} = (0{,}025; 40)$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t_{tabel}sebesar 2,021. Variabel faktor intrinsik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,637 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Karena nilai t_{hitu} lebih besar daripada t_{tabel} (2,637 > 2,021) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,012 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik faktor intrinsik yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Selanjutnya, variabel faktor ekstrinsik memperoleh nilai t_{hitun} sebesar 10,121 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t_{tabel} (10,121 > 2,021) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik faktor ekstrinsik yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka

rasakan.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, diketahui bahwa faktor ekstrinsik memiliki nilai sebesar 0,786, sedangkan faktor intrinsik memiliki nilai sebesar 0,205. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa unsur-unsur seperti gaji, keamanan kerja, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta hubungan kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan faktor intrinsik yang berasal dari karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Pengaruh Secara Simultan Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3744.575	2	1872.288	278.112	.000[b]
	Residual	269.285	40	6.732		
	Total	4013.860	42			

Sumber: Hasil penelitian,2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil output tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 278,112. Dalam pengujian F, keputusan diambil berdasarkan kriteria bahwa variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel}.

Untuk mengetahui nilai F_{tabel}digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k; n - k - 1)$$
$$F_{tabel} = (2; 43 - 2 - 1)$$
$$F_{tabel} = (2; 40)$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai F tabel sebesar 3,23.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 278,112 lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,23 (278,112 > 3,23) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kedua

variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek yang melekat pada pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966[a]	0.933	0.930	2.59464

Sumber: Hasil penelitian, 2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel tersebut, diperoleh nilai R_{Square} sebesar 0,933. Nilai tersebut merupakan hasil kuadrat dari koefisien korelasi (R), yaitu 0,966 × 0,966 = 0,933. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 93,3%, sedangkan sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa karakteristik individu, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, maupun faktor personal lainnya.

B. Pembahasan

Faktor intrinsik, faktor ekstrinsik dan kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir kecamatan kawalu Kota Tasikmalaya

1) Faktor Intrinsik pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel faktor intrinsik berada pada kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor intrinsik yang dirasakan oleh karyawan CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tergolong cukup baik. Kondisi ini tercermin dari adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas hasil kerja, serta dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut teori dua faktor Herzberg, faktor intrinsik merupakan faktor yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri, yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang kemajuan karier, pertumbuhan, serta karakteristik pekerjaan yang menantang. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan munculnya perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika faktor intrinsik terpenuhi secara optimal, karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, semangat kerja yang lebih baik, serta keinginan untuk menghasilkan kinerja

yang maksimal.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator "Tingkat tanggung jawab sesuai kemampuan saya". Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif. Kesesuaian antara kompetensi dan tanggung jawab pekerjaan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

Di sisi lain, skor terendah ditemukan pada indikator "Saya memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan". Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memahami secara jelas pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan kejelasan terkait tugas, wewenang, dan prioritas pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah serta mengurangi potensi kebingungan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Latuconsina et al., 2025, p. 1462) yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik, seperti prestasi kerja dan pengakuan, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian (Ilyas, 2021) yang menyatakan bahwa aspek intrinsik yang berkaitan dengan peluang kemajuan dan pengembangan diri masih menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Hasil tersebut relevan dengan kondisi di CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik telah dirasakan cukup baik oleh karyawan, meskipun masih memerlukan penguatan agar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dapat lebih optimal.

2) Faktor Ekstrinsik pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel faktor ekstrinsik berada pada kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa berbagai aspek eksternal pekerjaan, seperti sistem penggajian, kenyamanan lingkungan kerja, keselamatan kerja, hubungan antarkaryawan, komunikasi kerja, serta aturan yang berlaku di perusahaan telah dirasakan cukup baik oleh karyawan CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Namun demikian, kategori cukup mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian dan perbaikan agar tingkat kenyamanan serta keamanan kerja dapat dirasakan secara lebih optimal oleh seluruh karyawan.

Menurut teori dua faktor Herzberg, faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja dan berada di luar pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan perusahaan, pengawasan, serta kondisi kerja. Faktor-faktor tersebut tidak secara langsung menciptakan kepuasan kerja, tetapi berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan. Oleh karena itu, pemenuhan faktor ekstrinsik menjadi unsur penting dalam menciptakan stabilitas dan kenyamanan kerja bagi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi diperoleh pada indikator "Keselamatan kerja dijamin (alat bordir aman)" dan "Hubungan baik antar karyawan di tempat kerja" dengan skor sebesar 140. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menilai perusahaan telah memberikan perhatian yang memadai terhadap aspek keselamatan kerja serta mampu membangun hubungan kerja yang harmonis di antara sesama karyawan. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Sebaliknya, skor terendah diperoleh pada indikator "Instruksi kerja konsisten, tidak membingungkan" dengan skor sebesar 129. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan adanya ketidakjelasan atau ketidakkonsistenan dalam instruksi kerja yang diberikan. Temuan tersebut menunjukkan perlunya peningkatan kualitas komunikasi kerja agar seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai tugas, tanggung jawab, serta prioritas pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ilyas, 2021) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keamanan kerja, pengawasan, gaji, kondisi kerja, dan komunikasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian (Ariani et al., 2020) juga menemukan bahwa motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut sesuai dengan kondisi di CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, yang menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik telah berjalan cukup baik, meskipun masih memerlukan penguatan terutama pada aspek komunikasi dan kejelasan instruksi kerja.

3) Kepuasan Kerja pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja berada pada kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya telah dirasakan cukup baik. Kondisi tersebut

tercermin dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, tingkat gaji yang diterima, hubungan kerja, sistem pengawasan, peluang promosi, serta kondisi lingkungan kerja selama bekerja di perusahaan.

Menurut teori Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja. Faktor intrinsik berperan dalam menciptakan kepuasan melalui pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, faktor ekstrinsik berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan melalui lingkungan kerja yang baik, pengawasan yang memadai, sistem penggajian yang layak, serta hubungan kerja yang harmonis. Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator "Ada peluang promosi bagi karyawan berprestasi" dengan skor sebesar 149. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan melihat adanya kesempatan untuk memperoleh kemajuan karier berdasarkan kinerja yang ditunjukkan. Kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan adanya penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu mencapai target pekerjaan. Keberadaan penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Sementara itu, skor terendah diperoleh pada indikator "Tim kerja saling mendukung" dengan skor sebesar 123. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menilai kerja sama dan dukungan antaranggota tim belum berjalan secara optimal. Temuan ini mengindikasikan perlunya peningkatan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi dalam lingkungan kerja agar proses penyelesaian pekerjaan dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Latuconsina et al., 2025) yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, serta penelitian (Ariani et al., 2020) yang menemukan bahwa motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut relevan dengan kondisi di CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang mereka rasakan selama bekerja.

Pengaruh Secara Parsial Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

1) Faktor Intrinsik Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut terbukti bahwa faktor intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik faktor intrinsik yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Hasil tersebut mendukung hipotesis H_{1^1} penelitian yaitu diduga faktor intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Faktor intrinsik dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Menurut teori Herzberg, faktor intrinsik merupakan faktor motivator yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, serta pekerjaan yang memberikan tantangan. Faktor-faktor tersebut mampu memberikan rasa pencapaian, penghargaan, serta makna terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik berada pada kategori cukup. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kesesuaian tanggung jawab dengan kemampuan karyawan, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan kepuasan dalam bekerja karena karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sebaliknya, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, yaitu kejelasan tanggung jawab pekerjaan yang memperoleh skor terendah pada variabel faktor intrinsik. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan adanya ketidakjelasan mengenai pembagian tugas dan prioritas pekerjaan. Apabila kondisi tersebut dapat diperbaiki melalui pembagian tugas yang lebih jelas dan terstruktur, maka kepuasan kerja karyawan berpotensi meningkat lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Latuconsina et al., 2025)yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memperoleh

pengakuan, memiliki tanggung jawab yang sesuai, mendapatkan kesempatan berkembang, dan merasa pekerjaannya bermakna cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut relevan dengan kondisi pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, di mana faktor intrinsik terbukti menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Faktor Ekstrinsik Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa faktor ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10,121 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian yaitu diduga faktor ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa faktor intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik faktor intrinsik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Hasil tersebut mendukung hipotesis H_1^1 yang menyatakan bahwa faktor intrinsik diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Faktor intrinsik dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat. Menurut teori Herzberg, faktor intrinsik merupakan faktor motivator yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, serta pekerjaan yang memberikan tantangan. Faktor-faktor tersebut mampu menumbuhkan rasa pencapaian, penghargaan, dan makna terhadap pekerjaan sehingga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik berada dalam kategori cukup. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kesesuaian tanggung jawab dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan

kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, dan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Di sisi lain, masih terdapat aspek yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu kejelasan tanggung jawab pekerjaan yang memperoleh skor terendah pada variabel faktor intrinsik. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan prioritas pekerjaan. Apabila kondisi tersebut dapat diperbaiki melalui pembagian tugas yang lebih terstruktur dan jelas, maka tingkat kepuasan kerja karyawan berpotensi meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Latuconsina et al., 2025) yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memperoleh pengakuan, memiliki tanggung jawab yang sesuai, mendapatkan kesempatan untuk berkembang, serta merasa pekerjaannya bermakna cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut relevan dengan kondisi di CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, di mana faktor intrinsik terbukti menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dibentuk oleh faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan selama menjalankan tugas. Faktor intrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, serta karakteristik pekerjaan berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor ekstrinsik yang mencakup gaji, keamanan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan kondisi lingkungan kerja turut memberikan rasa aman serta kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temuan tersebut selaras dengan teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor intrinsik berfungsi membangun kepuasan kerja melalui pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan diri, sedangkan faktor ekstrinsik berperan dalam mencegah munculnya ketidakpuasan melalui penyediaan lingkungan kerja yang mendukung dan pemenuhan kebutuhan kerja. Dengan demikian, apabila kedua faktor

tersebut terpenuhi secara bersamaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan kepuasan kerja sama-sama berada pada kategori cukup. Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang memperoleh skor relatif lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya, seperti kesesuaian tanggung jawab dengan kemampuan kerja, keselamatan kerja, hubungan antarkaryawan, serta peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja maupun lingkungan kerja telah dirasakan cukup baik oleh karyawan sehingga mampu mendukung terbentuknya kepuasan kerja.

Besarnya pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja tercermin dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,933 atau 93,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Tingginya persentase kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Besarnya pengaruh simultan yang dihasilkan dapat dipahami karena faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik memiliki hubungan yang sangat erat dengan konsep kepuasan kerja. Dalam teori Herzberg, kedua faktor tersebut merupakan komponen utama yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana kepuasan kerja terbentuk. Oleh sebab itu, ketika kedua variabel diuji secara bersama-sama, kontribusinya terhadap kepuasan kerja menjadi sangat besar sehingga menghasilkan nilai koefisien determinasi yang tinggi.

5. KESIMPULAN

Faktor intrinsik pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tergolong dalam kategori cukup. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, peluang pengembangan diri, serta karakteristik pekerjaan telah dirasakan cukup baik oleh karyawan, walaupun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan. Faktor ekstrinsik pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya juga berada pada kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek gaji, keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja, dan kebijakan

perusahaan telah dinilai cukup baik oleh karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki guna meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori cukup. Keadaan ini menggambarkan bahwa karyawan telah merasakan tingkat kepuasan yang cukup terhadap pekerjaan yang dijalankan, namun masih diperlukan peningkatan pada beberapa aspek agar kepuasan kerja dapat tercapai secara lebih optimal. Secara parsial, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Secara simultan, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kencana Bordir Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). *INSTALASI RAWAT INAP RSUD LANGSA Institut Kesehatan Helvetia , Medan*. *6*(1), 23–37.

El, Y., Azwanda, H., Hasri, S., Herzberg, F., & Herzberg, M. (2024). *MODEL DUA FAKTOR HERZBERG DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI*. *8*(12), 862–866.

Halimun, A. P., Imantoro, D., Wulandari, F. K., Gunawan, H., & Agustina, S. (2017). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI JAKARTA*.

Hasnah, F. (2023). *Analisis Faktor Ekstrinsik Motivasi dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Indonesia*. *2*(1).

Ilyas, I. (2021). *PERHUBUNGAN KOTA TANJUNGPINANG Imran Ilyas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang*. *4*(1), 75–83.

Latuconsina, Z., Matdoan, A., Laitupa, A., T, G. A. Y., & Tutupoho, S. (2025). *Kepuasan Kerja Karyawan Pada UMKM : Perspektif Manajemen Rantai Pasok*. *4*(2), 1241–1251.

Lestari, A. (2025). *Kota tasikmalaya dalam angka*. *19*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.

Salim, F., Alfath, M. A., Luthfi, M. R., & Ibrahim, M. Z. (2024). *FAKTOR-FAKTOR KUNCI YANG MEMPENGARUHI PERTUMBUHAN EKONOMI DI PASAR PUSAT*. (3), 5–8.

Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). *Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar*. *2*(02), 190–198.

Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). *Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg ' s Two Factors Motivation Theory*. *21*(3), 246–262.

Wijayanti, R. S. (2017). *Analisa Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Distribusi PLN Jawa Tengah dan Yogyakarta dengan Metode Minnesota Satisfaction Questionnaire dan Diagram Fishbone Abstrak Q = Q1 + Q2 + Q3 + ... + Q19 + Q20*.