Jurnal Investasi Islam

https://jurnalalkhairat.org/ojs/index.php/investi//Volume 07, Nomor 01 Oktober 2026

IDENTIFIKASI DAN REKONSTRUKSI STRUKTURAL FAKTOR DOMINAN KEPUASAN KERJA PADA INDUSTRI PENYELENGGARA JASA PENGOLAHAN UANG RUPIAH (PJPUR): ANALISIS MULTIVARIAT EFA DAN STUDI EKSPLANATORI KUALITATIF

Dicki Kusmayadi[1], **Adam Cullen**[2]
[1,2]Program Studi Manajemen Universitas Tekhnologi Digital
Email: dickikusmayadi@digitechuniversity.ac.id[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan merekonstruksi faktor-faktor dominan yang membentuk kepuasan kerja karyawan PT ACS sebagai perusahaan Penyelenggara Jasa Pengolahan Uang Rupiah (PJPUR) yang memiliki karakteristik pekerjaan padat karya, berisiko tinggi, dan berada dalam pengawasan operasional yang ketat. Penelitian menggunakan desain metode campuran eksplanatori sekuensial (sequential explanatory mixed methods), dengan pengumpulan data kuantitatif terhadap 364 karyawan melalui instrumen Job Satisfaction Survey (JSS). Data kuantitatif dianalisis menggunakan Principal Component Analysis (PCA), kemudian diperdalam melalui wawancara semi-terstruktur terhadap 15 informan kunci. Hasil analisis mengidentifikasi tiga komponen utama yang secara kumulatif menjelaskan 68,32% total varians, yaitu: (1) Jaminan Jangka Panjang dan Benefit Finansial; (2) Tata Kelola Manajerial dan Rekognisi Karier; serta (3) Dinamika Sosial dan Aktualisasi Kerja. Karakteristik responden menunjukkan dominasi karyawan laki-laki (94%) dan kelompok usia muda (67%). Temuan kualitatif memperkaya hasil kuantitatif dengan menunjukkan bahwa persepsi terhadap risiko keselamatan kerja berkaitan dengan pentingnya perlindungan finansial, empati supervisor menjadi bagian penting dalam menghadapi tekanan regulasi dan operasional, sedangkan solidaritas antarkaryawan yang dimaknai sebagai "persaudaraan jalanan" berperan sebagai sumber dukungan emosional dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris melalui integrasi temuan kuantitatif dan kualitatif dalam menjelaskan struktur kepuasan kerja pada sektor PJPUR, khususnya industri cash-in-transit (CIT) yang masih relatif terbatas dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, JSS, PJPUR, Principal Component Analysis, Sekuensial Eksplanatori, Metode Campuran.*

ABSTRACT

This study aims to identify and reconstruct the dominant factors shaping employee job satisfaction at PT ACS, a Rupiah Currency Processing Service Provider (Penyelenggara Jasa Pengolahan Uang Rupiah or PJPUR) operating in a labor-intensive, high-risk environment subject to strict operational supervision. The study employed a sequential explanatory mixed-methods design. Quantitative data were collected from 364 employees using the Job Satisfaction Survey (JSS) instrument and analyzed through Principal Component Analysis (PCA). The quantitative findings were subsequently explored in greater depth through semi-structured interviews with 15 key informants. The analysis identified three principal components that cumulatively explained 68.32% of the total variance: (1) Long-Term Security and Financial Benefits; (2) Managerial Governance and Career Recognition; and (3) Social Dynamics and Work Actualization. The respondents' characteristics indicated that the workforce was predominantly male (94%), with 67% belonging to the younger age group. The qualitative findings enriched the quantitative results by indicating that perceptions of occupational safety risks were associated with the importance of financial protection, supervisor empathy was an important element in dealing with regulatory and operational pressures, and employee solidarity, described as "road brotherhood," served as a source of emotional support in coping with work-related pressures. This

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

study contributes empirical insights through the integration of quantitative and qualitative findings to explain the structure of job satisfaction in the PJPUR sector, particularly in the cash-in-transit (CIT) industry, which remains relatively underexplored in the human resource management literature.
Keywords: *Job Satisfaction, JSS, PJPUR, Principal Component Analysis, Sequential Explanatory, Mixed Methods.*

PENDAHULUAN

Industri Penyelenggara Jasa Pengolahan Uang Rupiah (PJPUR) di Indonesia memiliki peranan strategis dalam menjaga kelancaran sistem pembayaran dan distribusi uang tunai nasional. Industri ini, yang secara internasional dikenal sebagai Cash-in-Transit (CIT), mencakup kegiatan pengangkutan, pengolahan, penyimpanan, serta pengisian uang pada mesin Automatic Teller Machine (ATM) dan Cash Recycle Machine (CRM). Dalam menjalankan aktivitas tersebut, perusahaan PJPUR tidak hanya dituntut memiliki infrastruktur keamanan dan teknologi yang memadai, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kesiapan fisik, ketelitian, kedisiplinan, dan ketahanan psikologis. Berdasarkan data regulator tahun 2026 sebagaimana dirujuk dalam naskah ini, terdapat 322 kantor PJPUR dari 20 entitas perusahaan berizin yang beroperasi di Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa industri PJPUR merupakan bagian penting dari infrastruktur pendukung sistem keuangan yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Data mengenai jumlah kantor dan perusahaan tersebut perlu didukung dengan publikasi resmi Bank Indonesia.

Karakteristik industri PJPUR memiliki perbedaan mendasar dibandingkan sektor jasa keuangan lainnya karena sebagian besar aktivitas operasionalnya masih membutuhkan keterlibatan tenaga kerja secara langsung. Meskipun perkembangan teknologi telah mendorong peningkatan transaksi digital dan pembayaran nontunai, kebutuhan terhadap pengelolaan uang kartal masih menjadikan jasa pengolahan dan distribusi uang tunai sebagai bagian penting dari kegiatan ekonomi. Konsekuensinya, perusahaan PJPUR tetap menghadapi tantangan dalam mengelola pekerjaan yang bersifat padat karya (labor-intensive), memiliki tingkat ketelitian tinggi, serta berhadapan dengan risiko operasional. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh efektivitas teknologi dan sistem pengamanan, tetapi juga oleh kualitas hubungan kerja, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Nahrgang, Morgeson, dan Hofmann menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan berupa risiko dan bahaya berkaitan dengan peningkatan kelelahan (burnout), sedangkan sumber daya pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung berperan dalam meningkatkan keterlibatan serta perilaku keselamatan karyawan.[1] Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada industri berisiko tinggi perlu mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan operasional dan perlindungan terhadap pekerja.

Permasalahan tersebut semakin penting karena pekerjaan di sektor PJPUR mengandung risiko fisik dan psikologis yang relatif kompleks. Petugas custody dan leader pengiriman uang setiap hari berhadapan dengan potensi ancaman keamanan, perampokan, kecelakaan lalu lintas, tekanan waktu, serta tanggung jawab atas kesesuaian nominal uang tunai yang dikelola. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja, kecemasan, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi apabila tidak diimbangi dengan perlindungan serta dukungan organisasi yang memadai. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting untuk memahami bagaimana karyawan mengevaluasi pengalaman dan kondisi pekerjaannya. Spector menjelaskan bahwa kepuasan kerja

[1] Jennifer D. Nahrgang, Frederick P. Morgeson, and David A. Hofmann, "Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes," Journal of Applied Psychology 96, no. 1 (2011): 71–94, https://doi.org/10.1037/a0021484

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

merupakan konstruk multidimensional yang dapat diukur melalui berbagai aspek pekerjaan, termasuk kompensasi, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.[2] Oleh karena itu, kepuasan kerja pada industri PJPUR tidak cukup dipahami hanya berdasarkan tingkat gaji atau kompensasi, tetapi perlu dianalisis melalui keterkaitan berbagai dimensi yang membentuk pengalaman kerja karyawan.

Selain aspek kompensasi dan perlindungan kerja, dukungan organisasi dan hubungan sosial juga berperan dalam membentuk kepuasan karyawan. Kossek dan rekan-rekan menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan supervisor merupakan aspek penting dalam memahami pengalaman karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.[3] Sementara itu, Ng dan Sorensen melalui kajian meta-analisis menemukan bahwa dukungan supervisor dan rekan kerja memiliki hubungan positif dengan sikap kerja, termasuk kepuasan kerja, serta hubungan negatif dengan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention).[4] Temuan tersebut memberikan dasar bahwa kualitas supervisi, komunikasi, hubungan antarrekan kerja, dan perhatian pimpinan merupakan sumber daya organisasi yang perlu diperhatikan dalam industri PJPUR. Dalam lingkungan kerja yang membutuhkan koordinasi dan kepercayaan tinggi, dukungan sosial dapat menjadi mekanisme penting untuk membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan dan mempertahankan hubungan kerja yang produktif.

Di sisi lain, persepsi mengenai keadilan organisasi juga menjadi faktor yang relevan dalam menjelaskan kepuasan kerja. Karyawan tidak hanya mempertimbangkan besarnya kompensasi yang diterima, tetapi juga memperhatikan kesesuaian antara kontribusi dan imbalan, transparansi kebijakan, serta keadilan perlakuan pimpinan. Cohen-Charash dan Spector menunjukkan bahwa keadilan distributif, prosedural, dan interaksional memiliki keterkaitan dengan berbagai sikap serta hasil kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja.[5] Dalam konteks PJPUR, prinsip keadilan tersebut dapat tercermin melalui pemberian kompensasi lembur, penghargaan masa kerja, kesempatan promosi, penerapan prosedur operasional, dan perlakuan supervisor terhadap karyawan. Dengan demikian, pemahaman terhadap kepuasan kerja perlu mempertimbangkan tidak hanya aspek material, tetapi juga persepsi karyawan mengenai keadilan dan kualitas tata kelola organisasi.

Kepuasan kerja juga memiliki implikasi terhadap keberlangsungan hubungan kerja dan stabilitas organisasi. Judge dan Kammeyer-Mueller menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan konstruk penting dalam memahami perilaku individu di lingkungan organisasi, termasuk bagaimana pengalaman dan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan dengan respons perilaku mereka.[6] Selanjutnya, Jogi dan rekan-rekan melalui kajian komprehensif mengenai kepuasan kerja dan turnover intention menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.[7] Oleh karena itu,

[2] Paul E. Spector, "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey," American Journal of Community Psychology 13, no. 6 (1985): 693–713.
[3] Ellen Ernst Kossek, Shaun Pichler, Todd Bodner, and Leslie B. Hammer, "Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support," Personnel Psychology 64, no. 2 (2011): 289–313, https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x
[4] Thomas W. H. Ng and Kelly L. Sorensen, "Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis," Group & Organization Management 33, no. 3 (2008): 243–268, https://doi.org/10.1177/1059601107313307
[5] Yochi Cohen-Charash and Paul E. Spector, "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis," Organizational Behavior and Human Decision Processes 86, no. 2 (2001): 278–321, https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958
[6] Timothy A. Judge and John D. Kammeyer-Mueller, "Job Attitudes," Annual Review of Psychology 63 (2012): 341–367.
[7] Swati Jogi et al., "Job Satisfaction and Turnover Intention: A Comprehensive Review of the Shared Determinants," Human Systems Management 44, no. 3 (2025): 379–395, https://doi.org/10.1177/01672533241303286

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

pengelolaan kepuasan kerja pada industri PJPUR memiliki relevansi strategis, terutama dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, mengurangi potensi pergantian karyawan, dan mendukung keberlanjutan kegiatan operasional perusahaan.

Meskipun kajian mengenai kepuasan kerja telah berkembang dalam berbagai sektor industri, karakteristik pekerjaan pada industri PJPUR masih memerlukan perhatian akademis yang lebih spesifik. Sebagian besar kajian kepuasan kerja menggunakan dimensi yang telah ditentukan berdasarkan kerangka teoritis umum, sehingga belum tentu sepenuhnya menggambarkan karakteristik psikologis dan struktural pekerja pada industri dengan tingkat risiko operasional tinggi. Kesenjangan tersebut menjadi penting karena karyawan PJPUR menghadapi kombinasi tuntutan keselamatan, perlindungan finansial, kepatuhan terhadap prosedur, tekanan manajerial, dan kebutuhan akan solidaritas sosial. Dengan demikian, diperlukan pendekatan penelitian yang tidak hanya mengukur tingkat kepuasan kerja berdasarkan dimensi yang telah tersedia, tetapi juga mengidentifikasi kemungkinan terbentuknya struktur faktor baru yang lebih sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.

Untuk menjawab kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan pada PT ACS, salah satu perusahaan penyelenggara jasa pengolahan uang Rupiah, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 4.128 karyawan per Januari 2026 berdasarkan data perusahaan. Penelitian menggunakan instrumen Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector sebagai landasan pengukuran kepuasan kerja. Namun, penelitian ini tidak hanya mengadopsi dimensi kepuasan kerja yang telah tersedia, melainkan berupaya merekonstruksi struktur dimensinya melalui analisis multivariat. Sebanyak 14 variabel indikator dianalisis menggunakan Principal Component Analysis (PCA) dengan rotasi Varimax untuk mengidentifikasi komponen dominan yang membentuk kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, pendekatan kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menjelaskan makna psikologis dan pengalaman kerja di balik terbentuknya komponen-komponen tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki tiga fokus utama. Pertama, mengidentifikasi struktur dimensi kepuasan kerja karyawan PT ACS melalui analisis komponen utama. Kedua, mengungkap faktor-faktor dominan yang terbentuk dari reduksi 14 variabel indikator Job Satisfaction Survey (JSS). Ketiga, menjelaskan secara kualitatif dinamika psikologis dan pengalaman kerja yang mendasari pengelompokan faktor kuantitatif dalam konteks industri PJPUR yang memiliki risiko operasional tinggi. Untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian, analisis dilakukan dengan mengintegrasikan Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Keadilan Adams, dan temuan empiris dari wawancara kualitatif.

Penelitian ini diharapkan memberikan dua kontribusi utama. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia melalui rekonstruksi dimensi kepuasan kerja yang mempertimbangkan karakteristik industri PJPUR. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar pertimbangan manajerial bagi PT ACS dalam merumuskan kebijakan kompensasi, perlindungan keselamatan kerja, pengembangan karier, tata kelola supervisi, serta penguatan hubungan sosial antarkaryawan guna mendukung stabilitas tenaga kerja dan efektivitas operasional perusahaan.

METODE PENELITIAN

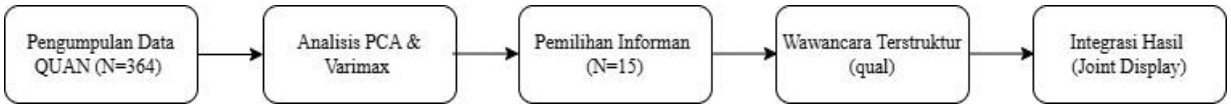
1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) dengan desain sekuensial eksplanatori (sequential explanatory design). Desain ini dilaksanakan melalui dua tahapan utama, yaitu tahap kuantitatif yang dilanjutkan dengan tahap kualitatif (QUAN → qual). Tahap kuantitatif ditempatkan sebagai pendekatan utama (dominant approach), sedangkan tahap

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

kualitatif berfungsi untuk memberikan penjelasan lebih mendalam terhadap hasil analisis kuantitatif.[8]

Pada tahap pertama, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi dan merekonstruksi struktur dimensi kepuasan kerja karyawan melalui analisis multivariat. Tahap kedua menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan dinamika psikologis karyawan yang dapat menjelaskan terbentuknya faktor-faktor dominan pada tahap kuantitatif. Kedua tahapan tersebut kemudian diintegrasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja karyawan pada industri Penyelenggara Jasa Pengolahan Uang Rupiah (PJPUR).



Sumber: Diadaptasi dari John W. Creswell dan Vicki L. Plano Clark (2018).

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional dan staf PT ACS yang berjumlah 4.128 orang berdasarkan data perusahaan per Januari 2026. Populasi tersebut mencakup karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional pengolahan dan pengiriman uang maupun kegiatan pendukung perusahaan.

Penentuan ukuran sampel kuantitatif dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sebagai berikut:

$$n - \frac{N}{1 + N\ (e)^2}$$

Keterangan:
(n) = jumlah sampel penelitian;
(N) = jumlah populasi;
(e) = tingkat kesalahan yang ditoleransi.

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 4.128 orang, perhitungan ukuran sampel adalah:

$$n - \frac{4.128}{1 + 4.128(0{,}05)^2}$$

$$n - \frac{4.128}{1 + 10{,}32} - \frac{4.128}{11{,}32} - 364{,}66$$

Dengan demikian, jumlah sampel minimal dibulatkan menjadi 365 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik stratified random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak berdasarkan kelompok atau strata jabatan. Teknik ini digunakan agar setiap kelompok pekerjaan memiliki keterwakilan dalam sampel penelitian. Alokasi sampel pada setiap strata ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota populasi pada masing-masing kelompok jabatan.

Untuk memperoleh penjelasan yang lebih mendalam terhadap hasil kuantitatif, penelitian ini melibatkan 15 informan kunci yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Informan dipilih berdasarkan keterlibatan, pengalaman, dan pengetahuan mereka mengenai aktivitas operasional serta kondisi lingkungan kerja di PT ACS. Komposisi informan terdiri atas lima

[8] John W. Creswell and Vicki L. Plano Clark, Designing and Conducting Mixed Methods Research, 3rd ed. (Los Angeles: SAGE Publications, 2018).

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

petugas custody (lapangan), empat leader, tiga teller (pemrosesan uang), dan tiga supervisor operasional. Identitas informan dijaga kerahasiaannya dengan menggunakan kode I-1 sampai dengan I-15.

3. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara semi-terstruktur. Kedua teknik tersebut digunakan secara berurutan sesuai dengan desain penelitian metode campuran yang diterapkan.

a. Kuesioner Kuantitatif

Instrumen kuantitatif menggunakan adaptasi Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector. Instrumen tersebut digunakan sebagai dasar pengukuran kepuasan kerja melalui 14 variabel indikator yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan operasional industri PJPUR.

Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert empat tingkat untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan, dengan menghilangkan pilihan netral guna mendorong responden menunjukkan kecenderungan penilaian. Skala pengukuran tersebut disusun sebagai berikut.

Tabel 1. Skala Pengukuran Kuesioner

Skor	Kategori jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

Sumber: Pengembangan instrumen penelitian.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data kuesioner diperiksa kelengkapan dan konsistensinya. Instrumen juga perlu melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk kepuasan kerja secara memadai. Penjelasan mengenai proses adaptasi JSS, termasuk perubahan jumlah indikator dari instrumen aslinya menjadi 14 variabel indikator, perlu disampaikan agar dasar pengukuran penelitian dapat ditelusuri secara akademis.

b. Wawancara Kualitatif

Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur terhadap 15 informan yang telah ditentukan menggunakan purposive sampling. Wawancara diarahkan untuk menggali pengalaman dan persepsi karyawan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam lingkungan operasional PJPUR. Panduan wawancara disusun berdasarkan tiga fokus utama, yaitu:

1) Persepsi terhadap risiko fisik dan keselamatan kerja, khususnya pengalaman karyawan selama menjalankan aktivitas perjalanan armada Cash-in-Transit (CIT), termasuk potensi ancaman keamanan, kecelakaan, dan tekanan operasional.
2) Peran empati dan dukungan pimpinan, terutama ketika terjadi penyimpangan atau deviasi operasional, penyelesaian permasalahan pekerjaan, serta penerapan kebijakan perusahaan.
3) Mekanisme koping psikologis (psychological coping), yaitu cara karyawan menghadapi tekanan, rutinitas pekerjaan yang monoton, tuntutan ketelitian, serta dinamika hubungan sosial di lingkungan kerja.

Seluruh proses wawancara didokumentasikan dan ditranskripsikan secara verbatim untuk mempertahankan makna pernyataan informan. Identitas pribadi informan tidak dicantumkan dalam penyajian hasil penelitian, melainkan diganti dengan kode informan.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu analisis kuantitatif, analisis kualitatif, dan integrasi hasil kedua pendekatan.

a. Analisis Kuantitatif

Data kuantitatif dianalisis menggunakan teknik Principal Component Analysis (PCA) dengan rotasi Varimax. PCA digunakan untuk mereduksi 14 variabel indikator kepuasan kerja menjadi sejumlah komponen utama yang mampu menjelaskan variasi data secara lebih ringkas. Teknik ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola pengelompokan indikator berdasarkan hubungan ant variabel yang diamati.[9]

Sebelum ekstraksi komponen dilakukan, kelayakan data diperiksa menggunakan ukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan uji Bartlett's Test of Sphericity. Nilai KMO digunakan untuk menilai kecukupan sampel dalam analisis faktor, sedangkan uji Bartlett digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang memadai ant variabel untuk dilakukan reduksi dimensi.

Ekstraksi komponen dilakukan dengan kriteria eigenvalue lebih besar dari satu (eigenvalue > 1). Selanjutnya, rotasi Varimax diterapkan untuk memperoleh struktur komponen yang lebih mudah diinterpretasikan. Interpretasi hasil dilakukan dengan memperhatikan nilai factor loading, communalities, dan persentase varians yang dijelaskan oleh masing-masing komponen.[10]

b. Analisis Kualitatif

Data wawancara dianalisis menggunakan analisis tematik (thematic analysis) berdasarkan tahapan yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke.[11] Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi pola makna yang muncul dari pengalaman dan persepsi informan mengenai kepuasan kerja. Proses analisis dilakukan melalui enam tahapan, yaitu:

1) Membaca dan memahami transkrip wawancara secara berulang.
2) Memberikan kode awal (initial coding) terhadap pernyataan informan yang relevan.
3) Mengelompokkan kode-kode yang memiliki kesamaan makna menjadi tema potensial.
4) Meninjau kembali tema berdasarkan kesesuaian dengan keseluruhan data.
5) Mendefinisikan dan memberikan nama pada setiap tema yang terbentuk.
6) Menyusun hasil analisis dalam bentuk narasi yang didukung kutipan informan.

Tema-tema yang terbentuk kemudian digunakan untuk menjelaskan pengalaman psikologis, persepsi keselamatan kerja, dukungan pimpinan, dan hubungan sosial karyawan dalam lingkungan operasional PJPUR.

c. Integrasi Data Kuantitatif dan Kualitatif

Integrasi data dilakukan menggunakan pendekatan joint display, yaitu penyajian hasil kuantitatif dan kualitatif secara berdampingan untuk memperlihatkan hubungan antara komponen hasil PCA dan tema-tema yang diperoleh melalui wawancara.[12]

---

[9] Ian T. Jolliffe and Jorge Cadima, "Principal Component Analysis: A Review and Recent Developments," Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences 374, no. 2065 (2016): 20150202, https://doi.org/10.1098/rsta.2015.0202

[10] Henry F. Kaiser, "An Index of Factorial Simplicity," Psychometrika 39 (1974): 31–36, https://doi.org/10.1007/BF02291575

[11] Virginia Braun and Victoria Clarke, "Using Thematic Analysis in Psychology," Qualitative Research in Psychology 3, no. 2 (2006): 77–101, https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

[12] Timothy C. Guetterman, Michael D. Fetters, and John W. Creswell, "Integrating Quantitative and Qualitative Results in Health Science Mixed Methods Research Through Joint Displays," Annals of Family Medicine 13, no. 6 (2015): 554–561, https://doi.org/10.1370/afm.1865

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Melalui teknik ini, hasil kuantitatif berfungsi mengidentifikasi struktur dan faktor dominan kepuasan kerja, sedangkan hasil kualitatif digunakan untuk menjelaskan makna dan pengalaman yang mendasari terbentuknya faktor tersebut. Integrasi dilakukan dengan menghubungkan setiap komponen kuantitatif dengan kutipan informan dan tema kualitatif yang relevan.

Tabel 2. Kerangka Integrasi Data Kuantitatif dan Kualitatif (Joint Display)

Hasil kuantitatif	Fokus penjelasan kualitatif	Bentuk integrasi
Komponen 1	Persepsi terhadap keamanan, perlindungan, dan manfaat finansial	Menjelaskan pengalaman karyawan mengenai jaminan dan keamanan kerja
Komponen 2	Persepsi terhadap kepemimpinan, tata kelola, dan pengembangan karier	Menjelaskan pengalaman karyawan terhadap dukungan pimpinan dan kebijakan organisasi
Komponen 3	Hubungan sosial, solidaritas, dan aktualisasi kerja	Menjelaskan dinamika hubungan antarkaryawan dan pemaknaan pekerjaan

Sumber: Kerangka integrasi data yang dikembangkan dalam penelitian.

Penamaan komponen pada tabel tersebut merupakan kerangka penghubung berdasarkan struktur hasil penelitian yang dilaporkan. Nama akhir setiap komponen harus disesuaikan dengan hasil ekstraksi PCA dan interpretasi wawancara.

5. Keabsahan Data

Untuk menjaga kualitas data, penelitian perlu memperhatikan ketepatan pengukuran kuantitatif dan kredibilitas data kualitatif. Pada tahap kuantitatif, kualitas instrumen diperiksa melalui pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan kelayakan data untuk analisis PCA diperiksa menggunakan KMO dan Bartlett's Test of Sphericity.

Pada tahap kualitatif, kredibilitas data dijaga melalui pemeriksaan kesesuaian antara transkrip wawancara, kode, tema, dan kutipan informan. Peneliti juga perlu menjelaskan prosedur pemeriksaan data, seperti konfirmasi kepada informan (member checking) atau triangulasi sumber, apabila prosedur tersebut benar-benar dilaksanakan. Selanjutnya, integrasi hasil kuantitatif dan kualitatif dilakukan untuk memastikan bahwa interpretasi akhir didasarkan pada keterkaitan kedua jenis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil demografis 364 responden menyajikan karakteristik unik dari angkatan kerja industri PJPUR:

1. Jenis Kelamin: Didominasi mutlak oleh Laki-laki (94%), sedangkan perempuan hanya 6%. Hal ini mencerminkan tingginya tuntutan fisik pengawalan uang tunai (Cash-in-Transit).
2. Usia: Mayoritas berada pada usia produktif prima, yaitu 25-35 tahun (67%), disusul kelompok usia 36-45 tahun (20,1%), dan <25 tahun (12,9%).
3. Pendidikan: Sebagian besar berpendidikan SMU/SMK/MA (72,8%), lulusan S1 (19,2%), Diploma (7,7%), dan S2/S3 (0,3%).
4. Jabatan: Terdistribusi secara merata di lini operasional: Custody (30,8%), Leader (29,9%), Staf (12,1%), Administrator (11,3%), Teller (8,8%), dan Supervisor (7,1%). Kelompok garda depan operasional (Custody dan Leader) mencakup lebih dari 60% total responden.

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.918
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3197.209
	df	91

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Sig.	.000

Berdasarkan table hasil pengujian pra-syarat EFA, menyatakan bahwa Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) MSA menghasilkan nilai 0,918 (>0,50), dikategorikan sebagai Marvelous, menunjukkan data sampel N = 364 sangat memadai dan Bartlett's Test of Sphericity menghasilkan nilai Approx. Chi-Square sebesar 3197,209 dengan df = 91 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,001$), membuktikan adanya korelasi signifikan antar-variabel untuk direduksi. Selain itu tabel communalities menunjukkan bahwa Seluruh 14 variabel menunjukkan kontribusi varians yang tinggi dengan nilai ekstraksi di atas batas aman 0.50 (berkisar antara 0,565 hingga 0,779).

Tabel 4. Communalities

	Initial	Extraction
GAJI	1.000	.674
PROMOSI	1.000	.636
APRESIASI	1.000	.757
SUPERVISI	1.000	.754
TUNJANGAN_HARI_RAYA	1.000	.711
BONUS_DAN_KOMPENSASI	1.000	.685
PERHARGAAN_MASA_KERJA	1.000	.740
KOMPENSASI_LEMBUR	1.000	.573
ASURANSI_KESEHATAN_DAN_BPJS_KESEHATAN	1.000	.667
BPJS_TENAGA_KERJA	1.000	.779
PROSEDUR_DAN_OPERASIONAL	1.000	.627
REKAN_KERJA	1.000	.565
PEKERJAAN	1.000	.668
KOMUNIKASI	1.000	.729

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan table hasil analisis ekstraksi faktor, menyatakan bahwa telah berhasil mengekstraksi 3 Komponen Utama (Faktor Baru) yaitu Komponen 1 dengan Eigenvalue 7,332; menjelaskan 52,37% varians data, Komponen 2 dengan Eigenvalue 1,158; menjelaskan 8,27% varians data, dan Komponen 3 dengan Eigenvalue 1,074; menjelaskan 7,68% varians data. Secara kumulatif, ketiga faktor baru ini mampu menjelaskan 68,32% total varians kepuasan kerja karyawan PT ACS.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Tabel 5. Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.332	52.369	52.369	7.332	52.369	52.369	4.090	29.216	29.216
2	1.158	8.274	60.643	1.158	8.274	60.643	3.421	24.438	53.654
3	1.074	7.675	68.318	1.074	7.675	68.318	2.053	14.664	68.318
4	.805	5.750	74.068						
5	.629	4.492	78.560						
6	.539	3.849	82.409						
7	.457	3.262	85.671						
8	.411	2.937	88.608						
9	.405	2.890	91.498						
10	.303	2.164	93.662						
11	.279	1.990	95.651						
12	.232	1.654	97.306						
13	.204	1.455	98.761						
14	.173	1.239	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Menggunakan rotasi Varimax, ke-14 variabel terdistribusi secara tegas ke dalam 3 komponen utama tanpa adanya masalah cross-loading yang berarti. Adapun pengelompokkan 3 komponen utama dapat dilihat dalam tabel Struktur Rotasi Faktor.

Tabel 6. Rotated Component Matrix

Variabel	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Comm.
TUNJANGAN_HARI_RAYA	0.792			0.711
BPJS_TENAGA_KERJA	0.766			0.779
BONUS_DAN_KOMPENSASI	0.791			0.685
PERHARGAAN_MASA_KERJA	0.745			0.74
ASURANSI_KESEHATAN_DAN_BPJS_KESEHATAN	0.685			0.667
KOMPENSASI_LEMBUR	0.643			0.573
SUPERVISI		0.846		0.754
APRESIASI		0.761		0.757
PROMOSI		0.661		0.636
GAJI		0.654		0.674
PROSEDUR_DAN_OPERASIONAL		0.56		0.627
REKAN_KERJA			0.747	0.565
PEKERJAAN			0.684	0.668
KOMUNIKASI			0.594	0.729

*Nilai loading di bawah 0.40 disembunyikan untuk memperjelas visualisasi.

Temuan Kualitatif Eksplanatori

Hasil analisis tematik kualitatif mengidentifikasi tiga tema utama yang secara paralel menjelaskan mengapa variabel-variabel kuantitatif tersebut mengelompok ke dalam tiga komponen murni. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel temuan kualitatif eksplanatori di bawah ini.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Tabel 7. Temuan Kualitatif Eksplanatori

JOINT DISPLAY INTEGRASI METODE CAMPURAN (QUAN -> qual)	
[HASIL KUANTITATIF (EFA)]	**[EKSPLANASI TEMATIK KUALITATIF (qual)]**
FAKTOR 1: Sovereign Security - THR (0.792) - Bonus & Kompensasi (0.791) - BPJS Ketenagakerjaan (0.766) - Penghargaan Masa Kerja (0.745) - Asuransi & BPJS Kesehatan (0.685) - Kompensasi Lembur (0.643)	TEMA 1: Eksistensi Hidup & Proteksi Keluarga "Kami taruhan nyawa di jalan raya bawa miliaran rupiah. Asuransi kesehatan dan BPJS itu bukan sekadar formalitas kantor, tapi kepastian kalau kami tidak pulang dengan selamat, dan diperlukan adanya asuransi diluar BPJS untuk pekerja abacus yg bekerja di lapangan,agar bila terjadi insiden yg tidak di inginkan dari pihak keluarga bisa mengklaim asurasi tersebut dan keluarga tidak terlantar." (Informan 3, Petugas Custody Lapangan)
FAKTOR 2: Operational Governance - Supervisi (0.846) - Apresiasi (0.761) - Promosi (0.661) - Gaji Dasar (0.654) - Prosedur Operasional (0.560)	TEMA 2: Empati Manajerial di Tengah Tekanan Regulasi "Prosedur operasional sangat ketat. Salah sedikit bisa kena sanksi hukum. Di sinilah kami butuh pimpinan yang mengayomi dan adil, bukan hanya menuntut target tanpa mau tahu kendala di lapangan. Apresiasi dari atas diperlukan terhadap pencapaian tim dan ketika adanya hukuman pun harus berimbang sesuai dengan tingkat kesalahan" (Informan 11, Leader)
FAKTOR 3: Social & Work Actualization - Rekan Kerja (0.747) - Sifat Pekerjaan (0.684) - Komunikasi (0.594)	TEMA 3: Persaudaraan Jalanan (Brotherhood of the Road) "Kalau bukan karena kekompakan tim, saling toleransi, saling menghargai dan saling mengingatkan antar tim di lapangan, stres kami sudah lewat batas. Saling percaya antar rekan kerja adalah nyawa kedua kami saat bertugas dilapangan." (Informan 8, Petugas Custody Lapangan)

Berdasarkan rekonstruksi integratif metode campuran, interaksi psikologis dan struktural kepuasan kerja karyawan PT ACS dideskripsikan sebagai berikut:

a. Faktor 1: Jaminan Jangka Panjang & Benefit Finansial (Sovereign Security)

Faktor pertama mengelompokkan enam variabel yang berorientasi pada kompensasi jangka panjang dan jaring pengaman risiko. Secara kuantitatif, kelompok ini memberikan kontribusi varians terbesar (52,37%).

Penjelasan kualitatif membuktikan bahwa dominasi faktor ini bukan disebabkan oleh ketamakan finansial, melainkan representasi dari kecemasan eksistensial karyawan terhadap risiko fisik yang ekstrem harian. Petugas Custody dan Leader yang beroperasi di lapangan memandang asuransi kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan penghargaan masa kerja sebagai bentuk kompensasi langsung atas risiko nyawa yang mereka pertaruhkan (inputs-outputs dalam Equity Theory Adams).

Ketika karyawan mengorbankan waktu pribadi mereka untuk lembur malam hari dan menanggung bahaya di jalan raya, mereka menuntut outcomes berupa jaminan perlindungan keluarga yang sepadan. Kompensasi finansial tidak lagi berdiri murni sebagai hygiene factor

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

dalam teori Herzberg, melainkan telah bergeser menjadi instrumen pertahanan hidup psikologis (*Sovereign Security*).

b. Faktor 2: Tata Kelola Manajerial & Rekognisi Karir (*Operational Governance*)

Faktor kedua menyatukan variabel kepemimpinan (Supervisi), pengakuan (Apresiasi), karir (Promosi), administrasi aturan (Prosedur), dan Gaji. Pengelompokan ini sangat unik secara teoritis karena memadukan aspek pengawasan dengan aspek finansial dasar.

Melalui wawancara mendalam, pola ini terjelaskan: dalam bisnis PJPUR yang diatur ketat oleh Regulasi dan Ketentuan Klien, kesalahan prosedur operasional sekecil apa pun dapat berujung pada sanksi administratif berat, pemotongan gaji, hingga konsekuensi pidana. Oleh karena itu, karyawan memandang regulasi (Prosedur Operasional) dan Gaji Dasar berada di bawah kendali langsung pimpinan pusat.

Kepatuhan terhadap standar operasional yang kaku membuat karyawan sangat membutuhkan sosok supervisor yang adil, suportif, dan kompeten bertindak sebagai tameng operasional. Jika pimpinan mampu mengapresiasi kinerja harian dan transparan dalam sistem promosi, kepuasan kerja karyawan akan terdongkrak signifikan karena merasa aman bekerja dalam ekosistem regulasi yang stabil (*Organizational Justice*).

c. Faktor 3: Dinamika Sosial & Aktualisasi Pekerjaan (Social & Work Actualization)

Komponen ketiga mengelompokkan tiga variabel: Rekan Kerja (0,747), Sifat Pekerjaan (0,684), dan Komunikasi (0,594). Faktor ini bertindak sebagai katup penyelamat psikologis (*psychological buffer*).

Berdasarkan pengakuan kualitatif informan, rutinitas kerja harian di PT ACS (seperti menghitung tumpukan uang di ruangan kedap udara tanpa jendela atau mengemudi berjam-jam di dalam armada tertutup) sangat rentan memicu kejenuhan psikologis akut dan stres traumatis. Solidaritas sosial yang tinggi antar-rekan kerja, iklim komunikasi yang setara tanpa sekat hirarki yang kaku, serta kebanggaan bahwa pekerjaan mereka berkontribusi langsung pada stabilitas aliran uang negara (aktualisasi dari makna kerja) menjadi motivasi intrinsik (*motivator factors* Herzberg) yang menahan laju niat keluar (*turnover intention*) karyawan dari perusahaan.

Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Meskipun penelitian metode campuran ini dirancang secara ketat, beberapa keterbatasan inheren perlu diakui sebagai landasan kritis bagi interpretasi temuan:

1. Penelitian ini dilaksanakan eksklusif pada PT ACS. Meskipun PT ACS merupakan representasi salah satu PJPUR terbesar di Indonesia dengan ukuran sampel representatif (N = 364), variasi budaya organisasi, kebijakan kompensasi lokal, dan struktur manajemen pada 19 entitas PJPUR lainnya di Indonesia belum tentu sepenuhnya selaras dengan temuan di PT ACS.
2. Pengumpulan data yang mengandalkan kuesioner mandiri (*self-reported*) memiliki risiko bias psikologis. Beberapa karyawan di garda depan operasional mungkin merasa ragu untuk memberikan nilai rendah secara ekstrem pada variabel manajerial (seperti Supervisi dan Apresiasi) karena kekhawatiran dampak karir secara profesional, meskipun jaminan anonimitas telah ditekankan secara masif sebelum pengisian instrumen.
3. Angkatan kerja dalam industri padat risiko ini didominasi secara mutlak oleh laki-laki (94%). Hal ini membatasi kedalaman analisis komparatif sosiologis untuk mengidentifikasi bias gender atau dinamika kepuasan kerja spesifik pada pekerja wanita yang berada di posisi administratif atau pemrosesan uang logam di PT ACS.
4. Sifat pengumpulan data kuantitatif yang bersifat seketika (*cross-sectional*) membatasi kemampuan penelitian ini untuk menangkap fluktuasi kepuasan kerja yang bersifat dinamis dari waktu ke waktu, terutama saat terjadi perubahan regulasi makro atau pergantian kepemimpinan manajerial puncak.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Berdasarkan keterbatasan di atas, penelitian mendatang direkomendasikan untuk mengembangkan dimensi-dimensi berikut:

a. Disarankan untuk melakukan studi komparatif berskala nasional dengan melibatkan beberapa entitas PJPUR berizin di bawah pengawasan Bank Indonesia untuk memetakan kepuasan kerja lintas organisasi (*cross-organizational analysis*).
b. Mengadopsi metode pengumpulan data longitudinal secara berkala guna melacak perkembangan kepuasan kerja karyawan sebelum dan sesudah diberlakukannya sistem insentif, pembaruan armada, atau perubahan beban kerja operasional harian.
c. Memasukkan analisis multivariat lanjutan seperti Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji peran moderator dari variabel demografis (misalnya, lama bekerja dan unit jabatan) terhadap model kepuasan kerja yang terbentuk.

KESIMPULAN

Penelitian metode campuran sekuensial eksplanatori ini berhasil mengidentifikasi dan merekonstruksi kepuasan kerja karyawan PT ACS menjadi tiga pilar utama yaitu pilar kesatu Jaminan Jangka Panjang & Benefit Finansial (Sovereign Security) yang menjelaskan 52,37% varians kepuasan, dipicu oleh kebutuhan mendasar karyawan akan perlindungan finansial keluarga di tengah paparan risiko fisik lapangan yang tinggi, pilar kedua Tata Kelola Manajerial & Rekognisi Karir (Operational Governance) yang menjelaskan 8,27% varians, di mana kepemimpinan supervisi yang empatik dan adil menjadi pelindung utama karyawan dari ketatnya kepatuhan regulasi operasional Bank Indonesia dan klien, dan pilar ketiga Dinamika Sosial & Aktualisasi Pekerjaan (Social & Work Actualization) yang menjelaskan 7,68% varians, berfungsi sebagai jaring pengaman psikologis melalui solidaritas erat rekan kerja di dalam tim lapangan distribusi uang Rupiah.

Berdasarkan simpulan tersebut, peneliti memberikan rekomendasi manajerial strategis bagi PT ACS:

1. Menyediakan skema asuransi kecelakaan kerja tambahan (custom personal accident insurance) di luar BPJS standar untuk kru lapangan guna memperkuat rasa aman keluarga karyawan (Sovereign Security).
2. Melatih jajaran supervisor tingkat cabang agar tidak hanya berfokus pada pengawasan kegiatan operasional dan kesalahan prosedur operasional, melainkan aktif memberikan rekognisi verbal dan sistem insentif transparan guna mengurangi kecemasan kerja staf.
3. Mengingat kompensasi lembur memiliki relasi kuat dengan kepuasan, perusahaan disarankan melakukan standardisasi perhitungan lembur otomatis berbasis sistem untuk menutup celah equity distress serta melakukan rotasi kru secara berkala demi menjaga kesehatan mental karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, John Stacey. “Inequity in Social Exchange.” In Advances in Experimental Social Psychology. Vol. 2, edited by Leonard Berkowitz, 267–299. New York: Academic Press, 1965.

Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti. “The Job Demands-Resources Model: State of the Art.” Journal of Managerial Psychology 22, no. 3 (2007): 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115.

Braun, Virginia, and Victoria Clarke. “Using Thematic Analysis in Psychology.” Qualitative Research in Psychology 3, no. 2 (2006): 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa.

Cohen-Charash, Yochi, and Paul E. Spector. “The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis.” Organizational Behavior and Human Decision Processes 86, no. 2 (2001): 278–321. https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Colquitt, Jason A. "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure." Journal of Applied Psychology 86, no. 3 (2001): 386–400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386.

Creswell, John W., and Vicki L. Plano Clark. Designing and Conducting Mixed Methods Research. 3rd ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2018.

Guetterman, Timothy C., Michael D. Fetters, and John W. Creswell. "Integrating Quantitative and Qualitative Results in Health Science Mixed Methods Research Through Joint Displays." Annals of Family Medicine 13, no. 6 (2015): 554–561. https://doi.org/10.1370/afm.1865.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara Bloch Snyderman. The Motivation to Work. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.

Jogi, Swati, Kamal Kant Vashisth, Supriya Srivastava, Bráulio Alturas, and Devesh Kumar. "Job Satisfaction and Turnover Intention: A Comprehensive Review of the Shared Determinants." Human Systems Management 44, no. 3 (2025): 379–395. https://doi.org/10.1177/01672533241303286.

Jolliffe, Ian T., and Jorge Cadima. "Principal Component Analysis: A Review and Recent Developments." Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences 374, no. 2065 (2016): 20150202. https://doi.org/10.1098/rsta.2015.0202.

Judge, Timothy A., and John D. Kammeyer-Mueller. "Job Attitudes." Annual Review of Psychology 63 (2012): 341–367. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511.

Kaiser, Henry F. "An Index of Factorial Simplicity." Psychometrika 39 (1974): 31–36. https://doi.org/10.1007/BF02291575.

Kossek, Ellen Ernst, Shaun Pichler, Todd Bodner, and Leslie B. Hammer. "Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support." Personnel Psychology 64, no. 2 (2011): 289–313. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x.

Nahrgang, Jennifer D., Frederick P. Morgeson, and David A. Hofmann. "Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes." Journal of Applied Psychology 96, no. 1 (2011): 71–94. https://doi.org/10.1037/a0021484.

Ng, Thomas W. H., and Kelly L. Sorensen. "Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis." Group & Organization Management 33, no. 3 (2008): 243–268. https://doi.org/10.1177/1059601107313307.

Spector, Paul E. "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey." American Journal of Community Psychology 13, no. 6 (1985): 693–713. https://doi.org/10.1007/BF00929796

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051