



**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT XYZ CIKARANG)**

Oleh

Yeremia Mickey Lodewyk Talangi

014200900411

**Dipersembahkan Untuk Fakultas Bisnis,
President University Sebagai Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Januari 2014



**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT XYZ CIKARANG)**

Oleh

Yeremia Mickey Lodewyk Talangi

014200900411

**Dipersembahkan Untuk Fakultas Bisnis,
President University Sebagai Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Januari 2014

DEWAN PENGUJI
LEMBAR PENGABSAHAN

Berikut Dewan Penguji untuk Skripsi yang berjudul “**Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ (Cikarang)**” yang telah di buat oleh Yeremia Mickey Lodewyk Talangi jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis telah di nilai dan disetujui untuk melakukan pengujian secara lisan pada .

Ketua Penguji,

(Dra. GENOVEVA, MM)

Penguji 1,

(V.JAJAT KRISTANTO, S.E.,M.M.,MBA)

Penguji 2,

(PURWANTO, S.T.,M.M)

Pembimbing Skripsi Surat Rekomendasi

Skripsi ini yang berjudul “**Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ (Cikarang)**” dibuat dan diserahkan oleh Yeremia Mickey Lodewyk Talangi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, telah di tinjau dan telah memenuhi persyaratan untuk di uji secara lisan.

Cikarang, Indonesia, 28 Januari, 2014

Diketahui,

Pembimbing,

Vinsensius Jajat Kristanto,SE., MM.,MBA.

Purwanto, ST, MM

Ketua Program Manajemen

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini yang berjudul “**Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ (Cikarang)**” dibuat dan diserahkan oleh Yeremia Mickey Lodewyk Talangi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, telah di tinjau dan telah memenuhi persyaratan untuk di uji secara lisan.

Cikarang, Indonesia, 28 Januari, 2014

Yeremia Mickey Lodewyk Talangi
(014200900411)

INTI SARI

Kepuasan kerja karyawan adalah hal penting yang harus di penuhi oleh perusahaan, karena bila kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi, kinerja dan produktifitas suatu perusahaan akan meningkat. Telah teridentifikasi ada gejala yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ kurang begitu baik, maka peneliti melakukan analisis kepuasan kerja karyawan, dengan mencari tahu hubungan faktor internal dan faktor eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan Rank Spearman dan Chi Kuadrat untuk mencari hubungan faktor internal (Jenis kelamin, Umur, Tingkat pendidikan, Masa kerja, dan Jumlah tanggungan keluarga) dan faktor eksternal (Fisiologis, Keamanan, Cinta/Keterkaitan, Harga diri, dan Aktualisasi diri) terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Peneliti mengambil sampel dari 80 responden dengan populasi total 97 orang karyawan. Di temukan bahwa semua faktor internal yang di uji dengan Chi Kuadrat dan faktor eksternal yang di uji dengan Rank Spearman memiliki hubungan, hanya satu elemen dari faktor eksternal yang menunjukkan bahwa karyawan masih belum puas.

Keywords: Kepuasan Kerja, Rank Spearman, Chi Kuadrat, Faktor Eksternal,
Faktor Internal

ABSTRACT

Employee satisfaction is an important thing that must be fulfilled by the company, because if the employee job satisfaction has been met, the performance and productivity of a company will increase. There are some symptoms have been identified that show that job satisfaction of employees in PT XYZ less well, the researchers conducted an analysis of employee satisfaction, by finding out the correlation between the internal and external factors to the PT XYZ employee job satisfaction. This research is a quantitative study that uses Rank Spearman and Chi Square to find the relationship of internal factor (Gender, Age, Level of education, year of service and burden of family) and external factors (Physiological, Safety, Social, Self-esteem, Self-actualization) to the PT XYZ employee job satisfaction. Researchers took sample of 80 respondents with total population of 97 employees. Found that all the internal factors was tested with Chi Square and external factors was tested with Rank Spearman have a relationship, only one element of the external factors that indicate that the employee is still not satisfied.

Keywords: *Employee Satisfaction, Rank Spearman, Chi Square, External Factor, Internal Factor.*

KATA PENGANTAR

Terima kasih kepada Yesus Kristus yang telah memberkati dan memberikan rahmat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ (Cikarang)". Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dari Fakultas Bisnis, President University.

Saya menghadapi kesulitan dan hambatan selama penyusunan skripsi ini. Saya ingin berterima kasih kepada orang-orang berikut yang telah banyak menolong, mengarahkan dan memberikan dukungan penuh terhadap saya:

1. Keluarga saya yaitu Jeffrey talangi dan Norma kimbal sebagai orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, dan juga Albertini Otniel Talangi sebagai adik saya yang memberikan semangat.
2. Dosen pembimbing saya Pak. Iman Heru, yang telah memberikan visi, dan ide-ide. dengat rasa respek saya yang paling dalam saya ingin menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya atas bantuan dan bimbingan yang telah di berikan.
3. Pak. Purwanto, yang telah membimbing saya dalam membuat skripsi yang baik dan benar, mengkoreksi setiap kesalahan saya, dan memberikan saya banyak masukan. Saya mengucapkan rasa terima kasih saya sebesar-besarnya kepada beliau.
4. Teman-teman saya yang telah memberikan dukungan, semangat, dan kritikan yang membangun untuk saya dalam menyelesaikan skripsi saya.

Ada banyak orang yang terlibat dalam skripsi ini dan selama studi saya. saya mungkin tidak bisa menuliskannya satu persatu, tapi saya sangat bersyukur untuk setiap pengalaman yang saya miliki dengan mereka. Pada akhirnya, saya berharap penelitian ini akan bermanfaat bagi para pembaca. Saya menerima segala kritikan, komentar yang membangun dan masukan-masukan.

Cikarang, 27 Januari, 2013

Yeremia Mickey Lodewyk Talangi

DAFTAR ISI

Sampul Dalam.....	i
Dewan Penguji	ii
Surat Rekomendasi	iii
Pernyataan Orisinalitas	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latarbelakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Pernyataan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Lingkup dan Batas Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5

2.1 Sumberdaya Manusia dalam Organisasi	5
2.2 Kepuasan Kerja.....	6
2.2.1 Teori Tentang Kepuasan Kerja	7
2.2.2 Teori Maslow	9
2.2.3 Peubah Kepuasan Kerja	12
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.3 Penelitian Terdahulu	19
2.4 Kerangka Pemikiran.....	19
2.5 Hipotesis Penelitian	22
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.2 Pengumpulan Data	24
3.3 Pengumpulan Data	23
3.4 Pengolahan dan Analisis Data.....	25
3.4.1 Uji Kesahihan dan Uji Reliabilitas.....	25
3.4.2 Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan	26
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Profil Perusahaan	33
4.2 Hasil Uji Kesahihan dan Reliabilitas	35

4.3 Karakteristik Karyawan	37
4.3.1 Jenis Kelamin.....	37
4.3.2 Umur	39
4.3.3 Tingkat Pendidikan	41
4.3.4 Masa Kerja	43
4.3.5 Jumlah Tanggungan Keluarga	46
4.4 Hasil Uji Rank Spearman.....	48
4.5 Perhitungan Skala Likert.....	50
4.6 Analisa Dimensi Kepuasan	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
Daftar Pustaka.....	64
Lampiran.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan teori kepuasan Maslow dan teori Herzberg.....	9
Tabel 3.1 Skala penilaian	28
Tabel 3.2 Variabel independen.....	28
Tabel 4.1 Sistem pengupahan.....	35
Tabel 4.2 Rangkuman hasil pengujian kesahihan	36
Tabel 4.3 Uji keterdalaman	36
Tabel 4.4 Tingkat kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin.....	37
Tabel 4.5 Uji chi kuadrat terhadap jenis kelamin.....	38
Tabel 4.6 Tingkat kepuasan kerja berdasarkan umur.....	39
Tabel 4.7 Uji chi kuadrat terhadap umur.....	40
Tabel 4.8 Tingkat kepuasan kerja berdasarkan pendidikan	42
Tabel 4.9 Uji chi kuadrat terhadap tingkat pendidikan	43
Tabel 4.10 Tingkat kepuasan kerja berdasarkan masa kerja.....	44
Tabel 4.11 Uji chi kuadrat terhadap masa kerja.....	45
Tabel 4.12 Tingkat kepuasan kerja berdasarkan jumlah tanggungan keluarga	46
Tabel 4.13 Uji chi kuadrat terhadap jumlah tanggungan keluarga.....	47
Tabel 4.14 Rangkuman hasil analisis chi kuadrat	48
Tabel 4.15 Hasil analisis rank spearman dari hubungan antara beberapa variabel dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.....	48
Tabel 4.16 Skala Likert	50
Tabel 4.17 Penilaian terhadap gaji/pendapatan.....	50
Tabel 4.18 Penilaian terhadap peraturan/kebijakan perusahaan	51
Tabel 4.19 Penilaian terhadap jam kerja	51
Tabel 4.20 Penilaian terhadap respon perusahaan terhadap kecelakaan kerja .	52
Tabel 4.21 Penilaian terhadap fasilitas keamanan dan keselamatan kerja	52
Tabel 4.22 Penilaian terhadap penanganan keamanan dan kecelakaan kerja ..	53
Tabel 4.23 Penilaian terhadap rekan kerja	53
Tabel 4.24 Penilaian terhadap atasan	54

Tabel 4.25 Penilaian terhadap pengawasan dari atasan	54
Tabel 4.26 Penilaian terhadap penghargaan.....	55
Tabel 4.27 Penilaian terhadap kesempatan promosi	55
Tabel 4.28 Penilaian terhadap pengembangan karir	56
Tabel 4.29 Penilaian terhadap pekerjaan.....	56
Tabel 4.30 Penilaian terhadap tanggung jawab.....	57
Tabel 4.31 Penilaian terhadap status	57
Tabel 4.32 Rangkuman hasil kuestioner	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	21
Gambar 4.1 Perkembangan omset PT XYZ.....	34
Gambar 4.2 Grafik batang frekuensi jenis kelamin.....	38
Gambar 4.3 Grafik batang frekuensi umur.....	40
Gambar 4.4 Grafik batang frekuensi tingkat pendidikan	42
Gambar 4.5 Grafik batang frekuensi masa kerja.....	44
Gambar 4.6 Grafik batang frekuensi tanggungan keluarga.....	46
Gambar 4.7 Diagram radar	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Akhir-akhir ini sering kita lihat dan mendengar buruh melakukan unjuk rasa, terhitung mulai dari bulan Januari 2013 sampai Oktober 2013 telah terjadi sekitar sepuluh kali demo besar yang terjadi di Jakarta, isi dari orasi mereka adalah tidak layakannya upah yang mereka dapatkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, tidak adanya kepastian dalam bekerja maka mereka menolak sistem outsourcing, tidak adanya jaminan kesehatan.

Banyak pengusaha mengeluhkan seringnya para buruh melakukan demo, hal ini membuat perusahaan merugi karena tidak adanya SDM untuk menjalankan proses produksi, karena SDM adalah salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan

harapan dan tujuan dari perusahaan. Untuk itu mengusahakan apa yang disebut kepuasan kerja karyawan adalah sangat penting dilakukan oleh perusahaan.

Peningkatan kemampuan perusahaan, mutu hidup karyawan, kepuasan karyawan dan kesejahteraan karyawan akan lebih baik, bila pengembangan SDM telah membudaya disetiap perusahaan. Kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan hanya mungkin ditingkatkan kalau perusahaan maju dan berkembang. Dalam hal ini, PT XYZ merupakan salah satu perusahaan trading yang cukup berkembang di Indonesia dan Internasional, dimana tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya penting dalam aktivitas perusahaan yang selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Kepuasan dan motivasi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul: **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ”**.

1.2. Perumusan Masalah

Kelangsungan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh SDM yang ada, baik mutu maupun kuantitasnya. Untuk memanfaatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Situasi sekarang ini banyak masalah ketenagakerjaan yang muncul, diantaranya sering terjadi pemogokan tenaga kerja, tidak diberikannya tunjangan, penundaan penerapan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR), masalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), adanya sistem Korupsi Kolusi

Nepotisme (KKN), juga adanya konflik antara karyawan dengan karyawan dan konflik antara karyawan dengan atasan. Hal-hal tersebut terjadi akibat adanya ketidakpuasan kerja. Beberapa masalah yang diidentifikasi sebagai penyebab ketidakpuasan kerja karyawan PT XYZ adalah ketidakpuasan karyawan terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan, turnover karyawan yang tinggi. Hal ini akan menyebabkan turunnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan, serta dapat menghambat aktivitas perusahaan dengan banyaknya karyawan yang sering keluar masuk perusahaan, yang kemudian akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan ragam upaya, agar karyawan merasa termotivasi dan puas bekerja di perusahaan.

1.3. Pernyataan Masalah

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan di teliti adalah:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT XYZ?
2. faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT XYZ?
3. Bagaimana hubungan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan PT XYZ.
2. Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT XYZ.
3. Menganalisis hubungan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ

1.5. Lingkup dan Batas Penelitian

Penelitian ini hanya membahas dan mencari faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Indonesia, faktor-faktor yang akan di teliti ada dua faktor utama yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Eksternal:

- a. Fisiologis
- b. Keamanan
- c. Cinta/Keterkaitan
- d. Penghargaan/Harga diri
- e. Aktualisasi diri

2. Faktor Internal:

- a. Jenis Kelamin
- b. Usia
- c. Tingkat Pendidikan
- d. Masa Kerja
- e. Tanggungan Keluarga

1.6. Manfaat Penelitian

1. Untuk Penulis, dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat mempelajari secara dalam tentang factor kepuasan bekerja.
2. Untuk Perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat di gunakan sebagai referensi untuk meningkatkan menejemen SDM secara lebih baik lagi.
3. Untuk Akademik, penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi untuk menyumbangkan pengetahuan dalam bidang SDM.
4. Untuk Umum, diharapkan penelitian ini sebagai pemahaman tentang mengelola SDM dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sumberdaya Manusia dalam Organisasi

Organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama. Unsur manusia dalam organisasi disebut sebagai SDM. Beberapa praktisi ekonomi mengatakan SDM mempunyai peranan sebagai faktor produksi. Sebagaimana faktor produksi lainnya, ketersediaannya juga terbatas. Untuk itu perlu dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan (Simanjuntak, 1998).

Peranan SDM dalam organisasi sangat vital, karena tidak ada satupun sumber daya yang ada dalam organisasi terlepas dari penanganan SDM. Ini berarti beroperasi dan bertahannya organisasi sangat bergantung pada SDM yang ada dalam organisasi tersebut, baik secara mutu dan kuantitas.

Menurut Hasibuan (1993), tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha dan karyawan. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu, tergantung pada yang dicapai perusahaan tersebut, sedangkan karyawan adalah penjual jasa (tenaga dan pikiran) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan lebih dahulu, wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Tenaga kerja menurut BPS (1997) adalah orang yang bekerja pada orang lain atau instansi atau kantor perusahaan dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 1969 dalam Silalahi (1994), bahwa tenaga kerja merupakan salah satu unsur dari perusahaan

dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasional perusahaan tersebut. Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan masyarakat.

Menteri tenaga kerja No 06/MEN/1997 dalam Barthos (2000), membagi pekerja menjadi :

- a) Pekerja tetap adalah pekerja yang terkait dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan yang tidak didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu.
- b) Pekerja tidak tetap (kontrak) adalah pekerja yang terkait dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan yang didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu.
- c) Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah didasarkan kehadiran pekerja secara harian.

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (1996) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan kerja meningkat, jika pekerjaan itu dirasakan sebagai memenuhi apa yang sangat bernilai bagi seseorang, sedangkan kepuasan menurun, jika pekerjaan itu tidak dirasakan sebagai memenuhi apa saja yang menjadi penilaian seseorang.

Menurut Gibson, et al (1993) kepuasan kerja dan semangat kerja adalah hal yang serupa, menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan para karyawannya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, pergantian karyawan (*turnover*), absensi, keterlambatan dan keluhan.

Maslow dalam Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.1. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Ada berbagai macam teori-teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang. Masing-masing teori tersebut berupaya menghubungkan antara kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya (Mangkunegara, 2004) diantaranya adalah :

a) Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Poter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

b) Teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment Theory*)

Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

c) Teori pandangan kelompok (*Sosial Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

d) Teori Maslow dan Teori dua faktor dari Herzberg

Analisis mengenai kepuasan kerja pada umumnya merupakan pengembangan teori Maslow dan teori Herzberg. Menurut Manullang (2000), faktor-faktor kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut dinamakan pemuas apabila dioptimumkan dan dapat membantu perbaikan prestasi karyawan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*) dan faktor motivasi (*Motivational Factors*). Faktor pemuas dalam teori Herzberg termasuk dalam kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan harga diri sedangkan dalam teori Maslow penunjang kepuasan termasuk ke dalam kebutuhan fisiologis, keamanan dan keterjaminan, cinta dan keterkaitan, harga diri dan perwujudan diri. Perbandingan teori kepuasan Maslow dan teori Herzberg dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Perbandingan teori kepuasan Maslow dan teori Herzberg

Maslow	Herzberg
a) fisiologis/ kebutuhan fisik b) keamanan/ keterjaminan c) cinta dan keterkaitan/ sosialisasi d) harga diri/ penghargaan e) perwujudan diri/ aktualisasi diri	Pemuas : a) prestasi b) promosi c) penghargaan d) tanggung jawab e) pekerjaan itu sendiri f) penunjang kepuasan g) kebijakan perusahaan h) teman sekerja i) upah j) rasa aman dalam bekerja k) fasilitas lainnya

Sumber : Manullang (2000)

2.2.2. Teori Maslow

a. Kebutuhan fisiologis

Pada tingkat yang paling bawah, terdapat kebutuhan yang bersifat fisiologik (kebutuhan akan udara, makanan, minuman dan sebagainya) yang ditandai oleh kekurangan (defisi) sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan. Kebutuhan ini dinamakan juga kebutuhan dasar (*basic needs*) yang jika tidak dipenuhi dalam keadaan yang sangat ekstrim (misalnya kelaparan) bisa manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar ini relatif sudah tercukupi, muncullah kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*).

b. Kebutuhan rasa aman

Jenis kebutuhan yang kedua ini berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya. Karena adanya kebutuhan inilah maka manusia membuat peraturan, undang-undang, mengembangkan kepercayaan, membuat sistem, asuransi, pensiun dan sebagainya. Sama halnya dengan *basic needs*, kalau *safety needs* ini terlalu lama dan terlalu banyak tidak terpenuhi, maka pandangan seseorang tentang dunianya bisa terpengaruh dan pada gilirannya pun perilakunya akan cenderung ke arah yang makin negatif.

c. Kebutuhan dicintai

Setelah kebutuhan dasar dan rasa aman relatif dipenuhi, maka timbul kebutuhan untuk dimiliki dan dicintai (*belongingness and love needs*). Setiap orang ingin mempunyai hubungan yang hangat dan akrab, bahkan mesra dengan orang lain. Ia ingin mencintai dan dicintai. Setiap orang ingin setia kawan dan butuh kesetiakawanan. Setiap orang pun ingin mempunyai kelompoknya sendiri, ingin punya "akar" dalam masyarakat. Setiap orang butuh menjadi bagian dalam sebuah keluarga, sebuah kampung, suatu marga, dll. Setiap orang yang tidak mempunyai keluarga akan merasa sebatang kara, sedangkan orang yang tidak sekolah dan tidak bekerja merasa dirinya pengangguran yang tidak berharga. Kondisi seperti ini akan menurunkan harga diri orang yang bersangkutan.

d. Kebutuhan harga diri

Di sisi lain, jika kebutuhan tingkat tiga relatif sudah terpenuhi, maka timbul kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*). Ada dua macam kebutuhan akan harga diri. Pertama, adalah kebutuhan-kebutuhan akan kekuatan, penguasaan, kompetensi, percaya diri dan kemandirian. Sedangkan yang kedua adalah kebutuhan akan penghargaan dari orang lain, status,

ketenaran, dominasi, kebanggaan, dianggap penting dan apresiasi dari orang lain. Orang-orang yang terpenuhi kebutuhannya akan harga diri akan tampil sebagai orang yang percaya diri, tidak tergantung pada orang lain dan selalu siap untuk berkembang terus untuk selanjutnya meraih kebutuhan yang tertinggi yaitu aktualisasi diri (*self actualization*).

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang terdapat 17 meta kebutuhan yang tidak tersusun secara hirarki, melainkan saling mengisi. Jika berbagai meta kebutuhan tidak terpenuhi maka akan terjadi meta patologi seperti apatisme, kebosanan, putus asa, tidak punya rasa humor lagi, keterasingan, mementingkan diri sendiri, kehilangan selera dan sebagainya.

1. Meta kebutuhan

Menurut Maslow, Meta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri terdiri dari:

- a) Kebenaran
- b) Kebaikan
- c) Keindahan atau kecantikan
- d) Keseluruhan (kesatuan)
- e) Dikotomi-transedensi
- f) Berkehidupan (berproses, berubah tetapi tetap pada esensinya)
- g) Keunikan
- h) Kesempurnaan
- i) Keniscayaan
- j) Penyelesaian
- k) Keadilan
- l) Keteraturan
- m) kesederhanaan
- n) Kekayaan (banyak variasi, majemuk, tidak ada yang tersembunyi, semua sama penting)

- o) Tanpa susah payah (santai, tidak tegang)
- p) Bermain (*fun*, rekreasi, humor)
- q) Mencukupi diri sendiri

2. Meta patologi

Jika berbagai Meta kebutuhan tidak terpenuhi maka akan terjadi meta patologi seperti:

- a) Apatisme
- b) Kebosanan
- c) Putus asa
- d) Tidak punya rasa humor lagi
- e) Keterasingan
- f) Mementingkan diri sendiri
- g) Kehilangan selera dan sebagainya

2.2.3. Peubah Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan peubah seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2004). Rinciannya sebagai berikut :

- a) **Turnover.** Kepuasan lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah.
- b) **Tingkat absensi.** Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.
- c) **Umur.** Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang

dunia kerjanya, sehingga apabila ada kesenjangan antara harapan dan realita kerja dapat menyebabkannya tidak puas.

- d) **Tingkat pekerjaan.** Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi lebih menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.
- e) **Ukuran organisasi perusahaan.** Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Rinciannya sebagai berikut :

- a) **Faktor pegawai**, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b) **Faktor pekerjaan**, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. As'ad (1998) menyimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :
 - a) **Faktor psikologis**, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, bakat, keterampilan, ketentraman kerja, sikap kerja.

- b) **Faktor sosial**, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis dan unit kerjanya.
- c) **Faktor fisik**, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang suhu dan lain-lain.
- d) **Faktor finansial**, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan dan lain-lain.

Strauss (1990) mengemukakan bahwa sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Beberapa faktor yang membantu untuk menentukan apakah seseorang puas atau tidak terhadap pekerjaannya yaitu tergantung pada :

1. **Pengharapan.** Jika seseorang mengharapkan pekerjaannya menantang (baik bayarannya) dan ternyata kenyataannya tidak demikian, maka orang tersebut tidak puas. Tetapi bila orang tersebut mengharapkannya membosankan (rendah bayarannya) dan ternyata benar demikian, rasa kecewa orang tersebut mungkin hanya sedikit.
2. **Penilaian diri.** Jika seseorang menganggap dirinya sebagai orang yang secara umum puas (orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik), orang tersebut tidak akan mengakui bahwa pekerjaan dapat mengesalkannya. Jika orang tersebut mempunyai watak yang secara umum periang, maka ini akan tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaannya.

3. **Norma-norma sosial.** Kalau orang-orang lain, terutama orang yang dihormati oleh seorang pekerja menganggap pekerjaannya baik, pekerja tersebut seharusnya merasa puas atas pekerjaan tersebut atau jika orang mengatakan pada pekerja tersebut bahwa apa yang dikerjakannya adalah penting, maka lebih besar kemungkinannya dia akan merasa puas.
4. **Perbandingan-perbandingan sosial.** Jika semua teman pekerja mempunyai pekerjaan yang lebih menarik dari pekerjaannya, orang tersebut akan merasa lebih tidak puas daripada jika semua semua pekerja senasib.
5. **Hubungan *input/output*.** Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang pekerja tergantung pada bagaimana penilaiannya mengenai hubungan antara apa yang di bawa atau dimasukkan ke dalam pekerjaan (*input*) dan apa yang dia peroleh (*output*). Jika karyawan bekerja keras (*input*) dan tidak berhasil menyelesaikan apa yang ingin dia capai (*output*), dia akan merasa kurang puas daripada jika dia hanya mengeluarkan usaha yang setengah-setengah. Demikian pula, jika telah belajar bertahun-tahun lamanya agar memenuhi syarat untuk sebuah pekerjaan yang kemudian ternyata memberi bayaran sangat kecil, yang bersangkutan merasa kurang puas daripada seandainya hanya mempunyai pendidikan sedikit saja.
6. **Keikatan.** Jika setelah dipikirkan seseorang memilih satu pekerjaan dari sejumlah kesempatan memilih, maka yang bersangkutan terikat suatu keikatan bebas dengannya, dengan kata lain segan untuk mengakui bahwa pekerjaannya tidak menguntungkan atau mengakui bahwa kemampuannya dalam memilih kurang baik. Perasaan keterikatannya (kepuasan yang dihasilkan bisa menjadi amat kuat kalau kepentingannya diketahui oleh kawan-kawannya).

7. **Dasar pemikiran.** Jika rekan-rekan seorang pekerja banyak membicarakan tentang gaji, kemungkinan besar yang bersangkutan akan menganggap gaji penting. Jika manajemen mengumumkan program peningkatan kerjanya, yang bersangkutan mungkin akan menganggap itu penting dan bingung jika tidak sesuai dengan gajinya.

a) Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Hariandja, 2002). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Melalui kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan pemberian pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko, 2001).

Menurut BPS (1997), gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atau pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundangundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan/pekerja sendiri maupun keluarganya. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai (karyawan). Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan

(Mangkunegara, 2004). Sistem penggajian pada umumnya (Simanjuntak, 1985) adalah :

1. Mampu menjamin kehidupan layak bagi pekerja dan keluarganya, sehingga mempunyai fungsi sosial.
2. Mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang.
3. Memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

b) Fasilitas

Menurut Simanjuntak (1985), sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan :

1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
2. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan hidup.

c) Insentif Kerja

Menurut Ranupandoyo, dkk *dalam* Mangkunegara (2004) bahwa insentif kerja merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Sedangkan Handoko *dalam* Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2004), insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin

organisasi kepada karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

d) Pengembangan Karir

Karir menurut Handoko (2001) adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pekerjaan-pekerjaan ini dapat saja merupakan sekedar nasib. Konsep dasar dari pengembangan karir adalah :

- 1) Karir sebagai suatu urutan promosi atau transfer ke jabatan-jabatan yang lebih besar tanggungjawabnya atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.
- 2) Karir sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas.
- 3) Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Menurut Dubrin (1982), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai untuk merencanakan karier masa depannya di perusahaan, sehingga perusahaan dan pegawai bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Tujuan dari pengembangan karir adalah membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan, menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai, membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya, memperkuat hubungan antara pegawai dan membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian yang dilakukan Anggraeni (2004) tentang analisis tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada studi kasus di PT Mitra Marin Manunggal didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah lingkungan dan kondisi kerja, peraturan perusahaan, kompensasi dan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana semua faktor tersebut memiliki hubungan dan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

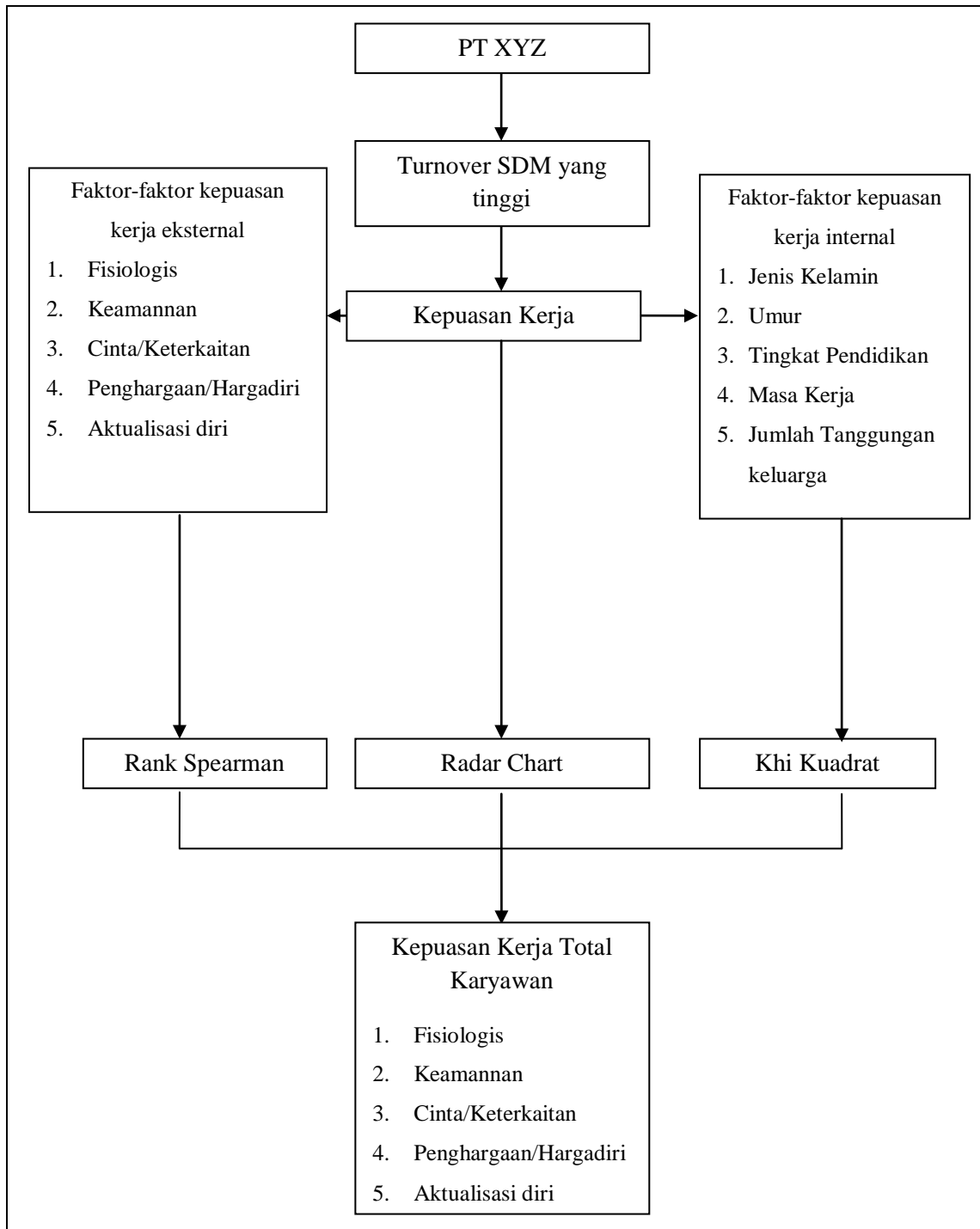
Menurut penelitian yang dilakukan Rahmatullah (2012) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, ditemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Keberadaan SDM dalam organisasi memiliki peranan penting dan menentukan. Peranan tersebut dapat berupa peranan pengemban misi pada setiap tingkatan dan peranan sebagai pekerja. Peranan masing-masing karyawan tersebut adalah untuk memenuhi fungsi dan tugas masing-masing. Namun tidak semua pegawai mempunyai pemahaman yang sama dalam mengaktualisasikan peranannya masing-masing. Hal ini erat kaitannya dengan nilai, sikap dan perilaku, serta motivasi yang bersangkutan dan pekerjaan yang dipercayakan padanya. Ketidaksamaan pemahaman ini membawa para karyawan ke dalam berbagai jenis wujud dan hasil kerja, sehingga diperlukan kesinambungan antara aspek-aspek tersebut, agar karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan harapannya dan harapan perusahaan.

Demikian juga jika karyawan mengalami ketidakpuasan akibat dari ketidaksesuaian hasil kerja dengan yang diharapkannya, mereka akan kurang termotivasi untuk bekerja sehingga keadaan ini akan membuat karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya. Kejenuhan ini akan berakibat pada *turnover*

karyawan. Selanjutnya diperlukan analisis kepuasan kerja untuk menghindari tingkat *turnover* yang tinggi. Untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan dilakukan pengukuran terhadap faktor-faktor kepuasan kerja eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti faktor fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Faktor internal seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga, sehingga dari pengukuran-pengukuran tersebut akan diperoleh suatu kebijakan yang diambil oleh perusahaan.



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

Sumber: Hasil pengembangan penulis

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latarbelakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta uraian di atas maka didapatkan hipotesis antara lain:

1) Faktor kepuasan kerja internal

1) Jenis kelamin

H_0 : Jenis kelamin tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

H_1 : Jenis kelamin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

2) Umur

H_0 : Umur tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

H_2 : Umur mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

3) Tingkat pendidikan

H_0 : Tingkat pendidikan tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

H_3 : Tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

4) Masa kerja

H_0 : Masa kerja tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

H_4 : Masa kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

5) Jumlah tanggungan keluarga

H_0 : Jumlah tanggungan keluarga tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

H_5 : Jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan

2) Faktor kepuasan kerja eksternal

H_0 : Semua faktor kepuasan kerja eksternal memiliki hubungan dan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja total karyawan PT XYZ

H_1 : Semua faktor kepuasan kerja eksternal tidak memiliki hubungan dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja total karyawan PT XYZ

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT XYZ yang berlokasi di Kawasan Industri Delta Silicon 3, Jalan Pinang blok F16 no.11 Lippo Cikarang, Bekasi 17550 Indonesia. dalam jangka waktu 4 bulan, mulai bulan September-Januari 2013.

3.2. Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif maupun kuantitatif, baik data primer maupun data sekunder :

a) Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari perusahaan, baik dari karyawan dan pihak manajemen perusahaan dengan bantuan kuesioner (Lampiran 1) dan wawancara. Penentuan jumlah responden menggunakan *Slovin's Formula*.

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

Sumber: SPSS 20 for Windows

Dimana:

n = Jumlah responden

N = Total populasi

e = Toleransi error

$$n = 97 / (1 + 97 * 0.05^2)$$

$$n = \frac{97}{1.2425}$$

$$n = 78$$

Dari perhitungan pengambilan sampel menggunakan *Slovin's Formula*, dari 97 total karyawan, didapatkan 78 dibulatkan ke atas menjadi 80 karyawan untuk di lakukan pemungutan sampel.

b) Data Sekunder

Data ini berasal dari profil perusahaan, meliputi misi, tujuan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan ketenagakerjaan, serta studi literature mengenai data lain yang relevan.

3.4. Pengolahan dan Analisis Data

Dari data yang didapat akan dilakukan analisis sebagai berikut:

3.4.1. Uji Kesahihan dan Uji Reliabilitas

a) Uji Kesahihan

Uji kesahihan diperlukan untuk mendapatkan pertanyaan yang sah dari sejumlah pertanyaan yang disampaikan kepada para responden. Jumlah pertanyaan yang sah (setelah yang gugur dibuang) diuji lagi dengan metode uji reliabilitas. Untuk menguji validitas empirik digunakan rumus *Pearson correlation product moment*, yaitu :

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

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Dimana:

- r_{hitung} = Nilai koefisien pearson
- n = Jumlah responden
- x = Skor butir instrument
- y = Total skor

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keterandalan) ditentukan dengan menggunakan rumus *alpha croncbach*, yaitu :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Dimana:

α = Koefisien *alpha croncbach*

k = Butir pertanyaan yang sah

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah ragam butir pertanyaan yang sah

σ_t^2 = Ragam skor total

Rumus perhitungan ragam:

$$\sigma_t^2 = \frac{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Perhitungan koefisien *alpha croncbach* diperoleh dari penggunaan *SPSS 20 for windows*.

3.4.2. Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

a) Skala Likert

Dalam hal ini digunakan kuesioner yang akan dibagikan pada sekelompok responden (contoh). Masing-masing butir pertanyaan diukur dengan skala Likert lima poin, yaitu angka 1-5 merupakan jenjang skor setiap pertanyaan dengan parameter berikut:

Kriteria	Skor
sangat puas	5
puas	4
kurang puas	3
tidak puas	2
sangat tidak puas	1

Langkah-langkah dalam Skala Likert adalah:

1) Mengumpulkan sejumlah pertanyaan yang diberikan dengan masalah yang akan diteliti. Responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah kategori jawaban yang tersedia. Kemudian masing-masing jawaban diberi skor.

2) Membuat skor total untuk setiap orang dengan menjumlah skor untuk semua jawaban. Selanjutnya dibuat rentang skala, yaitu :

a. Jumlah Skor tertinggi x Total responden (Batas Atas)

$$5 \times 78 = 390$$

b. Jumlah Skor terendah x Total responden (Batas Bawah)

$$1 \times 78 = 78$$

3) Menentukan jarak antar peubah jawaban

$$\text{Jarak} = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$390 - 78 = 312$$

4) Pernyataan dijumlahkan untuk membentuk interval baru.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Jarak}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{312}{5} \\ &= 62 \end{aligned}$$

Tabel 3.1. Skala penilaian

Interval	Penilaian
78-140	Sangat tidak puas
141-203	Tidak Puas
204-266	Kurang Puas
267-329	Puas
330-392	Sangat Puas

Sumber: hasil olah perhitungan sekala Likert

c) Analisis Rank Spearman

Cara menghitung peubah yang dilihat adalah dengan menjumlahkan beberapa pertanyaan berikut :

1. Jumlah total (Y) adalah nilai total dari semua jawaban terhadap pertanyaan X1 sampai dengan X15, dimana :

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

Tabel 3.2. Variabel independen

No.	Uraian	Pengukuran	
1	Faktor Fisiologis		
	Tingkat kepuasan terhadap gaji/pendapatan	Likert	X1
	Tingkat kepuasan terhadap peraturan/kebijakan perusahaan	Likert	X2
	Tingkat kepuasan terhadap jam kerja	Likert	X3
2	Faktor Keamanan		
	Tingkat kepuasan terhadap respon perusahaan terhadap bencana/kecelakaan kerja	Likert	X4
	Tingkat kepuasan terhadap fasilitas keamanan dan keselamatan kerja	Likert	X5

	Tingkat kepuasan penanganan terhadap keamanan dan keselamatan kerja	Likert	X6
3	Faktor Sosialisasi		
	Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja	Likert	X7
	Tingkat kepuasan terhadap atasan	Likert	X8
	Tingkat kepuasan terhadap pengawasan dari atasan	Likert	X9
4	Faktor Harga Diri		
	Tingkat kepuasan terhadap penghargaan	Likert	X10
	Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi	Likert	X11
	Tingkat kepuasan terhadap pengembangan karir	Likert	X12
5	Faktor Aktualisasi Diri		
	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan	Likert	X13
	Tingkat kepuasan terhadap tanggung jawab	Likert	X14
	Tingkat kepuasan terhadap status	Likert	X15

Sumber: Teori Maslow

- Jumlah peubah (x) adalah dengan menjumlahkan semua nilai jawaban dari responden secara parsial dari pertanyaan mengenai semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini secara kuantitatif adalah uji non parametric dengan metode korelasi rank Spearman (Siegel, 1997). Perhitungan rank Spearman diperoleh dari penggunaan program *SPSS 20 for windows*.

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah :

$$\sum X^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Faktor-faktor yang berangka sama adalah:

$$T = \frac{t^2 - t}{12}$$

Dimana:

r_s = koefisien korelasi

X = peubah independen (peubah bebas)

Y = peubah dependen (peubah tidak bebas/ terikat)

N = banyaknya pasangan data

d_i = selisih antara rank X dan rank Y pada responden ke-i

T_x = faktor korelasi X

T_y = faktor korelasi Y

t = banyaknya pengamatan yang berangka sama pada rank tertentu

Statistik uji yang dilakukan adalah uji t, dengan rumus :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

$t_{hitung} > t_{table}$, maka tolak H_0

$t_{hitung} < t_{table}$, maka terima H_0

Hipotesis dalam penelitian adalah:

H_0 = tidak adanya hubungan yang nyata antara dua peubah atau angka korelasi 0.

H_1 = adanya hubungan yang nyata antara dua peubah atau angka korelasi tidak 0.

Menurut Siegel (1997), tingkat nyata yang akan diambil dalam penelitian adalah pada tingkat kepercayaan 95 % dengan derajat bebas $N-2$. Nilai r_s berada pada selang $-1 < r_s < 1$, tanda negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, sedangkan tanda positif menunjukkan hubungan searah.

Untuk menentukan kuat lemahnya korelasi, digunakan batasan Champion, yaitu :

- 1) 0,00 – 0,25 (no association low association) : kondisi ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara peubah bebas dan peubah terikat.
- 2) 0,26 – 0,50 (moderately low association) : menunjukkan hubungan yang terjadi antara peubah bebas dan peubah terikat agak lemah.
- 3) 0,51 – 0,75 (moderately high association) : menunjukkan hubungan yang terjadi antara peubah bebas dan peubah terikat agak kuat.
- 4) 0,76 – 1,00 (high association) : menunjukkan hubungan yang terjadi antara peubah bebas dan peubah terikat kuat.

d) Uji Khi Kuadrat

Uji khi kuadrat digunakan untuk menguji keselarasan dengan memeriksa kebergantungan dan homogenitas dari suatu data. Data yang digunakan pada uji ini adalah data dalam bentuk frekuensi, bukan dalam bentuk rasio atau skala, yang merupakan hasil dari pengelompokan data.

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan terhadap tingkat kepuasan kerja.

Perhitungan khi kuadrat diperoleh dari penggunaan program *SPSS 20 for windows*.

H_0 : χ^2 hitung < χ^2 tabel artinya peubah tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

H_1 : χ^2 hitung > χ^2 tabel artinya peubah mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

BAB IV

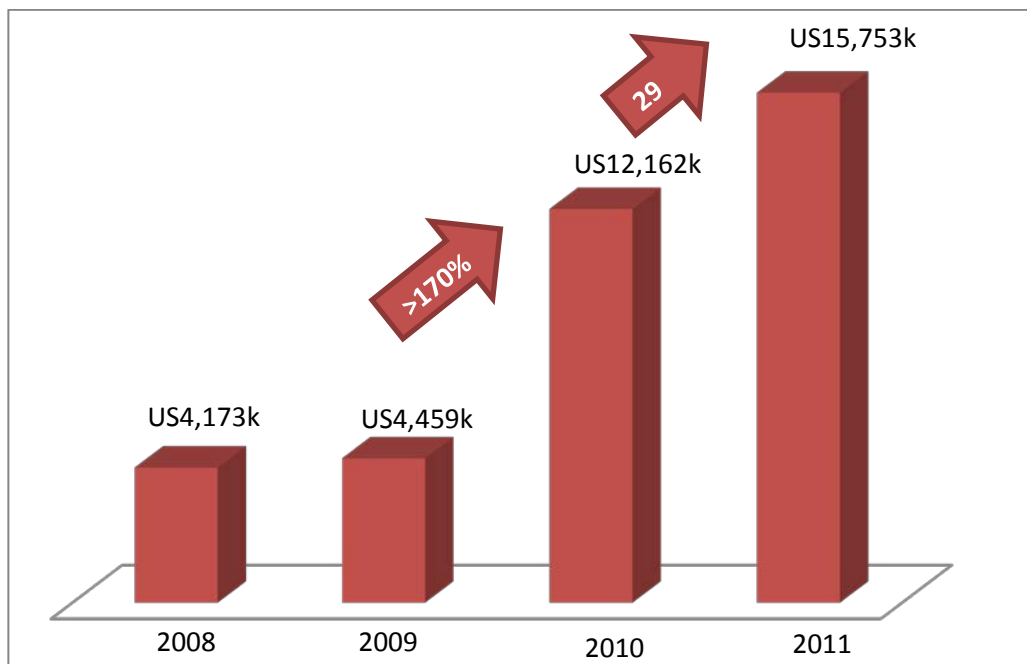
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan

PT. XYZ yang di dirikan pada tahun 1997, adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengepakan barang, plester pelindung permukaan, dan barang-barang yang di pakai di ruangan steril.

PT. XYZ telah menjadi perusahaan pemasok kebutuhan dari banyak perusahaan besar seperti; UNINDO, Areva, Siemens, Sintra, Panasonic, Sharp, Samsung, JVC, Chemicon, Omron, dan lainnya.

Nama Perusahaan : PT. XYZ
Tahun Bediri : 1997
Bisnis Utama : *Packaging Material*, & Elektronik Industri
Omset : USD 15,753,000 (2011)



Gambar 4.1. Perkembangan omset PT. XYZ

Sumber: *Company profile* PT.XYZ

Jumlah Karyawan : 97 Orang
Sertifikat : Kawasan Berikat (EPTE), ISO-9001
Shareholder (Pemodal) : Pemodal Asing dan Lokal
Alamat :

1. Pabrik 1,

Kawasan Industri Delta Silicon 3, Jalan Pinang blok F16 no. 11 Lippo
Cikarang, Bekasi 17550 Indonesia.
LT: 4800 m²

Sejarah Perusahaan :

a. PT. XYZ

1997 Berdirinya XYZ
2005 Menjadi bagian dari KVC (*ATIS Corp.*)
2008 KVC menjadi bagian dari SONEPAR,
2010 Omset mencapai USD 12,000,000
2011 Mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 dari SGS

b. KVC

1988 Berdirinya KVC
2002 Terdaftar di KLSE (*Kuala Lumpur Stock Exchange*).
Tenaga kerja 1,500 pekerja.
Mempunyai 300 cabang
2010 Omset dari seluruh KVC di 4 Negara >USD 500,000,000

c. Sonepar

1969 Berdirinya Sonepar
2011 Omset dari 36 Negara sebesar 15 miliar *EURO*.
Tenaga kerja 33,800 pekerja
Mempunyai 2.300 cabang

Visi, Misi, Dan Motto :

a. Visi

Menjadi penyedia penyedia servis terbaik di industry *TELCO*

b. Misi

Merampingkan proses bisnis dengan memakai sumberdaya secara efektif dan mengantarkan produk tepat waktu dan tidak bercacat.

Sistem Pengupahan :

Tabel 4.1. Sistem pengupahan

Upah Tetap	Upah Tidak Tetap
a) Gaji Pokok	a) Lembur
b) Tunjangan Transportasi	b) Insentif
c) Tunjangan Makan	c) Bonus
d) Tunjangan Jabatan	

Sumber: *Company profile PT.XYZ*

4.2. Hasil Uji Kesahihan dan Reliabilitas

Pertanyaan dapat dikatakan sah jika mempunyai dukungan kuat terhadap skor total. Dengan kata lain, sebuah item pertanyaan dikatakan mempunyai kesahihan tinggi, jika terdapat korelasi yang tinggi terhadap skor total item. Rumus statistik yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

Hasil perhitungan ini akan menghasilkan pertanyaan pertanyaan yang sah dan tidak sah. Hasil dari perhitungan kesahihan kepuasan karyawan, memperlihatkan 15 buah pertanyaan yang sah. Berarti kesemua pertanyaan dinyatakan sah. Kesahihan ini diperlihatkan dengan nilai *Pearson correlation* lebih besar dari 0,444 untuk $\alpha = 5\%$ dan 0,297 untuk $\alpha = 1\%$. Demikian juga untuk taraf nyata 95% dan 99% dengan $N = 20$ didapat 15 pertanyaan yang nyata.

Tabel 4.2. Rangkuman hasil pengujian kesahihan

No.Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	0,652	0,444	Sahih
2	0,745	0,444	Sahih
3	0,554	0,444	Sahih
4	0,798	0,444	Sahih
5	0,807	0,444	Sahih
6	0,785	0,444	Sahih
7	0,717	0,444	Sahih
8	0,590	0,444	Sahih
9	0,655	0,444	Sahih
10	0,646	0,444	Sahih
11	0,729	0,444	Sahih
12	0,730	0,444	Sahih
13	0,718	0,444	Sahih
14	0,554	0,444	Sahih
15	0,711	0,444	Sahih

Sumber: perhitungan *Pearson Product Moment* menggunakan *SPSS 20 for Windows*

Tabel 4.3. Uji Keterandalan

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.939	15

Sumber; *SPSS 20 for Windows*

Uji keterandalan (reliabilitas) dilakukan dengan teknik *alpha cronbach*. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap semua pertanyaan yang sah, untuk mengetahui tingkat kepercayaan terhadap alat *test* (instrumen). Dari hasil

perhitungan diperoleh koefisien keterandalan instrumen untuk 20 responden adalah 0,939. Koefisien keterandalan ini menunjukkan nilai tinggi, yang berarti bahwa item-item pertanyaan untuk kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat keterandalan tinggi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik atau tidak baik. Untuk menilai kepuasan kerja masing-masing karyawan digunakan *summation score*. Metode ini dilakukan dengan mengelompokkan jumlah skor dari semua pertanyaan yang diajukan bagi masing-masing responden. Dari jumlah pertanyaan yang sah, skor nilai untuk masing-masing karyawan berkisar antara 15-75. Setelah dilakukan perhitungan, skor nilai yang diperoleh adalah antara 30-66.

4.3. Karakteristik Karyawan

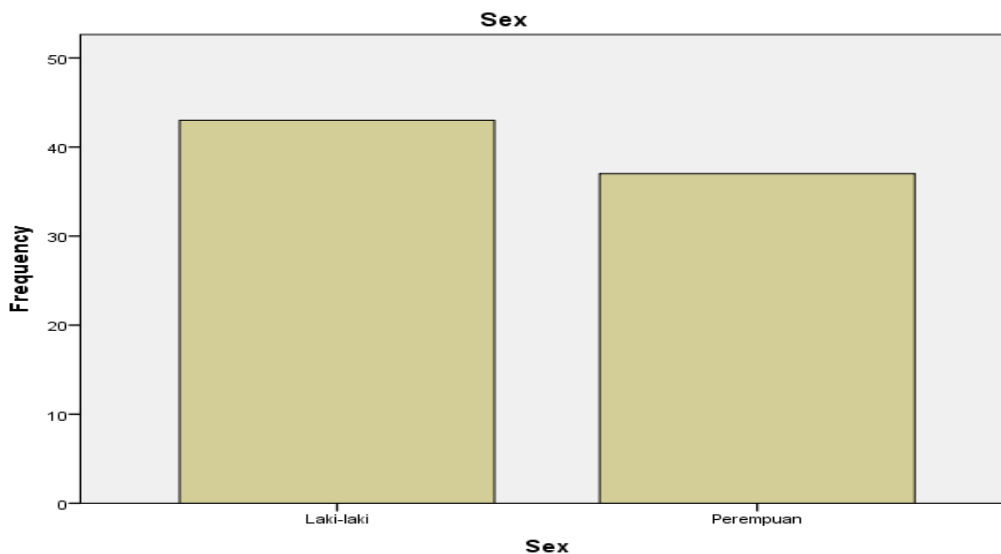
4.3.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Pada tabel terlihat bahwa tingkat kepuasan karyawan laki-laki lebih tinggi daripada tingkat kepuasan karyawan perempuan.

Tabel 4.4. Tingkat kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Tingkat Kepuasan			Total (orang)	Persentase (%) Tingkat Kepuasan		
	rendah	sedang	tinggi		rendah	sedang	tinggi
L	0	33	10	43	0	76.74	23.26
P	3	20	14	37	8.11	54.05	37.84
Total	3	53	24	80	8.11	130.80	61.09

Sumber; perhitungan rekapitulasi questioner



Gambar 4.2. Grafik batang frekuensi jenis kelamin

Sumber; *SPSS 20 for Windows*

Dalam pelaksanaan pekerjaan, jumlah responden karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden karyawan perempuan, dimana responden perempuan yang memiliki tingkat kepuasan rendah ada 8,11 %, kepuasan sedang 54,05% dan kepuasan tinggi ada 37,84%. Sedangkan karyawan laki-laki responden yang memiliki tingkat kepuasan rendah 0%, kepuasan sedang 76,74 % dan kepuasan tinggi 23,26 %.

Tabel 4.5. Uji Chi kuadrat terhadap jenis kelamin

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.939^a	15	.029
Likelihood Ratio	34.785	15	.003
Linear-by-Linear Association	.002	1	.968
N of Valid Cases	80		

a. 30 cells (93.8%) have expected count less than

5. The minimum expected count is .93.

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Menentukan H0 dan H1:

H0 : χ^2 hitung < χ^2 tabel artinya peubah jenis kelamin tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

H1 : χ^2 hitung > χ^2 tabel artinya peubah jenis kelamin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan taraf nyata 5% atau 0,05 dan df = 15, maka χ^2 tabel adalah 7,261. Nilai χ^2 hitung 26,939 lebih besar dari χ^2 tabel 7,261, maka tolak Ho terima Ha1. Artinya peubah jenis kelamin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

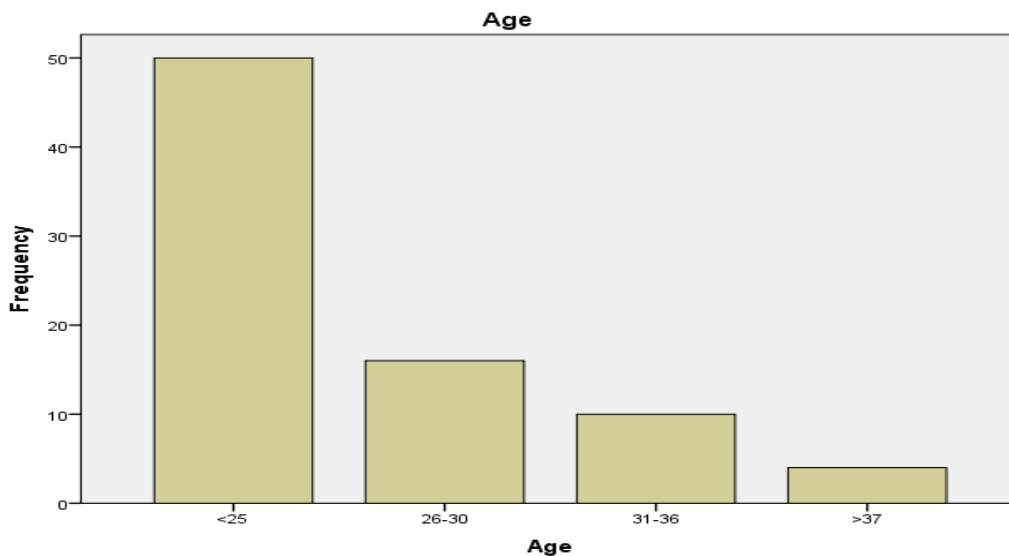
4.3.2. Umur

Umur sangat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Responden yang diwawancarai sebagian besar masih berumur muda. Karyawan dengan umur relatif muda pada umumnya mempunyai kekuatan fisik yang kuat, dinamis dan kreatif. Sifat tersebut positif, walaupun disisi lain terdapat dampak negatif yaitu cepat merasa bosan dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi masa kerja karyawan pada perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan usia tua lebih ulet dalam bekerja dan mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang besar, walaupun di sisi lain kekuatan fisik menurun.

Tabel 4.6. Tingkat kepuasan kerja berdasarkan umur

Umur (Tahun)	Tingkat Kepuasan			Total (orang)	Persentase (%) Tingkat Kepuasan		
	rendah	sedang	tinggi		rendah	sedang	tinggi
<25	3	30	17	50	6	60.00	34.00
26-30	0	11	5	16	0.00	68.75	31.25
31-36	0	7	2	9	0.00	77.78	22.22
>37	0	4	1	5	0.00	80.00	20.00
Total	3	52	25	80	6.00	128.75	65.25

Sumber; perhitungan rekapitulasi questioner



Gambar 4.3. Grafik batang frekuensi umur

Sumber; *SPSS 20 for Windows*

Sebagian besar responden berada pada kelompok umur <25 tahun yaitu, dimana responden yang memiliki tingkat kepuasan rendah ada 6%, kepuasan sedang ada 60% dan kepuasan tinggi ada 34%, selebihnya antara umur 26-30 tahun, dimana responden dengan tingkat kepuasan rendah ada 0%, kepuasan sedang 68,75% dan kepuasan tinggi ada 31,25%. Sedangkan antara umur 31-36 tahun, dimana responden dengan kepuasan rendah 0%, kepuasan sedang 77,78% dan kepuasan tinggi 22,22%. Pada umur yang >37 tahun, responden dengan kepuasan rendah ada 0%, kepuasan sedang 80% dan tingkat kepuasan tinggi 20%.

Tabel 4.7. Uji Chi kuadrat terhadap umur

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	108.608^a	45	.000
Likelihood Ratio	81.256	45	.001
Linear-by-Linear Association	7.614	1	.006
N of Valid Cases	80		

a. 61 cells (95.3%) have expected count less than 5.

The minimum expected count is .10.

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Menentukan H_0 dan H_2 :

H_0 : χ^2 hitung < χ^2 tabel artinya peubah umur tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

H_2 : χ^2 hitung > χ^2 tabel artinya peubah umur mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan taraf nyata 5% atau 0,05 dan $df = 45$, maka χ^2 tabel adalah 61,656. Nilai χ^2 hitung 108,608 lebih besar dari χ^2 tabel 61,656, maka tolak H_0 terima H_2 . Artinya peubah umur mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

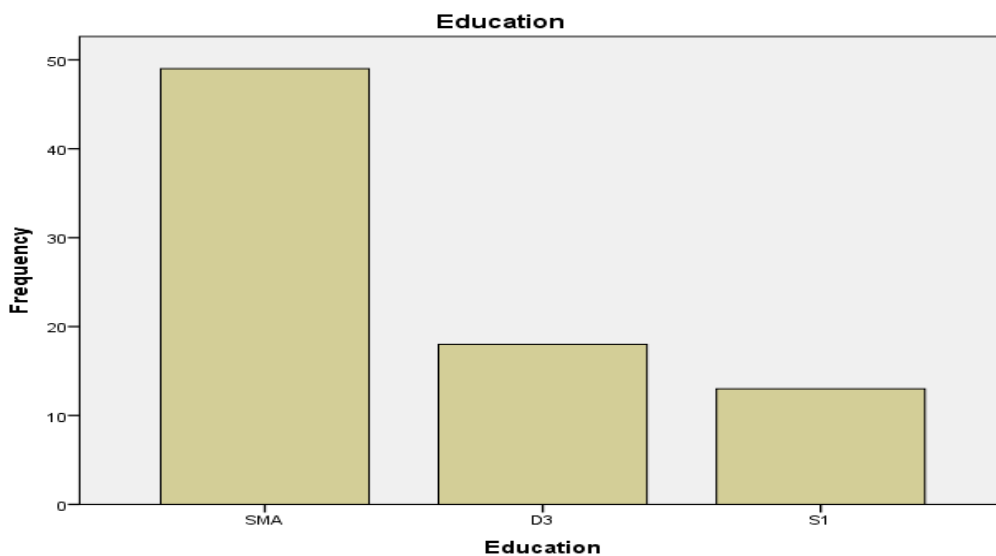
4.3.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor internal, disamping umur yang juga dapat mempengaruhi dan mendorong tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa pekerjaan yang di lakukannya tidak cocok dengan pendidikan yang ia miliki, ada kecenderungan karyawan tersebut kurang bertanggung jawab dan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan mempengaruhi tingkat absensi dan karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang cocok dengan tingkat pendidikannya, sehingga akan merugikan perusahaan dan mempertinggi tingkat perputaran karyawan. Tingkat pendidikan merupakan pendidikan formal yang berhasil ditamatkan oleh responden.

Tabel 4.8. Tingkat kepuasan kerja berdasarkan pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tingkat Kepuasan			Total (orang)	Persentase (%) Tingkat Kepuasan		
	rendah	sedang	tinggi		rendah	sedang	tinggi
SMA	3	21	25	49	6.12	42.86	51.02
Diploma	0	15	3	18	0.00	83.33	16.67
Sarjana	0	8	5	13	0.00	61.54	38.46
Total	3	44	33	80	6.12	126.19	67.69

Sumber; perhitungan rekapitulasi questioner



Gambar 4.4. Grafik batang frekuensi tingkat pendidikan

Sumber; SPSS 20 for Windows

Sebagian besar lulusan SMA yaitu, dimana responden yang memiliki tingkat kepuasan rendah 6,12 %, kepuasan sedang 42,86% dan kepuasan tinggi 51,02%. Sedangkan lulusan Diploma, dimana responden dengan tingkat kepuasan rendah 0%, kepuasan sedang 83,33% dan kepuasan tinggi 16,67%. Dan lulusan Sarjana dengan tingkat kepuasan rendah 0%, kepuasan sedang 61,54%, kepuasan tinggi 38,46%.

Tabel 4.9. Uji Chi Kuadrat terhadap tingkat pendidikan

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	66.920^a	30	.000
Likelihood Ratio	68.807	30	.000
Linear-by-Linear Association	1.490	1	.222
N of Valid Cases	80		

a. 45 cells (93.8%) have expected count less than 5.

The minimum expected count is .33.

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Menentukan Ho dan H3 :

Ho : χ^2 hitung < χ^2 tabel artinya peubah tingkat pendidikan tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

H3 : χ^2 hitung > χ^2 tabel artinya peubah tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan taraf nyata 5% atau 0,05 dan df = 30, maka χ^2 tabel adalah 43,772. Nilai χ^2 hitung 66,920 lebih besar dari χ^2 tabel 43,772, maka tolak Ho terima Ha3. Artinya peubah tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

4.3.4. Masa Kerja

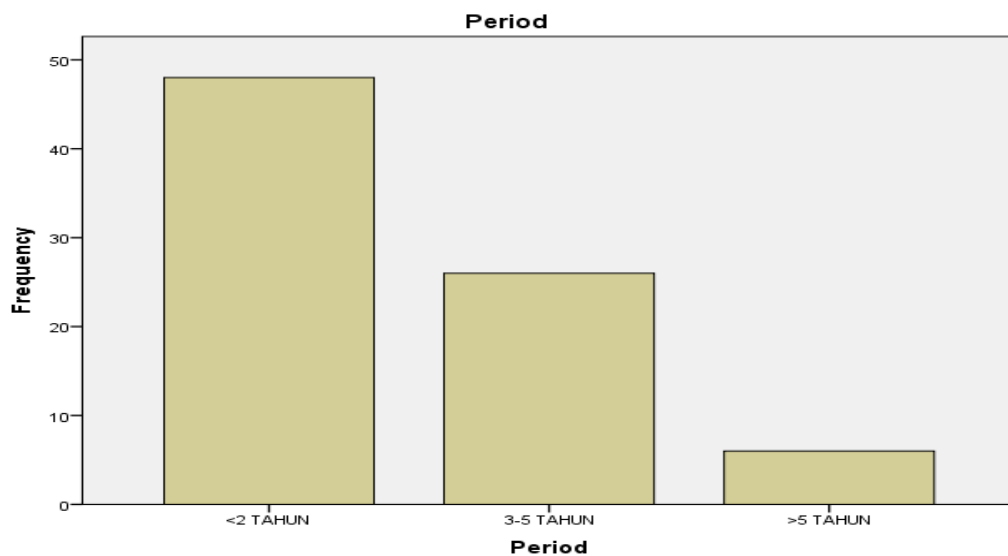
Pengalaman kerja adalah salah satu faktor internal dan merupakan upaya dalam berprestasi dan juga merupakan faktor motivator perilaku atau faktor pemuas yang mendorong timbulnya kepuasan seseorang dan ia akan semakin dihargai dalam perusahaannya. Lamanya masa kerja pada umumnya menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang. Pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaan. Jika terus dilakukan, pekerjaan itu akan menjadi suatu keahlian. Hal tersebut akan mendorong kepuasan kerja, sedangkan karyawan yang sudah lama bekerja kadang-kadang akan merasa

jenuh dan cepat bosan terhadap pekerjaannya sehingga menurunkan semangat kerjanya. Hal ini akan menghambat terciptanya kepuasan kerja, untuk itu karyawan yang berprestasi dan pengalaman kerjanya baik, perlu mendapat gaji yang proporsional dan kenaikan jabatan dibandingkan karyawan yang kurang berprestasi. Lama masa kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah masa kerja responden bekerja di PT XYZ sampai penelitian ini dilaksanakan.

Tabel 4.10. Tingkat kepuasan kerja berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Tingkat Kepuasan			Total (orang)	Persentase (%) Tingkat Kepuasan		
	rendah	sedang	tinggi		rendah	sedang	tinggi
<2	3	24	21	48	6.25	50.00	43.75
3-5	0	23	3	26	0.00	88.46	11.54
>5	0	0	6	6	0.00	0.00	100.00
Total	3	47	30	80	6.25	138.46	155.29

Sumber; perhitungan rekapitulasi questioner



Gambar 4.5. Grafik batang frekuensi masa kerja

Sumber; SPSS 20 for Windows

Sebagian besar responden memiliki masa kerja <2 tahun, dimana dimana responden yang memiliki tingkat kepuasan rendah 6%, kepuasan sedang 50 % dan kepuasan tinggi 43,75% sedangkan masa kerja 3-5 tahun, dimana responden yang memiliki tingkat kepuasan rendah 0%, kepuasan sedang 88,46% dan kepuasan tinggi 11,54%, Sedangkan masa kerja > 5 tahun, dimana responden yang memiliki tingkat kepuasan tinggi 100%.

Tabel 4.11. Uji Chi kuadrat terhadap masa kerja

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	63.528^a	30	.000
Likelihood Ratio	58.873	30	.001
Linear-by-Linear Association	10.150	1	.001
N of Valid Cases	80		

a. 45 cells (93.8%) have expected count less than 5.

The minimum expected count is .15.

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Menentukan Ho dan H4 :

Ho : χ^2 hitung < χ^2 tabel artinya peubah masa kerja tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

H4 : χ^2 hitung > χ^2 tabel artinya peubah masa kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan taraf nyata 5% atau 0,05 dan df = 30, maka χ^2 tabel adalah 43,772. Karena nilai χ^2 hitung 63,528 lebih besar dari χ^2 tabel 43,772, maka tolak Ho terima Ha4. Artinya peubah masa kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

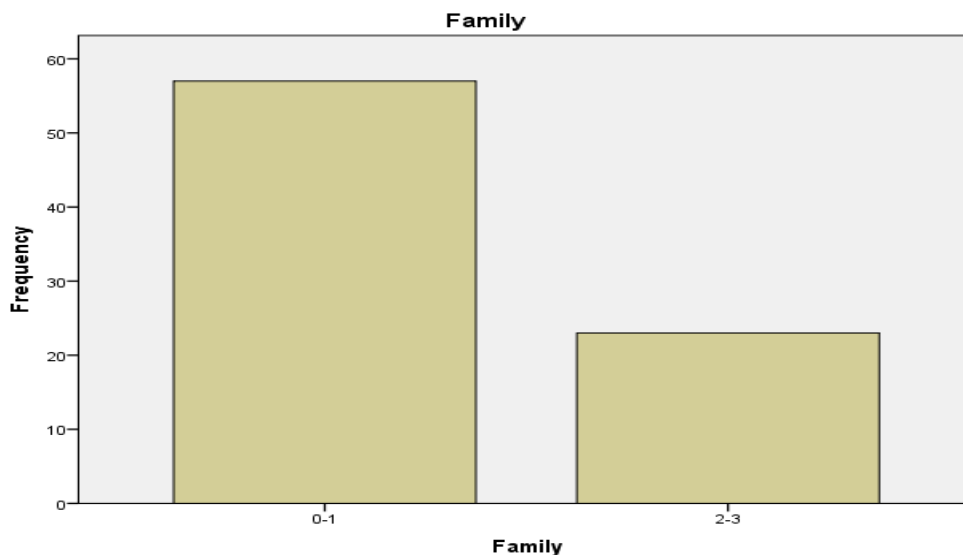
4.3.5. Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga merupakan salah satu faktor penunjang dalam kepuasan kerja seseorang. Jumlah tanggungan keluarga adalah anggota keluarga yang ditanggung seluruh atau sebagian penghidupannya oleh responden. Karyawan yang jumlah tanggungannya lebih sedikit, tingkat kepuasannya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan jumlah tanggungannya banyak.

Tabel 4.12. Tingkat kepuasan kerja berdasarkan jumlah tanggungan

Jumlah Tanggungan Keluarga	Tingkat Kepuasan keluarga			Total (orang)	Persentase (%) Tingkat Kepuasan		
	rendah	sedang	tinggi		rendah	sedang	tinggi
0-1	3	35	19	57	5.26	61.40	33.33
2-3	0	18	5	23	0.00	78.26	21.74
>3	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00
Total	3	53	24	80	5.26	139.66	55.07

Sumber; perhitungan rekapitulasi questioner



Gambar 4.6. Grafik batang frekuensi tanggungan keluarga

Sumber; SPSS 20 for Windows

Karyawan yang memiliki jumlah tanggungan keluarga 0-1 orang, memiliki tingkat kepuasan rendah 5,26%, kepuasan sedang 61,40% dan kepuasan tinggi 33,33%. Tanggungan 2-3 orang, dimana responden yang memiliki tingkat kepuasan rendah 0%, kepuasan sedang 78,26% dan kepuasan tinggi 21,74%. Pada umumnya para responden belum menikah dan memiliki anak dan juga anggota keluarga mereka memiliki pekerjaan sendiri sehingga hidupnya tidak tergantung pada orang lain.

Tabel 4.13. Uji Chi kuadrat terhadap jumlah tanggungan keluarga

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25.328^a	15	.046
Likelihood Ratio	29.568	15	.014
Linear-by-Linear Association	.246	1	.620
N of Valid Cases	80		

a. 29 cells (90.6%) have expected count less than 5.

The minimum expected count is .58.

Sumber: *SPSS 20 for Windows*

Menentukan Ho dan H5 :

Ho : χ^2 hitung < χ^2 tabel artinya peubah jumlah tanggungan keluarga tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

H5 : χ^2 hitung > χ^2 tabel artinya peubah jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan taraf nyata 5% atau 0,05 dan df = 15, maka χ^2 tabel adalah 7,261. Nilai χ^2 hitung 25,328 lebih besar dari χ^2 tabel 7,261, maka tolak Ho terima Ha5. Artinya peubah jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.14. Rangkuman hasil analisis Chi kuadrat

Variabel	χ^2 Tabel	χ^2 hitung	Keputusan
Jenis kelamin	7,261	26,939	Terima Ha1
Umur	61,656	108,608	Terima Ha2
Tingkat pendidikan	43,772	66,920	Terima Ha3
Masa kerja	43,772	63,528	Terima Ha4
Jumlah tanggungan keluarga	7,261	25,328	Terima Ha5

Sumber: semua hasil uji *chi square* bab 4

4.4. Hasil Uji Rank Spearman

Pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini secara kuantitatif adalah uji statistik non parametrik dengan metode korelasi rank Spearman. Korelasi ini digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Kuat lemahnya hubungan tingkat kepuasan dapat ditentukan dengan menggunakan skala Champion. Hasil analisis rank Spearman diuji dengan menggunakan uji t, yang selanjutnya nilai t_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada derajat bebas tujuh puluh delapan dan tingkat kepercayaan 95 % yaitu sebesar 1,990.

Tabel 4.15. Hasil analisis rank spearman dari hubungan antara beberapa variabel dengan tingkat kepuasan kerja karyawan

Peubah	Nilai Korelasi r_s	Nilai t_{hitung}	Keterangan
Tingkat kepuasan terhadap gaji/pendapatan	0,745	5,276	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap peraturan/kebijakan perusahaan	0,758	5,445	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap jam kerja	0,825	5,621	Hubungan terikat kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap	0,683	4,981	Hubungan agak kuat

respon perusahaan terhadap bencana/kecelakaan kerja			dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap fasilitas keamanan dan keselamatan kerja	0,647	4,798	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan penanganan terhadap keamanan dan keselamatan kerja	0,584	4,453	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja	0,497	4,610	Hubungan agak lemah dan sedikit berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap atasan	0,583	4,449	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap pengawasan dari atasan	0,558	4,304	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap penghargaan	0,649	4,808	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi	0,686	4,997	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap pengembangan karir	0,735	5,230	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan	0,625	4,681	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap tanggung jawab	0,598	4,533	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata
Tingkat kepuasan terhadap status	0,738	5,245	Hubungan agak kuat dan berpengaruh nyata

Sumber: SPSS 20 for Windows

4.5. Perhitungan Skala Likert

Tabel 4.16. Skala Likert

Interval	Penilaian
78-140	Sangat tidak puas
141-203	Tidak puas
204-266	Kurang puas
267-329	Puas
330-392	Sangat puas

Sumber: Perhitungan penulis dengan rumus skala Likert

Tabel 4.17. Penilaian terhadap gaji/pendapatan

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		7	48	25		80
Persentase (%)		8,75%	60%	31,25%		100%
Nilai		14	144	100		258

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 258, dengan komposisi 14 poin untuk tidak puas, 144 kurang puas, 100 puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.18. Penilaian terhadap peraturan/kebijakan perusahaan

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		7	39	31	3	80
Persentase (%)		8,75%	48,75	38,75	3,75	100%
Nilai		14	117	124	15	270

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 270, dengan komposisi 14 poin untuk tidak puas, 117 kurang puas, 124 puas, dan 15 poin sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.19. Penilaian terhadap jam kerja

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		9	30	41		80
Persentase (%)		11,25%	37,5%	51,25%		100%
Nilai		18	90	164		272

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 272, dengan komposisi 18 poin untuk tidak puas, 90 kurang puas, 164 puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.20. Penilaian responden terhadap respon perusahaan terhadap kecelakaan kerja

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		3	30	44	3	80
Persentase (%)		3,75%	37,5%	55%	3,75%	100%
Nilai		6	90	176	15	287

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

. Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 287, dengan komposisi 6 poin untuk tidak puas, 90 kurang puas, 176 puas, dan 15 poin untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan skala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.21. Penilaian responden terhadap fasilitas keamanan dan keselamatan kerja

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		5	32	43		80
Persentase (%)		6,25%	40%	53,75%		100%
Nilai		10	96	172		278

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 278, dengan komposisi 10 poin untuk tidak puas, 96 kurang puas, 172

puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.22. Penilaian terhadap penanganan keamanan dan kecelakaan kerja

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		3	27	47	3	80
Persentase (%)		3,75%	33,75%	58,75%	3,75%	100%
Nilai		6	81	188	15	290

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 290, dengan komposisi 6 poin untuk tidak puas, 81 kurang puas, 188 puas, dan 15 poin untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.23. Penilaian terhadap rekan kerja

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		8	16	53	3	80
Persentase (%)		10%	20%	66,25%	3,75%	100%
Nilai		16	48	212	15	291

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 291, dengan komposisi 16 poin untuk tidak puas, 48 kurang puas, 212

puas, dan 15 poin untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.24. Penilaian terhadap atasan

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		10	22	36	12	80
Persentase (%)		12,5%	27,5%	45%	15%	100%
Nilai		20	66	144	60	290

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 290, dengan komposisi 20 poin untuk tidak puas, 66 kurang puas, 144 puas, dan 60 poin untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.25. Penilaian responden terhadap pengawasan dari atasan

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		7	24	43	6	80
Persentase (%)		7,5%	30%	53,75%	7,5%	100%
Nilai		14	72	172	30	288

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 288, dengan komposisi 14 poin untuk tidak puas, 72 kurang puas, 172

puas, dan 30 untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.26. Penilaian terhadap penghargaan

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		5	36	36	3	80
Persentase (%)		6,25%	45%	45%	3,75%	100%
Nilai		10	108	144	15	277

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 277, dengan komposisi 10 poin untuk tidak puas, 108 kurang puas, 144 puas, 15 untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.27. Penilaian terhadap kesempatan promosi

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		15	25	35	5	80
Persentase (%)		18,75%	35%	43,75%	6,25%	100%
Nilai		30	75	140	25	270

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 270, dengan komposisi 30 poin untuk tidak puas, 75 kurang puas, 140

puas, dan 25 untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.28. Penilaian terhadap pengembangan karir

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		12	24	38	6	80
Persentase (%)		15%	30%	47,5%	7,5%	100%
Nilai		25	72	152	30	279

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 279, dengan komposisi 25 poin untuk tidak puas, 72 kurang puas, 152 puas dan nilai 30 untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.29. Penilaian terhadap pekerjaan

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)	2	3	37	25	13	80
Persentase (%)	2,5%	3,75%	46,25%	31,25%	16,25%	100%
Nilai	2	6	111	100	65	284

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 284, dengan komposisi 2 poin untuk sangat tidak puas, 6 poin untuk

tidak puas, 111 kurang puas, 100 puas, dan 65 untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.30. Penilaian terhadap tanggung jawab

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		7	18	53	2	80
Persentase (%)		8,75%	22,5%	66,25%	2,5%	100%
Nilai		14	54	212	10	290

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 290, dengan komposisi 14 poin untuk tidak puas, 54 kurang puas, 212 puas, dan 10 untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan sekala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.31. Penilaian terhadap status

Penilaian	STP	TP	KP	P	SP	Jumlah
Bobot Nilai	1	2	3	4	5	
Frekuensi (orang)		3	23	51	3	80
Persentase (%)		3,75%	28,75%	63,75%	3,75%	100%
Nilai		6	69	204	15	294

Sumber: Rekapitulasi data (MS.Excel)

Penilaian responden terhadap gaji/pendapatan menghasilkan nilai jumlah keseluruhan tingkat kepuasan responden pada gaji/pendapatan yang didapat sebesar 294, dengan komposisi 6 poin untuk tidak puas, 69 kurang puas, 204

puas, dan 15 poin untuk sangat puas. Angka total ini selanjutnya akan di analisis dengan skala penilaian yang telah di buat penulis.

Tabel 4.32. Rangkuman hasil kuestioner

Pertanyaan	STP	TP	KP	P	SP	Nilai	Kategori
1		14	144	100		258	Kurang Puas
2		14	117	124	15	270	Puas
3		18	90	164		272	Puas
4		6	90	176	15	287	Puas
5		10	96	172		278	Puas
6		6	81	188	15	290	Puas
7		16	48	212	15	291	Puas
8		20	66	144	60	290	Puas
9		14	72	172	30	288	Puas
10		10	108	144	15	277	Puas
11		30	75	140	25	270	Puas
12		25	72	152	30	279	Puas
13	2	6	111	100	65	284	Puas
14		14	54	212	10	290	Puas
15		6	69	204	15	294	Puas

Sumber: Tabel-tabel penilaian berbagai faktor kepuasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh 14 faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian HRD PT XYZ, diantaranya adalah peraturan perusahaan, jam kerja, respon terhadap kecelakaan kerja, fasilitas keamanan kerja, penanganan keselamatan kerja, Atasan, pengawasan atasan, rekan kerja, Penghargaan, kesempatan promosi, pengembangan karir, pekerjaan, tanggung jawab, dan status.

1. Peraturan perusahaan
Karyawan sudah merasa puas dengan peraturan dan tata tertib yang di terapkan oleh perusahaan.
2. Jam kerja
Karyawan sudah merasa puas dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Respon terhadap kecelakaan kerja
Karyawan sudah merasa puas dengan respon perusahaan terhadap kecelakaan kerja.
4. Fasilitas keamanan kerja
Karyawan sudah merasa puas dengan fasilitas keamanan kerja perusahaan, sehingga tercipta ketenangan dalam melakukan pekerjaan.
5. Penanganan keselamatan kerja
Karyawan merasa puas dengan penanganan perusahaan terhadap semua aspek tentang keselamatan kerja di perusahaan tersebut.
6. Atasan
Kepuasan karyawan terhadap atasan digunakan sebagai indikator karena hal ini sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Terjalannya hubungan yang baik dengan tingkat manajemen yang lebih tinggi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja. Adanya peluang dan dukungan dari atasan untuk mengembangkan kemampuan serta berbagai keterampilan, penerapan kebijaksanaan dan penerapan sanksi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan akan menjadi faktor pendukung tercapainya kepuasan kerja. Para karyawan sangat dipengaruhi oleh kebijaksanaan atasan terutama dalam pemberian bimbingan dan latihan serta pengawasan atasan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan, terjadi komunikasi yang baik dengan atasan karena berhubungan langsung dengan atasan dalam memberikan laporan-laporan.
7. Pengawasan atasan
Karyawan merasa puas dengan cara pengawasan yang dilakukan oleh atasan mereka.

8. Rekan kerja

Karyawan sudah merasa puas dengan rekan-rekan kerja yang ada, mereka merasa rekan-rekan kerja mereka sudah sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

9. Penghargaan

Karyawan sudah merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap apa yang mereka lakukan terhadap kemajuan perusahaan.

10. Kesempatan promosi

Karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi yang di berlakukan oleh perusahaan, sehingga memberikan semangat terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik untuk mendapatkan promosi.

11. Pengembangan karir

Karyawan sudah merasa puas dengan pengembangan karir yang di lakukan perusahaan.

12. Pekerjaan

Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena sudah sesuai dengan job description yang berlaku.

13. Tanggung jawab

Karyawan merasa puas dengan kebebasan yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas dengan metode sendiri, sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya.

14. Status

Karyawan sudah puas dengan status sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

4.6. Analisa Dimensi Kepuasan

Analisa dilakukan dengan mengelompokkan pertanyaan dalam kuesioner ke dalam 5 bagian. Pengelompokkan dilakukan berdasarkan teori kepuasan menurut Maslow, yaitu fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dari kelima bagian tersebut, masing-masing faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu :

a) Faktor fisik :

Gaji, jam kerja, dan peraturan/ kebijakan perusahaan.

b) Faktor rasa aman :

Respon perusahaan terhadap kecelakaan kerja, fasilitas keamanan kerja, penanganan terhadap keselamatan kerja.

c) Faktor sosial :

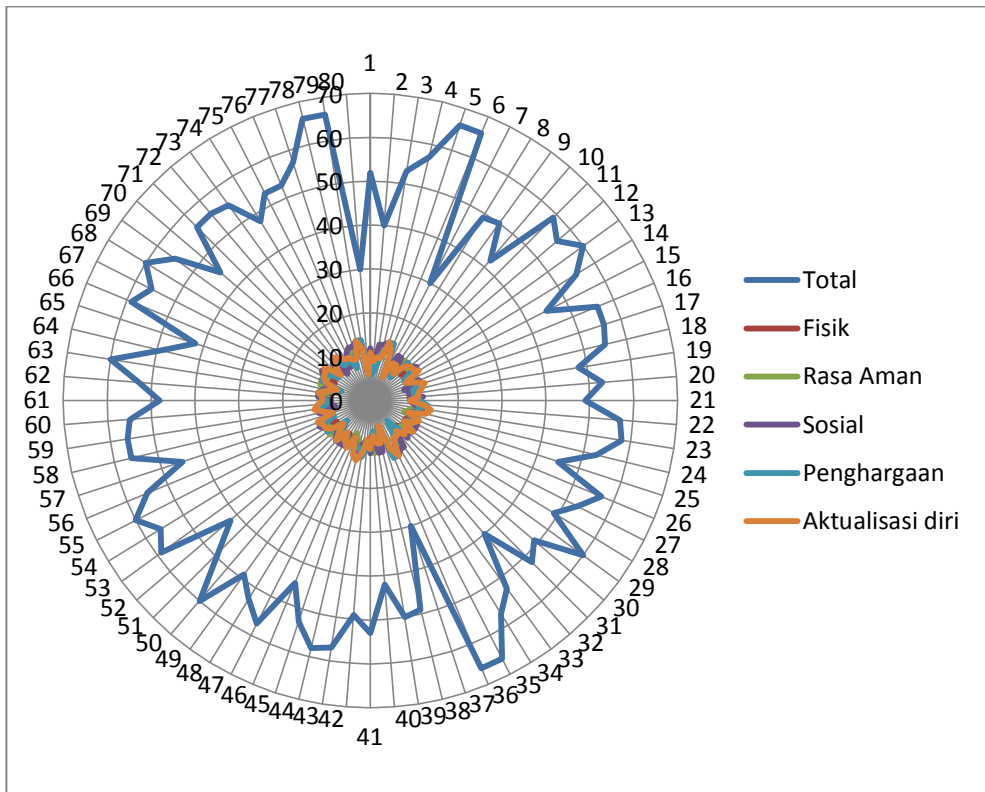
Rekan kerja, atasan dan pengawasan dari atasan.

d) Faktor penghargaan :

Penghargaan, kesempatan promosi, pengembangan karir.

e) Faktor aktualisasi diri :

Pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan status.



Gambar 4.7. Diagram radar

Sumber: Microsoft Excel 2010

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- 1) Dengan analisis rank Spearman telah teridentifikasi bahwa semua faktor memiliki hubungan, dari tingkat hubungan agak lemah hingga hubungan kuat dan pengaruh yang nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika dilihat dari hasil kuesioner, tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kriteria tingkat kepuasan sedang, dimana ada 53 orang dari 80 orang karyawan yang total kepuasannya ≥ 36 , yang berarti sebagian karyawan telah merasa cukup puas dengan faktor-faktor kepuasan tersebut.
- 2) Faktor-faktor yang paling mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah peraturan perusahaan, jam kerja, respon terhadap kecelakaan kerja, fasilitas keamanan kerja, penanganan keselamatan kerja, Atasan, pengawasan atasan, rekan kerja, Penghargaan, kesempatan promosi, pengembangan karir, pekerjaan, tanggung jawab, dan status. Menurut teori Maslow yang diolah dengan diagram radar, semua faktor mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 3) Dengan uji khi kuadrat diketahui bahwa jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga, semuanya mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

- a. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perlakuan dan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seperti membuat kotak saran perusahaan atau tempat pengaduan untuk keluhan-keluhan karyawan, sehingga program yang akan dilakukan

perusahaan akan tepat sasaran. Dan karyawan menjadi semakin puas dan mencintai pekerjaannya di perusahaan dia bekerja.

- b. Perusahaan perlu melakukan penyesuaian gaji yang diberikan dengan keadaan ekonomi saat ini sehingga kebutuhan karyawan dapat dipenuhi, meningkatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan, menyediakan suatu wadah yang dapat menjembatani informasi antara pihak perusahaan dengan karyawan sehingga terjalin komunikasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1998. Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta.
- Barthos. 2000. Manajemen Sumber daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- BPS. 1997. Keadaan pekerja/Karyawan di Indonesia 1994. Biro Pusat Statistik, Jakarta.
- Davis, K. dan J. W. Newstrom. 1996. Perilaku Dalam Organisasi (Terjemahan, Jilid 1). Erlangga, Jakarta.
- Dubrin, A. J. 1982. Personnel and Human Resources Management. Kent Publishing Company, California.
- Gibson, J.L., et al. 1993. Organisasi dan Manajemen (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. 2002. Manajemen Sumber daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. 1993. Produktifitas Tenaga Kerja di Indonesia. Rajawali, Jakarta.
- Umar, H. 2003. Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2004. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2000. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta. Mukhyi, M. A. dan H. Hudiyanto. 1995. Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia. Gunadarma, Depok.
- Siegel, S. 1997. Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial (Terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Silalahi, B. 1994. Pembinaan dan Perencanaan Tenaga Kerja Perusahaan. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Strauss, G. Sayles. 1990. Manajemen Personalia : Segi Manusia dalam Organisasi. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.

LAMPIRAN