

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KARYAWAN PADA
PT. ARJUNA PERDANA MAHKOTA PLYWOOD**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

MELQUE HASUDUNGAN S

NIM. 017981273

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

LEMBAR PENGESAHAN

PROPOSAL PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Analisa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan Karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

2. Identitas Peneliti

Nama : Melque Hasudungan S
 NIM : 017981273
 UPBJJ : Pekanbaru
 Alamat Rumah : Jl. Budisari Gg. Budisari 1 No 1, Rejosari (28281) Pekanbaru – Riau.
 Telephone/Fax/Hp : 085278099575 ; 081275371603
 E-mail : melque_hasudungan@yahoo.com

3. Pembimbing I

Nama : Dr. Teddy Chandra, MM
 NIDN : 1012116701
 Pangkat / Golongan : Lektor Kepala
 Alamat Kantor : Jl. A. Yani No. 78 – 88 Pekanbaru.
 Telephone/Fax/Hp : (0761) 24418 / 35508 / 08127514207
 E-mail : teddy8886@yahoo.com

Pekanbaru, 01 April 2013

Mengetahui,
 Ketua Bidang
 Magister Manajemen

Peneliti,

Maya Maria, SE, MM
 NIP. 197205011999032003

Melque Hasudungan S
 NIM. 017981273

Mengetahui,
 Asisten Direktur PPS

Pembimbing I,

Dr. Ir. Sri Harijati, MA
 NIP. 196209111988032002

Dr. Teddy Chandra, MM
 NIDN. 1012116701

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. (021) 7415050 Fax (021) 7415588

Kepada
Yth. Direktur PPs-UI
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang
Tangerang Selatan 15418

Yang bertandatangan dibawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari mahasiswa,

Nama NIM : Melque Hasudungan / 017981273
Judul TAPM : Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada
PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 95 % sehingga dinyatakan sudah layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

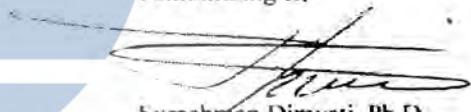
Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadi periksa.

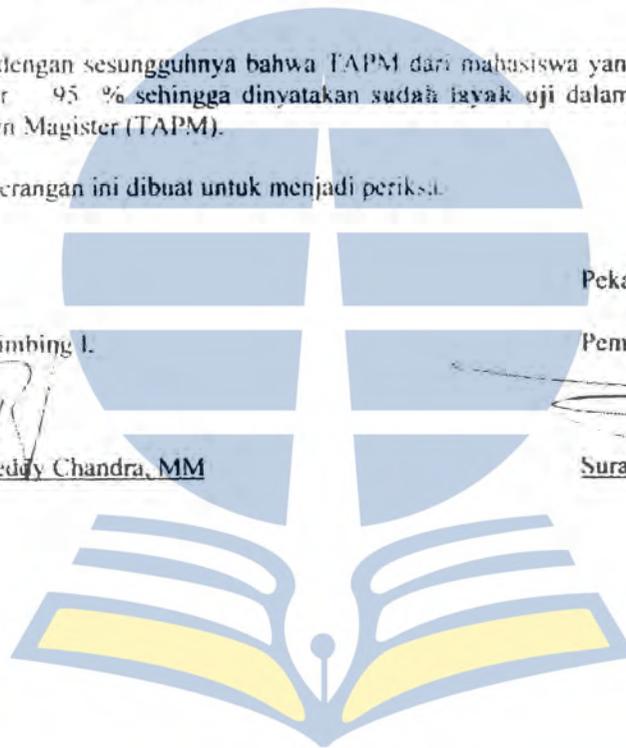
Pekanbaru, 16 Juli 2013

Pembimbing I,


Dr. Teddy Chandra, MM

Pembimbing II,


Surachman Dimiyati, Ph.D



BIODATA PENELITI

Nama/NIM : Melque Hasudungan

Tempat dan Tanggal Lahir : Pekanbaru, 06 Maret 1978

Jenis Kelamin : Laki - laki

Anggota Keluarga : Istri = 1 Orang, Anak = - Orang.

Alamat Rumah dan Telp. : Jl Budisari Gg. Budisari 1 No.1 Pekanbaru, 28281.

No. Hp. : 085278099575

Alamat E-mail : melque_hasudungan@yahoo.com

Pengalaman Pendidikan : SD Kristen Kalam Kudus Pekanbaru
SMP Kristen Kalam Kudus Pekanbaru
Sekolah Kehutanan Menengah Atas Pekanbaru
Universitas Terbuka, Fak. Ekonomi (S1)

Pengalaman Pekerjaan : Kepala Seksi Penataan Tebangan dan Pengawasan
Eksploitasi Hutan pada Dinas Kehutanan
Kabupaten Rokan Hilir.

Prestasi atau Penghargaan yang pernah diraih : -

Pekanbaru, 29 Maret 2014

Peneliti,

**Melque Hasudungan**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, 29 Maret 2014

Yang Menyatakan


METERAI TEMPEL
PAJAK PENYALINAN ANGGARAN
TGL. 20
C1804ABF673995726
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Melque Hasudungan S

NIM 017981273

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KARYAWAN
PADA PT. ARJUNA PERDANA MAHKOTA PLYWOOD**
Melque Hasudungan
Melque_Hasudungan@yahoo.com
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan karyawan. Analisis dilakukan setelah seluruh data yang diperlukan terkumpul dengan analisa regresi linier. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan membagikan angket ke sejumlah responden yang dijadikan sampel dari penelitian ini. Sampel merupakan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood dengan jumlah responden sebanyak 120 orang yang diambil dengan teknik cluster sampling. Hasil pengukuran secara keseluruhan dalam penelitian ini mengungkapkan faktor-faktor yang dianalisa tersebut memang mempengaruhi kepuasan karyawan namun pada saat dilaksanakan pengukuran secara terpisah ternyata hasilnya mempunyai variasi penilaian. Penelitian secara terpisah menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara faktor atasan dan kompensasi dengan kepuasan karyawan, sedangkan untuk faktor promosi pengaruhnya negatif signifikan. Penelitian secara terpisah ini juga memperoleh hasil pengaruh yang tidak signifikan antara faktor pekerjaan itu sendiri, teman sekerja dan kondisi kerja dengan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan faktor kompensasi mempunyai dampak yang paling kuat terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan kepada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood mempertimbangkan kembali kompensasi yang diberikan sehingga karyawan merasa cukup untuk memenuhi keperluan hidupnya, selain itu agar dilakukan perbaikan dan penambahan kompensasi berupa fasilitas klinik pada karyawan sehingga karyawan merasa adanya jaminan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Para atasan agar mengurangi ketatnya pengawasan dan diberlakukannya perubahan sistem dan cara memberikan promosi sehingga dapat dirasakan lebih tepat, terbuka dan transparan.

Kata Kunci : Kepuasan karyawan, Atasan, Teman sekerja, Promosi, Kompensasi.

**ANALYSIS OF FACTORS
AFFECTING EMPLOYEES' SATISFACTION
AT PT. ARJUNA PERDANA MAHKOTA PLYWOOD**
Melque Hasudungan
Melque_Hasudungan@yahoo.com
POSTGRADUATE PROGRAM OF OPEN UNIVERSITY

ABSTRACT

This research is conducted to analyze factors which affect the employees' satisfaction at PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood. It is aimed at analyzing the effects of the work itself, superior, colleagues, promotional opportunity, compensation and work condition on regard to employees' satisfaction. The analysis was carried out utilizing linier regression method after all required data were gathered. The figures include both primary and secondary data. The primary data was collected by having the questionnaires from some respondents as the samples of this research. All the samples are the employee of PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood with a total number of 120 respondents which were selected through a cluster sampling technique. The overall results of measurement in this research reveal that the factors which are analyzed truly affect the employees' satisfaction; however, separate research show varied assessment results which indicates that there is a positive and significant affect between the superior and compensation factors to the employees' satisfaction, in the other hand promotion factor significantly give a negative impact. This separate research also indicates the results of insignificant affect between the work factor, colleagues and work condition and the employees' satisfaction. The results of this research indicate that the compensation factor steers a strongest affect on the employees' satisfaction. Based on the results of the research, it is suggested that PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood reviews the compensation which are provided in a view that the employees believe it sufficient to fulfill their necessities. Moreover, it is necessary to add clinical facilities for the employee in order to experience better health services.

The superiors are advised to minimize strict supervision as well as a changing in the system and method of promotion in order to achieve a proper, open and transparent process by the employees.

Keywords: Employees' Satisfaction, Superior, Colleagues, Promotion, Compensation.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi
Kepuasan Karyawan pada PT. Arjuna Perdana
Mahkota Plywood

Penyusun TAPM : Melque Hasudungan S

NIM : 017981273

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Sabtu, 29 Maret 2014

Menyetujui :

Pembimbing I,

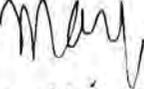
Pembimbing II,


Dr. Teddy Chandra, MM
NIDN. 1012116701

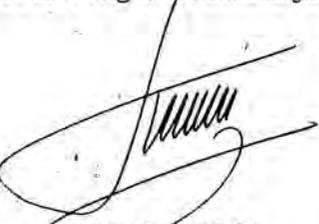

Surachman Dimiyati, Ph.D.
NIP. 19511208 197603 1 004

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu /
Program Magister manajemen


Maya Maria, SE, MM
NIP. 197205011999032003

Direktur Program Pascasarjana,


Dr. Suciati, M.Sc.
NIP. 195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Melque Hasudungan S
 NIM : 017981273
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan
 Karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
 Program Studi Magister Manajemen, Universitas terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 29 Maret 2014

Waktu : 20.30 – 22.30 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Drs. Elfis Suanto, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ferdinand Saragih, MA

Pembimbing I : Dr. Teddy Chandra, MM

Pembimbing II : Surachman Dimiyati, Ph.D

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmad-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Pembimbing I dan Pembimbing II (Dr. Teddy Chandra, MM dan Surachman Dimiyati, Ph.D.) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kepala Bidang Magister Manajemen selaku penanggung jawab program Magister Manajemen;
- (5) Keluarga dan sahabat saya yang telah banyak memberikan bantuan dukungan materiil dan moral dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekanbaru, Maret 2014

Penulis,



Melque Hasudungan

DAFTAR ISI

		Halaman
	Abstrak	i
	Lembar Persetujuan	iii
	Lembar Pengesahan	iv
	Kata Pengantar	v
	Daftar Isi	vi
	Daftar Gambar	viii
	Daftar Tabel	ix
	Daftar Lampiran	xi
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	11
	C. Tujuan Penelitian	11
	D. Manfaat Penelitian	12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Kajian Teori	13
	B. Kerangka Berfikir	29
	C. Definisi Operasional	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	33
	B. Populasi dan Sampel	34
	C. Instrumen Penelitian	37
	D. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
	E. Prosedur Pengumpulan Data	39
	F. Metode Analisis Data	39

BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Temuan	48
	B. Pembahasan	73
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	103
	B. Saran	104
	DAFTAR PUSTAKA	106



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Arjuna PMP.	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data dengan SPSS	63



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Pergantian (Turn Over) dan Absensi Karyawan PT. Arjuna PMP Tahun 2010-2012	6
Tabel 1.2	Rekapitulasi Alasan Karyawan Meninggalkan Pekerjaan Tahun 2010-2012	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1	Perincian Angket Masing-Masing Bidang	51
Tabel 4.2	Tingkat Umur Responden	52
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden	53
Tabel 4.5	Bidang Pekerjaan Responden	54
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden	55
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif X1 (Pekerjaan Itu Sendiri)	56
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif X2 (Atasan)	56
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif X3 (Teman Sekerja)	57
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskriptif X4 (Promosi)	58
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskriptif X5 (Kompensasi)	58
Tabel 4.12	Hasil Analisis Deskriptif X6 (Kondisi Kerja)	59
Tabel 4.13	Hasil Analisis Deskriptif Y (Kepuasan Karyawan)	60
Tabel 4.14	Validitas Masing-Masing Indikator Variabel Angket	61
Tabel 4.15	Reliabilitas Maing-Masing Variabel	62
Tabel 4.16	Nilai VIF Masing-Masing Variabel	64
Tabel 4.17	Nilai Signifikasi Masing-Masing Variabel	65

	Halaman
Tabel 4.18 Hasil dan Pengujian Regresi	66
Tabel 4.19 Uji F Pengaruh Variabel Independen Secara Simultan	66
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y	67
Tabel 4.21 Hasil Uji T Masing-Masing Variabel Independent	68
Tabel 4.22 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pekerjaan Itu Sendiri Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan	75
Tabel 4.23 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Atasan Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan	80
Tabel 4.24 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Teman Sekerja Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan	85
Tabel 4.25 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Promosi Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan	90
Tabel 4.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan	95
Tabel 4.27 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kondisi Kerja Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan	99
Tabel 4.28 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan	101

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket	I
Lampiran 2 Hasil Olahan Data	V
Lampiran 3 Definisi dan Satuan Pengukuran Variabel Operasional	XXIV



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman saat ini mengakibatkan perubahan di berbagai bidang, termasuk didalamnya manajemen industri. Pemilik perusahaan melalui manajer dan pimpinan lainnya diharapkan dapat lebih bijaksana dan penuh inovasi dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya baik berupa bahan baku, peralatan dan mesin, keuangan dan termasuk diantaranya sumber daya manusia.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya penting dalam perusahaan yang pengaturannya perlu di kelola dengan baik, sehingga harus dilakukan perubahan terhadap cara pandang lama yang menganggap karyawan sebagai alat pencapai tujuan yang berfungsi hanya sebagai pelengkap dari sebuah rangkaian kegiatan perusahaan (Dwimawanti, 2000, p.1).

Manajemen perusahaan semakin menyadari apabila karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik dengan sendirinya akan menjadi aset yang baik bagi perusahaan, karena mereka akan memiliki rasa keterikatan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan di banding dengan karyawan yang tidak merasa puas. Sumber daya manusia dikatakan sebagai sumber daya yang terpenting karena manusialah yang mampu bertindak, bekerja sama, menggunakan dan mengarahkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan, jadi walaupun tersedia sumber daya dan sumber dana yang banyak tidak dengan sendirinya membuat organisasi mampu mencapai tujuannya tanpa campur tangan sumber daya manusia yang

menyebabkan terjadinya sesuatu itu. Dapat disimpulkan keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, karena karyawan perusahaan tersebutlah yang merupakan faktor penggerak tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan terdapat dua pihak yang saling berkepentingan dan ketergantungan yaitu perusahaan dan karyawan. Karyawan menginginkan gaji, kompensasi dan fasilitas lainnya yang menjadi alasan mereka bekerja sedangkan perusahaan menginginkan agar karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk pencapaian target perusahaan (Saputra, 2009, p.1)

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana menggerakkan para karyawan agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan segala kemampuan terbaiknya untuk kepentingan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut seorang pimpinan harus mampu berperan sebagai motivator sehingga karyawan selalu dapat memberikan prestasi terbaiknya dan mau menggali serta mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin (Dwimawanti, 2000).

Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai kepuasan karyawan dan memuaskan juga bagi perusahaan.

Manusia sebagai tenaga kerja atau yang kita sebut karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat kepuasan kerja pada karyawan karena dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan

sikap yang positif pada pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan tidak puas akan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, S. P., and M. Coulter, 2007).

Karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik dengan lebih bertanggungjawab apabila perusahaan mau mengerti dan memperhatikan kebutuhan para karyawan sehingga dengan sendirinya akan membuat karyawan itu meningkatkan keseriusan dan ketelitiannya untuk bekerja pada bagian/bidang yang telah ditetapkan buatnya, sebab apabila dikaji secara umum yang menjadi alasan utama karyawan tersebut bekerja yaitu ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kehutanan, terletak di Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan Kabupaten Rokan Hilir Propinsi Riau. Dalam kegiatan operasionalnya industri ini melakukan pengolahan kayu bulat menjadi kayu lapis (*plywood*) dan kayu gergajian (*sawn timber*).

Awalnya perusahaan ini didirikan pada tahun 1983 oleh seorang pengusaha lokal Riau, sejalan dengan kebijakan pemerintah saat itu dalam hal ini Departemen Kehutanan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk investor yang ingin menanamkan investasinya di bidang industri kehutanan.

Keberadaan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood sebagai sebuah perusahaan industri jelas membuka kesempatan kerja bagi masyarakat, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya surat permohonan lamaran pekerjaan yang diterima Seksi Personalia dan Umum pada perusahaan ini setiap bulannya.

Sebagai sebuah perusahaan industri tujuan perusahaan sudah tentu ingin memperoleh keuntungan dalam rangka menambah nilai / kekayaan pemiliknya sehingga perusahaan akan berusaha agar dapat memproduksi hasil semaksimal mungkin dan beroperasi dalam jangka panjang. Saat ini jam kerja karyawan bidang produksi pada pabrik PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood terdiri dari 2 kelompok jam kerja, yaitu pagi (pukul 07.00 sampai 15.00 WIB dengan istirahat 1 jam serta lembur dari pukul 15.00 sampai 19.00 WIB) dan malam (pukul 19.00 sampai 03.00 dengan istirahat 1 jam serta lembur dari pukul 03.00 sampai 07.00 WIB).

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan, manajemen perusahaan mengadakan beberapa upaya mengingat cukup banyaknya peran serta karyawan dalam proses produksi di pabrik ini. Sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian yang lebih besar pada karyawannya. Kompensasi yang di terima karyawan berupa gaji yang sesuai upah minimum kabupaten dan tambahan di luar gaji berupa upah lembur, pemberian UPPJ (Uang Perangsang Pemegang Jabatan) untuk operator, asisten operator mesin, petugas telly dan administrasi kantor. Tunjangan jabatan dan tunjangan keahlian untuk yang memangku jabatan kepala seksi, kepala bagian, koordinator operasional dan direktur, termasuk bonus berupa pemberian barang kebutuhan harian (susu, sabun mandi, deterjen dan mie instan) untuk seluruh karyawannya apabila produksi dalam bulan itu melebihi target yang direncanakan.

Selain itu untuk memberikan jaminan perlindungan pada tenaga kerjanya manajemen PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood mengikut sertakan seluruh karyawannya baik karyawan tetap maupun harian lepas dalam program Jamsostek

(Jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang terdiri dari program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, selain itu disediakan klinik kesehatan bagi karyawan sebagai sarana tempat perobatan bagi yang membutuhkan.

Pembenahan juga dilakukan dalam kepemimpinan dalam perusahaan, upaya dilakukan dengan mengedepankan keprofesionalan kerja dan pembagian tugas yang lebih jelas. Dilakukanlah pemindahan tugas beberapa pimpinan dan pengisian jabatan yang kosong.

Untuk mengisi beberapa formasi jabatan yang ada diantara karyawan yang dianggap mampu bekerja menurut penilaian perusahaan akan diberi kesempatan promosi jabatan (Personalia PT. Arjuna PMP., 2013, hasil wawancara 28 Pebruari 2013).

Walaupun berbagai upaya dilakukan manajemen perusahaan dalam rangka menciptakan kepuasan karyawan namun tingkat pergantian (*turn over*) karyawan dan absensi karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood masih cukup banyak, hal ini menjadi salah satu tanda bahwa kepuasan karyawan belum sepenuhnya dapat terpenuhi.

Data tentang tingkat pergantian dan absensi karyawan dapat dilihat dari laporan personalia untuk tahun 2010 – 2012 pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Pergantian (Turn Over) dan Absensi karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood Tahun 2010 - 2012

No	Bulan	Tahun 2010				Tahun 2011				Tahun 2012			
		Karyawan	Undur diri	Masuk	Absen	Karyawan	Undur diri	Masuk	Absen	Karyawan	Undur Diri	Masuk	Absen
1	Januari	888	66	105	28	929	33	28	20	1,747	84	553	44
2	Pebruari	875	21	8	13	1,019	26	116	13	1,832	17	102	42
3	Maret	869	40	34	12	999	97	77	16	1,706	143	17	38
4	April	861	43	35	25	1,055	27	83	30	1,757	1	52	40
5	Mei	885	29	53	24	1,125	102	172	34	1,759	94	96	55
6	Juni	1,083	47	244	35	1,086	85	46	36	1,864	74	179	48
7	Juli	1,101	67	86	37	1,083	31	28	47	1,862	69	67	60
8	Agustus	995	108	2	31	1,059	33	9	49	1,915	17	70	54
9	September	937	58	-	32	1,029	80	47	35	1,876	195	156	66
10	Oktober	939	19	20	38	1,227	31	229	53	1,778	99	1	52
11	Nopember	944	22	27	32	1,273	89	135	36	1,890	172	284	42
12	Desember	934	35	25	21	1,278	95	100	38	1,955	137	202	43

Menurut Luthan (2006:247) hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi dan perputaran karyawan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka tingkat absensi dan perputaran karyawan akan menurun, sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan menurun maka tingkat absensi dan perputaran karyawan akan meningkat.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Alasan Karyawan Meninggalkan Pekerjaan
Tahun 2010 – 2012

No	Alasan Keluar	2010 Jumlah	2011 Jumlah	2012 Jumlah
1	Melanjutkan pendidikan	23 %	29 %	25 %
2	Menikah	32 %	27 %	17 %
3	Sakit	18 %	10 %	7 %
4	Kurang Puas	27 %	34 %	51 %
	JUMLAH	100 %	100 %	100 %

Sumber : Personalia PT. Arjuna PMP, Maret 2013.

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat dilihat presentase karyawan yang meninggalkan pekerjaan, faktor penyebab yang menjadi alasan keluar karyawan dari pekerjaannya yang paling besar adalah karena kurang puasnya karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja dapat tercapai apabila apa yang diharapkan karyawan akan diterimanya sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan lebih besar dari yang diharapkan dan karyawan merasa tidak puas apabila yang didapat lebih kecil dari yang diharapkan (Teori Perbedaan). Kepuasan kerja juga dapat tercapai apabila terpenuhinya kebutuhan seorang karyawan dan sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi maka karyawan

tersebut akan merasa tidak puas (Teori Pemenuhan Kebutuhan), selain itu menurut (Cahyono, 2012) kepuasan kerja dapat tercapai apabila *context factor* (kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan anatar pribadi dan kondisi kerja) terpenuhi atau sesuai (Teori dua factor).

Sehubungan dengan hal tersebut melihat banyaknya karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood yang meninggalkan pekerjaan dengan alasan kurang puas maka peneliti merasa perlu mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut.

Beberapa variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini yang sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan, yaitu : Pekerjaan itu sendiri; Atasan; Teman Sekerja; Promosi; Kompensasi dan Kondisi Kerja.

Pekerjaan itu sendiri merupakan variabel yang sebelumnya telah diteliti oleh Ida Hayu Dwimawanti (2000) dan Piter Wijaya (2012) yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan dan hasilnya variabel Pekerjaan itu sendiri mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka Peneliti ingin membuktikan melalui sebuah penelitian apakah variabel Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Atasan merupakan variabel yang diteliti oleh Ida Hayu Dwimawanti (2000) yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan dan hasilnya variabel Atasan mempunyai hubungan yang lemah terhadap kepuasan karyawan. Berbeda halnya dengan Piter Wijaya (2012) yang meneliti pengaruh variabel atasan terhadap kepuasan karyawan dan hasilnya variabel Atasan mempunyai hubungan yang kuat

dengan kepuasan karyawan. Dua penelitian tersebut memberikan gambaran yang berbeda untuk itu peneliti ingin membuktikan melalui sebuah penelitian apakah variabel Atasan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Teman Sekerja merupakan variabel yang diteliti oleh Ida Hayu Dwimawanti (2000), Piter Wijaya (2012) dan Yustina Mangkoan (2013) yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja dan hasilnya variabel Teman Sekerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka Peneliti ingin membuktikan apakah variabel Teman Sekerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Promosi merupakan variabel yang diteliti oleh Ida Hayu Dwimawanti (2000), Piter Wijaya (2012) dan Yustina Mangkoan (2013) yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja dan hasilnya variabel Promosi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka Peneliti ingin membuktikan apakah variabel Promosi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Kompensasi merupakan variabel yang diteliti oleh Ida Hayu Dwimawanti (2000), Grace W. Susanto (2001), Piere Erlando Andriaansz (2006), Kudiyanana (2008), Piter Wijaya (2012), dan Yustina Mangkoan (2013) yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja dan hasilnya pada penelitian Piter Wijaya (2012) dan Yustina Mangkoan (2013), Piere Erlando Andriaansz (2006) dan Grace W. Susanto (2001) variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan karyawan. Pada penelitian Ida Hayu Dwimawanti (2000) hasilnya menunjukkan variabel Kompensasi mempunyai hubungan yang lemah terhadap

kepuasan karyawan dan pada penelitian Kudiyana (2008) Variabel Kompensasi tidak ada hubungannya dengan kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka Peneliti ingin membuktikan apakah variabel Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Kondisi Kerja merupakan variabel yang diteliti oleh Piter Wijaya (2012) yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil penelitian Piter Wijaya (2012) variabel Kondisi Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka Peneliti ingin membuktikan apakah variabel Kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Peneliti tertarik melihat keberadaan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood yang masih tetap beroperasi sejak berdiri tahun 1983 hingga saat ini masih mampu berdiri dan memproduksi padahal banyak perusahaan sejenis yang gulung tikar dalam beberapa tahun terakhir.

Banyaknya tingkat pergantian karyawan menjadi permasalahan bagi perusahaan karena harus merekrut tenaga kerja baru yang tentunya membutuhkan pelatihan dan pemahaman akan pekerjaannya tersebut. Karyawan baru membutuhkan waktu untuk mempelajari cara bekerja yang baik, hal tersebut menyebabkan produktifitas sedikit berjalan lambat dan pengawasan yang dilaksanakan atasan menjadi ketat.

Oleh karena itu peneliti berkeinginan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Pekerjaan itu sendiri; Atasan; Teman Sekerja; Promosi; Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Kepuasan akan pekerjaan merupakan kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima oleh pekerja dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas baginya.

Kepuasan kerja karyawan diharapkan mampu meminimalisasi tingkat ketidakhadiran karyawan sehingga turut mendukung aktifitas produksi pabrik dapat berjalan dengan baik, karena apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan maka akan menimbulkan keresahan karyawan, turunnya semangat kerja dan akan berakibat tingginya tingkat kemangkiran karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.
2. Seberapa besar pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah yang telah disebutkan maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

2. Menganalisis pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat buat PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, Bidang Akademik, dan Pemerintah.

Secara rincinya kegunaan penelitian disampaikan sebagai berikut :

1. Buat PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood

Hasil dari Penelitian diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan kebijakan baru yang berkaitan dengan pekerjaan, atasan, teman kerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood sehingga dapat lebih mendorong tercapainya kepuasan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

2. Bidang Akademik

Melalui Penelitian ini mampu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Buat Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terhadap kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan yang berhubungan dengan kesejahteraan buruh dan karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A. 1 Kepuasan kerja

A.1.a. Teori dasar kepuasan kerja.

Bertitik tolak pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Mondy (2008, p.4) menyatakan bahwa “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi “.

Pengertian pemanfaatan sejumlah individu tersebut memberi gambaran bahwa ada individu – individu terdiri dari beberapa orang yang terlibat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Individu-individu tersebut kemungkinan memiliki perbedaan sikap, nilai, dan kepribadian yang seterusnya akan mempengaruhi bagaimana mereka menafsirkan sebuah tugas dan bagaimana mereka mengatasi tantangan.

Seorang manajer perusahaan harus mampu mengatasi perbedaan-perbedaan individual yang ada dalam organisasinya untuk bersama-sama mencapai tujuan dan untuk memegang tanggungjawab ini manajer perlu memahami prinsip-prinsip dari perilaku organisasional, yaitu cara-cara kecenderungan kelakuan individu dan kelompok dalam organisasi (Daft, 2006, p.258).

Kemampuan memimpin seorang manajer dapat dilatih untuk memperoleh hasil yang terbaik melalui kemampuannya memahami penyebab karyawan berperilaku tertentu. Ada banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan, satu diantaranya adalah sikap (Daft, 2006, p.259).

Sikap secara umum dapat diartikan sebagai sebuah evaluasi positif atau negatif yang pada awalnya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Karyawan yang memiliki sikap mencintai pekerjaannya mungkin akan mengatasi masalahnya dengan sikap gembira sedangkan karyawan yang memiliki sikap membenci pekerjaan mungkin tidak menunjukkan sikap antusiasme dan keinginan yang kuat untuk memecahkan masalah pekerjaan. Sikap karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tinggi, satu diantaranya adalah kepuasan kerja (Daft, 2006, p.260).

Beberapa teori kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2011), yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social referenc group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*) dan teori dua faktor Herzberg, berikut gambaran dari teori – teori tersebut :

1). Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah semua nilai yang diterima pegawai dan dapat menunjang pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan dan jumlah jam kerja.

Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai seperti upah, keuntungan tambahan, status simbol, pemgenalan kembali dan kesempatan untuk berprestasi.

Menurut teori ini puas atau tidak puas pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.

Jadi jika perbandingan tersebut dirasa seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi jika tidak seimbang akan terjadi dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) atau *under compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang jadi pembanding).

2). Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, pengukuran kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai lebih besar dari yang diharapkan maka pegawai tersebut akan puas dan sebaliknya apabila yang didapat lebih kecil dari yang diharapkan maka pegawai tersebut akan tidak puas. Menurut teori ini kepuasan kerja tergantung pada selisih sesuatu yang diharapkan dengan apa yang diperoleh.

3). Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan.

Makin besar kebutuhan terpenuhi maka makin puas pula pegawai tersebut, begitu sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tersebut tidak terpenuhi maka pegawai itu akan merasa tidak puas. Hirarki kebutuhan Maslow dapat dijadikan tolok ukur pemenuhan kebutuhan karyawan (Wijaya, T., 2012).

Dalam teorinya ia mengatakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Kebutuhan manusia terbagi kedalam 5 kelompok yang berbentuk piramid. Lima tingkatan kebutuhan tersebut adalah :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, haus dan kebutuhan fisik lainnya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan rasa memiliki atau sosial (rasa kasih sayang, diterima, persahabatan)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (penghargaan internal dan eksternal).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Menurut teori ini kebutuhan-kebutuhan terus berkembang dalam suatu urutan secara hirarkis, dengan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling kuat tuntutan pemuasannya. Untuk dapat sampai pada tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri maka semua kebutuhan-kebutuhan pokok manusia tersebut harus sudah terpenuhi pada tingkat sebelumnya (Yulifah, 2011).

Selanjutnya dikatakan dalam tulisannya, Maslow memisahkan lima kebutuhan kedalam urutan :

- a. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman sebagai kebutuhan tingkat bawah.
 - b. Kebutuhan rasa cinta dan memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas.
- 4). Teori Pandangan kelompok (*sosial referenc group theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah sepenuhnya bergantung pada pemenuhan kebutuhan pokok saja tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai tolok ukur menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil pekerjaannya sesuai minat dan kebutuhan yang diharapkan kelompok acuan.

5). Teori Harapan (*expectancy theory*)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Victor H Vroom dan kemudian diperluas oleh Porter dan Lawyer. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti teori yang dikemukakan Maslow dan Herzberg. Teori ini menyatakan seseorang cenderung melakukan sesuatu tergantung dari intensitas harapan bahwa pekerjaan yang akan dilaksanakan itu akan diikuti hasil yang pasti sehingga menjadi penarik bagi individu. Orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mendapat sesuatu apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut (Roen, 2012).

6). Teori dua faktor herzberg

Teori ini menggunakan teori Maslow sebagai acuannya. Kebutuhan tingkat atas pada teori Herzberg diambil dari teori Maslow yaitu penghargaan dan aktualisasi diri yang selanjutnya disebut *motivator*, sedangkan kebutuhan yang lain digolongkan menjadi kebutuhan bawah yang disebut *hygiene factor*.

Faktor – faktor yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), dan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) yang seringkali disebut juga *content factor*. Faktor- faktor ini menjadi motivator untuk pemenuhan kebutuhan tingkat atas pada teori Herzberg.

Sedangkan kelompok-kelompok faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan seringkali disebut dengan *context factor*, yaitu

kebijakan perusahaan (*company policy*), penyeliaan (*supervision*), Gaji (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), dan kondisi kerja (*working condition*). Faktor-faktor ini dikenal juga dengan sebutan *hygiene factor*, yang memberikan kesempatan seseorang untuk memenuhi kebutuhan tingkat bawah. Bila *context factor* yang tidak terpenuhi, ataupun tidak sesuai maka dapat membuat pekerja merasa tidak puas (Cahyono, 2012).

Selanjutnya apabila dikaitkan dengan penelitian terdahulu dan variabel – variabel yang akan diteliti yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood maka sebagai dasar dalam penelitian ini digunakanlah teori kepuasan dua faktor Herzberg.

A.1.b. Pengertian kepuasan kerja.

Hasibuan, M., SP., (2001, p.202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Kepuasan kerja menurut Robins and Mary Coulter (2007) didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Nelson and Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi

sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya (Sunyoto, 2012).

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan harus senantiasa diupayakan supaya kecintaan, kedisiplinan, moral kerja dan dedikasi karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja luar pekerjaan adalah kepuasan yang dapat dinikmati karyawan diluar pekerjaannya berupa besarnya kompensasi yang diterima dari pekerjaannya tersebut yang selanjutnya digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Tercapainya kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah sesuatu yang dapat dilihat dari keseimbangan sikap emosional antara balas jasa yang diterimanya dan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan.

Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah kondisi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya maupun yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

A.2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan merupakan sebuah kebutuhan manusia, melalui adanya sesuatu produk berupa barang atau jasa yang dihasilkan maka pekerja tadi akan memperoleh kompensasi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan lainnya, selain itu melalui proses pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara tidak langsung dapat menjadi sarana pemuas kebutuhan lainnya. Sebagai contoh

melalui pekerjaannya kebutuhan karyawan akan hubungan interaksi dengan orang lain akan dapat terpenuhi karena dalam penyelesaian pekerjaan sudah tentu melibatkan pihak lain yang jelas membutuhkan hubungan komunikasi yang baik. Kerja dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Ada beberapa alasan yang menjadi tujuan manusia mau melakukan berbagai aktifitas pekerjaannya, yaitu :

1. Ekonomi, pekerjaan sebagai cara untuk mendapatkan uang.
2. Sosial, pekerjaan sebagai tempat menjalin hubungan sosial / interpersonal.
3. Psikologis, pekerjaan sebagai sarana untuk mengembangkan diri dan memenuhi kebutuhan lainnya dari pekerjaan yang dilakukan.

Robbins, S. P., dan M. Coulter (2007) berpendapat bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Hal ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi apabila terlalu banyak menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal pada karyawan. Karyawan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik apabila ada kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

A.3. Atasan

Pengertian atasan dalam hal ini diartikan sebagai seorang pemimpin. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya disuatu bidang yang diharapkan mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-

sama melakukan aktifitas dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pimpinan yang diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik.

Hasibuan (2001, p.169) menyatakan bahwa “Kepemimpinan yang ditetapkan seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal”.

Seorang pemimpin harus dapat berperan sebagai pembangun hubungan antar personal diantara anggotanya, peran informal sebagai monitor, penyebar informasi dan juru bicara, juga berperan sebagai pembuat keputusan.

Dalam bukunya Timpe (2002) berpendapat bahwa pemimpin organisasi yang unggul idealnya memiliki suatu kondisi dari kebanyakan sifat, yaitu kemampuan untuk memusatkan perhatian, penekanan pada nilai sederhana, selalu bergaul dengan orang, menghindari profesionalisme tiruan, mengelola perubahan, memilih organisasi, menghindari mengerjakan semua sendiri dan berani menghadapi kegagalan.

A.4. Teman sekerja

Luthans (2006, p.245) menyatakan bahwa “Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual”.

Kelompok kerja yang baik mampu membuat pekerjaan lebih menyenangkan sebab dapat saling memberi dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok, kepuasan timbul karena kurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja.

Sebagian karyawan melalui kegiatan pekerjaannya, mereka juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga sangatlah memungkinkan apabila karyawan mempunyai teman sekerja yang ramah dan mendukung meningkatnya kepuasan kerja.

A.5. Kesempatan promosi

Promosi jabatan dapat diartikan sebagai perpindahan seorang karyawan dari suatu jabatan/pekerjaan ke jabatan/pekerjaan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi.

Setiap karyawan tentu mengharapkan peningkatan dalam pekerjaannya. Hal ini menyebabkan promosi merupakan sesuatu yang pada umumnya diidamkan oleh karyawan. Promosi merupakan upaya yang dilakukan manajemen perusahaan dalam rangka menciptakan penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Promosi dilakukan untuk mengisi kekosongan formasi jabatan yang ada dalam struktur organisasi yang disebabkan oleh pensiun, pindah tugas hingga pengunduran diri karyawan untuk tujuan kestabilan pengisian jabatan yang ada. Promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat secara adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

A.6. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional, artinya kompensasi pada dasarnya

merupakan suatu hubungan tukar menukar antara karyawan dan organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya dengan penghargaan yang diberikan organisasi (Iswanto, 2005).

Mangkunegara (2011) berpendapat kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan pada pelayanan mereka.

Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*), upah, gaji dan kompensasi variabel insentif dan bonus (Bangun, 2012).

Rachmawati (2008) berpendapat bahwa tujuan pemberian kompensasi, yaitu mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, adanya keadilan, perubahan sikap dan perilaku, efisiensi biaya dan administrasi legalitas.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang penting bagi setiap karyawan, karena dengan memperoleh gaji maka seseorang mendapat alat penukar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan gaji yang adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Jika gaji yang diberikan lebih rendah dari yang di harapkan atau perusahaan lain yang sejenis dan memiliki tipe yang sama maka kemungkinan akan terkjadi ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji.

Penentuan besaran gaji harus diatur sedemikian rupa agar kedua belah pihak sama-sama diuntungkan. Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang

diterimanya akan dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan mampu berpengaruh positif terhadap kinerja.

A.7. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu aspek yang secara langsung atau tidak langsung dapat berpengaruh bagi karyawan. Kondisi kerja yang berpengaruh terhadap karyawan dapat dibedakan menjadi kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi psikologis.

Kondisi kerja, termasuk karakteristik fisik tempat kerja serta mesin dan perkakas yang digunakan juga dapat mengakibatkan stress. Kelebihan beban, kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk dan peralatan yang rusak dapat mengurangi semangat kerja karyawan (Mondy, 2008).

Menurut Luthans (2006) apabila kondisi kerja bagus akan membuat pekerjaan dengan mudah ditangani. Apabila kondisi kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya pada kepuasan kerja karyawan.

A.8. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dwimawanti (2000) dalam penelitian yang berjudul “ Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan “ melakukan penelitian pengaruh Pembayaran gaji, Pekerjaan itu sendiri, Promosi pekerjaan, Kepenyelaaan dan Rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi C.V. Aneka Ilmu Semarang. Disimpulkan variabel teman kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja, variabel pekerjaan dan promosi mempunyai

hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja dan variabel gaji dan atasan memiliki hubungan yang lemah terhadap kepuasan kerja.

Susanto (2001) dalam penelitian yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus PMI Kota Semarang”, melakukan penelitian tentang pengaruh kinerja organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PMI Kota Semarang dan hasilnya kinerja organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PMI Kota Semarang.

Andriaansz (2006) dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Fakfak“, melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, iklim kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Fakfak dan diperoleh hasil motivasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan iklim kerja tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Fakfak.

Luthans (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kelompok kerja, promosi, gaji dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja dan hasilnya pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kelompok kerja, promosi, gaji dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kudiyana (2008) dalam penelitian yang berjudul “ Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”, melakukan

penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, hubungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Diperoleh hasil kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan hubungan kerja dan kompensasi tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja.

Wijaya (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisa Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Costumer Care di Biznet Networks” meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi costumer care di biznet networks dengan menggunakan teori milik Luthans. Disimpulkan karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap faktor pekerjaan itu sendiri, atasan, kesempatan promosi, gaji dan kondisi kerja, sedangkan untuk faktor teman sekerja karyawan memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

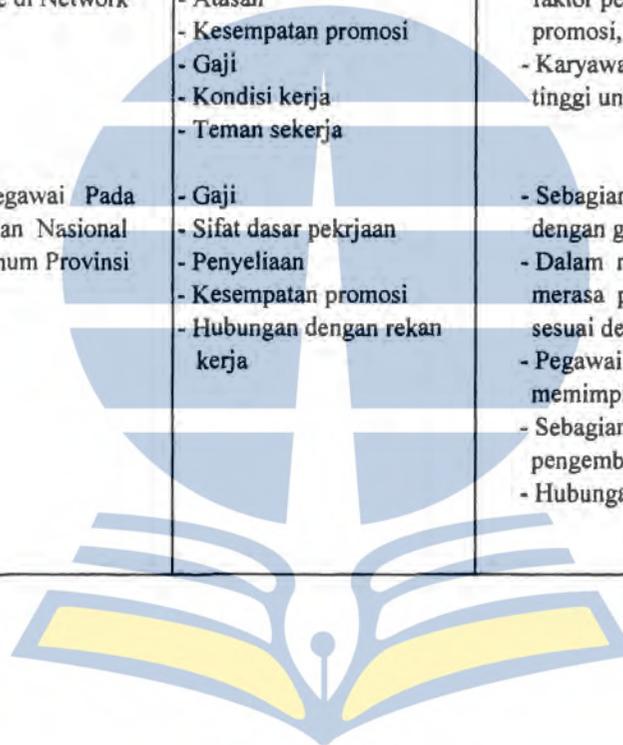
Mangkoan (2013) dalam penelitian yang berjudul “ Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat “, melakukan penelitian tentang pengaruh gaji, sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada Satuan Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat. Diperoleh hasil sebagian besar pegawai sudah merasa puas dengan gaji yang diterima, pegawai sudah puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya, pegawai sudah puas terhadap cara atasan memimpin bawahannya, sebagian besar pegawai merasakan kesempatan pengembangan karir dan promosi yang sangat terbuka dan hubungan sesama rekan kerja yang terbina dengan baik.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Ida Hayu Dwimawanti (2000)	Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Pembayaran gaji - Pekerjaan itu sendiri - Promosi pekerjaan - Kepenyeliaan - Rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Pekerjaan, Promosi dan Teman Kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan Kepuasan kerja. - Variabel Pekerjaan, Promosi dan Teman Kerja mempunyai hubungan yang lemah dengan Kepuasan kerja.
2	Grace W. Susanto (2001)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus PMI Kota Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja organisasi - Komitmen organisasi - Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3	Piere Erlando Andriaansz (2006)	Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Fakfak.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kepemimpinan - Iklim kerja - Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Iklim kerja tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja
4	Kudiyana (2008)	Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kepemimpinan - Hubungan kerja - Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Hubungan kerja dan kompensasi tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja

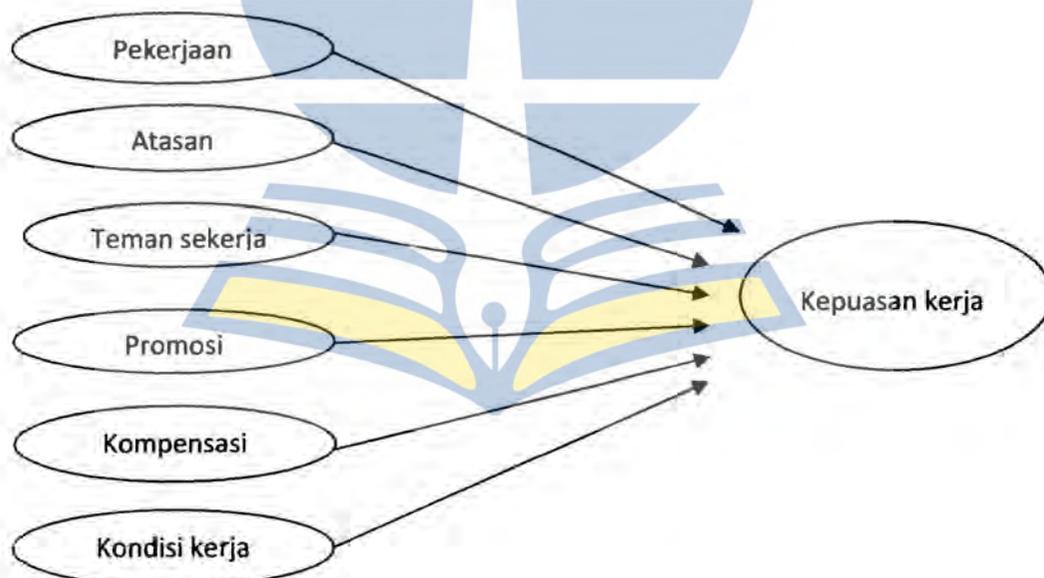
5	Piter Wijaya (2012)	Analisa Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Costumer care di Network	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Atasan - Kesempatan promosi - Gaji - Kondisi kerja - Teman sekerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap faktor pekerjaan itu sendiri, atasan, kesempatan promosi, gaji dan kondisi kerja. - Karyawan memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi untuk faktor teman sekerja.
6	Yustina Mangkoan (2013)	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Sifat dasar pekerjaan - Penyeliaan - Kesempatan promosi - Hubungan dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagian besar Pegawai sudah merasa puas dengan gaji yang diterima - Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai sudah merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya - Pegawai sudah merasa puas terhadap cara atasan memimpin bawahannya - Sebagian besar pegawai merasakan kesempatan pengembangan karir dan promosi sangat terbuka - Hubungan sesama yang terbina dengan baik



B. Kerangka Berfikir

Telah dibahas sebelumnya bahwa salah satu teori kepuasan kerja adalah teori dua faktor Herzberg (1959) yang menerangkan faktor pemotivasian dan faktor pemeliharaan yang mempengaruhi sikap dalam pekerjaan. Selanjutnya berdasarkan teori tersebut dan dikaitkan dengan faktor – faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada beberapa penelitian sebelumnya termasuk Luthans (2006) maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir bahwa faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja.

B.1. Model Kerangka Berfikir Teoritis :



Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini, adalah :

1. Terdapat pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan.
2. Terdapat pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana variabel dapat diukur sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (X1)

Dalam hal ini yang dimaksud adalah kondisi kerja karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, aspek yang diukur (Dwimawanti, 2000) adalah :

- Kesesuaian pekerjaan dengan bakat dan keahlian
- Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Keamanan dan ketenangan dalam bekerja
- Hasil yang diperoleh dari pekerjaan
- Keinginan pindah atau meninggalkan pekerjaan

2. Atasan (X2)

Dilakukan pengukuran terhadap perlakuan atasan terhadap karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood dalam melakukan pekerjaan, dari aspek (Dwimawanti, 2000) :

- Dorongan pada bawahan untuk berprestasi
- Keterbukaan dengan karyawan
- Tingkat pengawasan terhadap bawahan
- Kepercayaan atasan terhadap bawahan
- Pemberian tanda penghargaan atas prestasi karyawan

3. Teman sekerja (X3)

Dilakukan pengukuran terhadap hubungan antar karyawan PT. Arjuna Perdana

Mahkota Plywood dalam melakukan pekerjaan, dari aspek (Dwimawanti, 2000) :

- Keeratan kelompok kerja
- Kemampuan untuk saling membantu
- Kemampuan dalam bekerja sama
- Kemampuan untuk dapat dipercaya
- Frekuensi diskusi dalam penyelesaian masalah

4. Promosi (X4)

Dilakukan penelitian terhadap kesempatan untuk mengembangkan karyawan

PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, diukur dari aspek (Dwimawanti, 2000) :

- Kesempatan mengembangkan karier
- Ketepatan waktu promosi
- Kesempatan mendapat promosi
- Kesesuaian dengan prestasi
- Transparansi prosedur promosi

5. Kompensasi (X5)

Dilakukan penelitian terhadap kompensasi yang diberikan pada karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, diukur dari aspek (Sophiadewi, 2006) :

- Kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab atas pekerjaan
- Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan
- Pemberian bonus atas prestasi kerja
- Kesesuaian pembayaran upah lembur dengan standar yang berlaku
- Kepuasan atas fasilitas klinik yang disediakan perusahaan

6. Kondisi kerja (X6)

Dilakukan penelitian terhadap kondisi lingkungan tempat bertugas karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, diukur dari aspek (Husni, 2010) :

- Penerangan yang baik.
- Perlengkapan kerja yang cukup.
- Suhu udara yang baik di dalam pabrik / tempat kerja
- Upaya mengatasi pengaruh kebisingan dan getaran di pabrik / tempat kerja
- Kondisi mesin / peralatan kerja yang baik

7. Kepuasan kerja (Y1)

Dilakukan pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood dengan indikator – indikator sebagai berikut (Rivai dan Sagala, 2009) :

- Perasaan puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- Perasaan puas atas penghargaan yang didapat atas prestasi kerja
- Kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

A.1. Rancangan penelitian yang digunakan

Data yang akan diperoleh dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumbernya (data primer) dan data sekunder yaitu data yang tidak didapat langsung dari responden. Cara yang dilakukan dalam pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan angket yang sifat jawabannya tertutup yang disebarakan pada karyawan.

Angket yang dibagikan terdiri dari 2 bagian yang harus diisi oleh responden. Bagian pertama merupakan pertanyaan untuk mengetahui identitas responden dan bagian kedua merupakan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel pekerjaan, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi, dan kondisi kerja yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

Data sekunder diperoleh dari data-data laporan yang dibuat pihak perusahaan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Penelitian yang akan digunakan dalam hal ini ditinjau dari metode analisisnya merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis penelitian dengan alat uji statistik.

Pengujian Hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antara dua variabel atau lebih seperti pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara pekerjaan, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi,

kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

A.2. Bahan Penelitian

Bahan penelitian adalah segala sesuatu yang dikenai perlakuan penelitian atau yang dipakai untuk perlakuan penelitian. Jenis dan sumber data yang dipergunakan sebagai bahan penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan dengan menggunakan semua metoda pengumpulan data (Nupikso, 2010, p.16). Dalam penelitian ini data primernya adalah angket dengan sifat jawabannya tertutup dan bebas yang disebarakan pada karyawan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder dalam penelitian ini berupa laporan perusahaan, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

B. Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

B.1. Populasi

Supranto (2010, p.19) menyatakan “ Populasi adalah kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen yang sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain, perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan “.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood. Saat dilakukan penelitian jumlah karyawan yang bekerja di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood adalah sebanyak 1.557 orang.

B.2. Sampel

Untuk mempermudah pengumpulan data dari suatu populasi maka dibuatlah sampel sebagai tempat dilakukannya pengambilan data. Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan nantinya dianggap mewakili keseluruhan populasi (Supranto, 2010, p.19).

Sampel yang akan diambil pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood yang berasal dari Bidang Produksi, Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum, dan Bidang Keuangan.

B.3. Besar sampel

Sebelum angket dibagikan kepada responden terlebih dahulu harus ditentukan besar sampel yang akan digunakan.

Dengan menggunakan metode Slovin dapat diketahui besar sampel dari populasi karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood pada saat penelitian dilaksanakan yaitu sebanyak minimal 94 orang, dengan dasar perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (\ell)^2}$$

Dimana :

n = Banyaknya sampel

N = Jumlah populasi

ℓ = Intensitas sampling (10%)

Sehingga diperoleh :

$$n = \frac{1.557}{1 + 1.557 (0,1)^2}$$
$$= 94 \text{ orang.}$$

B.4 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan dalam mengambil sampel untuk diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *cluster sampling* (sampling kelompok), dengan cara sebagai berikut :

1. Tentukan kelompok populasi.
2. Tentukan jumlah sampel dari setiap kelompok.
3. Pilih anggota sampel dari tiap lapisan kelompok secara acak.

Kelompok populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah kelompok karyawan Bidang Produksi, kelompok karyawan Bidang SDM dan Umum, serta kelompok karyawan Bidang Keuangan.

Selanjutnya ditentukan jumlah sampel yang akan diambil dari masing-masing kelompok (jumlah kuesioner yang akan dibagikan ke responden pada masing-masing kelompok) yaitu : Bidang Produksi (80 orang), Bidang SDM & Umum (30 orang) dan Bidang Keuangan (30 orang).

Setelah jumlah sampel masing-masing kelompok ditentukan selanjutnya dilakukan pemilihan sampel dari masing-masing kelompok dengan menggunakan absen yang ada di Seksi Personalia dan Umum perusahaan ini.

Alasan penggunaan teknik pengambilan sampel ini adalah agar data yang diperoleh dapat mewakili semua kelompok karyawan yang ada di PT. Arjuna

Perdana Mahkota Plywood, yaitu Bidang Produksi, Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum, serta Bidang Keuangan.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan instrumen penelitian yang mengukur pengaruh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood dengan menggunakan angket.

Instrumen angket digunakan karena harus mengumpulkan data dalam jumlah yang cukup banyak dan agar semua jawaban responden yang diperoleh dapat menjadi data lengkap yang kita butuhkan, karena semua data yang kita perlukan tertuang dalam pertanyaan angket tersebut. Angket yang dibagikan kepada responden bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

Pertanyaan tertutup memiliki beberapa keunggulan, yaitu lebih mudah dijawab responden, hasil jawabannya lebih mudah dibandingkan dan dianalisis antara responden, dapat digunakan untuk pertanyaan yang sifatnya sensitif dan lebih dimengerti. Kelemahan metode ini adalah responden dapat menjawab dengan asal-asalan, tidak mengetahui lebih jelas apa sebenarnya jawaban responden, pilihan jawaban terbatas dan dapat memberikan ide-ide jawaban yang sebenarnya tidak dipikirkan responden. Untuk mengatasi kelemahan pada pertanyaan tertutup dapat dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sifatnya cross-check dan melakukan uji reliabilitas.

Ukuran untuk menjelaskan pertanyaan dari data yang berkaitan dengan persepsi responden secara deskriptif terhadap suatu objek digunakan prosedur analisis likert (Sugiyono, 2012, p.93).

Responden memberikan tanda pada pilihan jawaban yang tersedia dan masing-masing pilihan jawaban yang tersedia diberi skor sebagai berikut :

STS	(Sangat Tidak Setuju)	=	1
TS	(Tidak Setuju)	=	2
KS	(Kurang Setuju)	=	3
S	(Setuju)	=	4
SS	(Sangat Setuju)	=	5

Selanjutnya dalam pengolahan data hasil jawaban responden ditentukan interval:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga berdasarkan interval tersebut, ditetapkan sebagai berikut :

STS	(Sangat Tidak Setuju)	=	1,00 - 1,79
TS	(Tidak Setuju)	=	1,80 - 2,59
KS	(Kurang Setuju)	=	2,60 - 3,39
S	(Setuju)	=	3,40 - 4,19
SS	(Sangat Setuju)	=	4,20 - 5,00

D. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan terletak di Kepenghuluan Labuhan Papan, Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan Kabupaten Rokan Hilir Propinsi Riau dengan subjek PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood. Waktu Pelaksanaan penelitian direncanakan antara Bulan Pebruari 2013 sampai dengan Juni 2013.

E. Prosedur Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Cara pengumpulannya yaitu :

1. Pengumpulan data primer

Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada responden sesuai dengan karakteristik populasi. Angket berisi sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang disebarkan menggunakan model tertutup, hal ini berarti alternatif / pilihan jawaban responden telah disediakan. Selanjutnya setelah responden mengisi angket tersebut maka angket dikumpulkan untuk dilakukan pengolahan data jawaban responden.

2. Pengumpulan data sekunder

Data sekunder diperoleh dari perusahaan seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan, laporan-laporan perusahaan, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Metode analisis Data

F.1. Metode analisis

Untuk melihat beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan digunakan metode statistik sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \epsilon$$

Y = Variabel tidak bebas (kepuasan kerja karyawan)

β_0 = Intersept

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5 \beta_6$ = Koefisien variabel bebas

X_1 = Pekerjaan itu sendiri

X ₂	= Atasan
X ₃	= Teman sekerja
X ₄	= Kesempatan promosi
X ₅	= Gaji
X ₆	= Kondisi Kerja
ε	= Error sampling

Analisis dalam penelitian dilakukan setelah seluruh data yang diperlukan terkumpul dan selanjutnya dilakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS terhadap data yang telah dikumpulkan tadi.

F.2. Uji angket / kuesioner

F.2.a. Uji validitas

Dalam melakukan pengujian validitas data sangat diperlukan proses pengukuran yang tepat dan akurat. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Untuk menghitung korelasi ini digunakan teknik korelasi product moment dengan rumus Karl Pearson :

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

Keterangan ;

r = Korelasi product moment

x = Skor jawaban tiap item

y = Skor total

N = Jumlah subjek uji coba

Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan r hitung :
 - Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut valid.
 - Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tidak valid.
2. Dengan angka signifikansi (0,05) :
 - Jika angka signifikansi hasil hitung $<$ 0,05, maka data valid.
 - Jika angka signifikansi hasil hitung $>$ 0,05, maka data tidak valid.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

F.2.b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur seberapa jauh responden konsisten dalam menjawab kuesioner yang diberikan. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban responden terhadap pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Realibel diukur dengan menggunakan Reliabilitas Konsisten Internal yaitu suatu cara untuk menguji sejauhmana pengukuran kembali pada subjek yang sama, peneliti melakukan pengujian hanya sekali dengan teknik statistik untuk mengukur konsistensi internal yaitu Cronbach's alpha.

Rumus Cronbach's alpha:

$$\alpha = \left[\frac{\partial}{\partial - 1} \right] \left[\frac{S^2X - \sum S^2Y\partial}{S^2X} \right]$$

Dimana :

S^2X = varians skor subjek pada keseluruhan test yang telah ada beberapa pertanyaan.

S^2Y_{∂} = varians skor subjek pada belahan yang ke ∂

Dimana $\partial = 1, 2, 3, \dots, \partial$

∂ = banyaknya pertanyaan

α = koefisien reliabilitas α (Cronbach's alpha).

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melaksanakan pengukuran reabilitas, diantaranya yaitu :

1. Test-retest, cara ini dilakukan dengan mencoba instrumen yang sama beberapa kali kepada responden yang sama dengan waktu yang berbeda. Reabilitas diukur dari koefisien korelasi antar beberapa percobaan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen dinyatakan reliabel.
2. Internal Consistency, cara ini dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil Analisis dapat digunakan untuk memperediksi reabilitas instrumen.

F.3. Uji asumsi

F.3.a. Uji normalitas data

Pengujian ini dilakukan agar dapat menentukan model analisis yang paling tepat, melalui Uji normalitas dapat diketahui kondisi data yang ada. Pengujian normalitas ini mutlak diperlukan apabila alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya normalitas dapat dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot* dari perangkat lunak SPSS. Model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan tidak memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal.

F.3.b. Uji multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linear maka dilakukanlah Uji Multikolinearitas. Pengujian dilaksanakan dengan melihat koefisien korelasi parsial antara masing-masing variabel bebas. Multikolinearitas terjadi apabila dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi kuat satu sama lain.

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghilangkan koefisien korelasi ganda dan membandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Jika ada kecenderungan adanya multikolinieritas maka salah satu variabel memiliki gejala multikolinier harus dihilangkan.

Untuk mengetahui adanya multikolinier dapat dilakukan dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi dengan patokan nilai VIF (Variance Inflation Factor).

$$VIF_{ij} = \frac{1}{(1 - r_{ij}^2)}$$

Dimana :

VIF = Variance Inflation Factor

r_{ij} = Besarnya korelasi antara variabel i dengan variabel j

F.3.c. Uji heteroskedastisitas

Heterokedasitas terjadi dalam regresi apabila varian error (e_i) untuk beberapa nilai x tidak konstan atau berubah-ubah. Pendeteksian konstan atau tidaknya varian error konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara \hat{y} dengan residu ($y - \hat{y}$). Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian error dikatakan konstan.

Jika pada grafik tampak titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

Salah satu cara untuk menengetahui heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan program SPSS.

F.4. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linier berganda.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$.

F.4.a. Pengujian global

1). Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Nilai F_{hitung} dapat dicari

dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\left[\frac{1 - R^2}{n - k - 1} \right]}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya anggota sampel

Selain itu untuk menentukan F_{hitung} dapat dilihat pada tabel output SPSS kolom F.

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan memperhatikan jumlah variabel independen dan derajat kebebasan (df).

Langkah-langkah uji F sebagai berikut :

- Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$$

$$H_i : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$$

- Kriteria pengujian

a. Menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Menggunakan tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$)

- Jika signifikansi $F_{hitung} > 0.05$, berarti H_0 diterima atau H_i ditolak

- Jika signifikansi $F_{hitung} < 0.05$, berarti H_0 ditolak atau H_i diterima

2). Koefisien Determinasi

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen (pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, kesempatan promosi, gaji dan kondisi kerja) yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen (kepuasan karyawan). Apabila R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila R^2 semakin besar mendekati 1, hal ini

menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus :

$$R^2 = \frac{R S S}{T S S}$$

Dimana :

R^2 = Nilai koefisien determinasi

RSS = *Residual Sum Square*

TSS = *Total Sum Square*

F.4.b. Pengujian parsial

1). Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = 0, H_i : \beta_1 \neq 0$$

$$H_0 : \beta_2 = 0, H_i : \beta_2 \neq 0$$

$$H_0 : \beta_3 = 0, H_i : \beta_3 \neq 0$$

$$H_0 : \beta_4 = 0, H_i : \beta_4 \neq 0$$

$$H_0 : \beta_5 = 0, H_i : \beta_5 \neq 0$$

$$H_0 : \beta_6 = 0, H_i : \beta_6 \neq 0$$

- Menentukan t hitung

Menentukan t hitung dari tabel dapat dilihat pada tabel output SPSS kolom t sesuai dengan variabel independennya.

- Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$.

- Kriteria pengujian

a. Menggunakan t hitung dan t tabel :

- H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
- H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

b. Menggunakan tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$)

- Jika signifikansi $t \text{ hitung} > 0.05$, berarti H_0 diterima atau H_1 ditolak
- Jika signifikansi $t \text{ hitung} < 0.05$, berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima

2). Dominasi

Untuk mengetahui variabel yang mana berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan, dapat dilihat dari *Standardized Coefficients Beta* tertinggi. Untuk memudahkan perhitungan dan analisis data dalam penelitian ini maka hasil penelitian diproses dengan menggunakan program SPSS.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

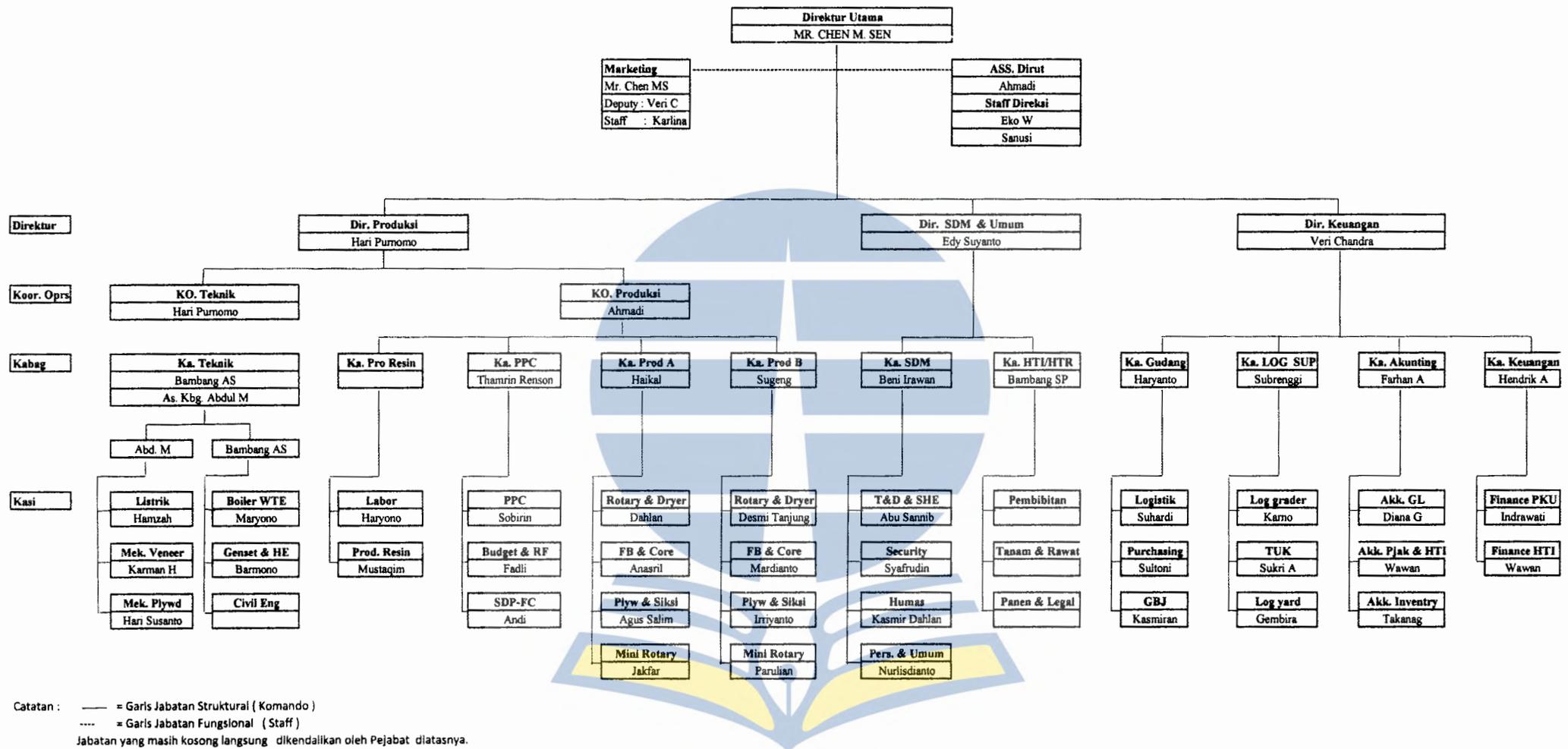
A.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

A.1.a Sejarah singkat perusahaan

PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood (APMP) didirikan pada tahun 1983 oleh Abun Sunaryo, seorang pengusaha lokal Riau. Sejak berdiri sampai dengan saat ini telah mengalami beberapa kali perubahan kepemilikan perusahaan, yaitu pada tahun 1990 saham PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood dibeli oleh PT. Sumalindo Lestari Jaya. Pada akhir tahun 2001 PT. Sumalindo Lestari Jaya menjual semua sahamnya di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood kepada PT. Manly International Investama (MII) dan terakhir pada tahun 2004 semua saham PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood yang dimiliki PT. Manly International Investama (MII) dibeli oleh PT. Asia Citra, sampai dengan saat ini PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood masih dibawah kendali manajemen PT. Asia Citra dengan komitmen bahwa perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk tetap berdiri dan beroperasi dalam jangka panjang.

A.1.b Manajemen dan struktur organisasi perusahaan

Manajemen perusahaan pada awal berdirinya masih merupakan manajemen kekeluargaan. Seiring perkembangan zaman dan perubahan kepemilikan perusahaan maka dilakukan penyesuaian diri dan perubahan manajemen perusahaan. Berikut Struktur Organisasi PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood yang disusun perusahaan :



Gambar 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT. ARJUNA PERDANA MAHKOTA PLYWOOD

Sebagai sebuah organisasi yang cukup besar sudah tentulah perlu dilakukan pembagian pelaksana pekerjaan yang ada pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood ke dalam beberapa bidang. Hal ini dilakukan agar semua pekerjaan yang berhubungan dengan aktifitas perusahaan ada yang melaksanakan dan mempertanggungjawabkannya sehingga nantinya memudahkan pengawasannya.

Secara umum dilakukan pembagian pekerjaan yang berhubungan dengan aktifitas perusahaan ke dalam 3 (tiga) bidang, yaitu : Bidang Produksi, Bidang Sumberdaya manusia dan Umum serta Bidang Keuangan. Masing-masing bidang dipimpin oleh seorang direktur. Pada saat dilakukan penelitian ke perusahaan oleh peneliti jumlah karyawan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood sebanyak 1.557 orang, berdasarkan informasi dari Seksi Personalia dan Umum yang ada di perusahaan sebagian besar tenaga kerjanya berasal dari masyarakat tempatan.

A.1.c Hasil produksi perusahaan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri kehutanan sudah tentu kegiatan yang dilakukan di pabrik perusahaan adalah mengolah kayu bulat menjadi kayu olahan baik berbentuk kayu lapis maupun kayu gergajian. Hasil produksi berupa kayu lapis dan kayu gergajian dijual di dalam Provinsi Riau maupun keluar Provinsi Riau.

A.2. Gambaran Umum Responden

Penelitian dilakukan dengan membagikan angket kepada 140 responden, pada saat pengumpulan angket ternyata responden yang mengembalikan sebanyak 120 orang dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Perincian Angket Masing-Masing Bidang

NO	BIDANG	JUMLAH ANGKET		KET
		DIBAGIKAN	DIKUMPUL	
1	Produksi	80	74	
2	SDM & Umum	30	21	
3	Keuangan	30	25	
JUMLAH		140	120	

Sumber : Data primer yang diolah.

Identitas responden dalam angket tersebut meliputi tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, bidang pekerjaan dan masa kerja dengan perincian sebagai berikut :

A.2.a Responden berdasarkan tingkat umur

Usia responden merupakan hal yang penting dalam pengukuran kepuasan kerja, hal tersebut erat kaitannya dengan perilaku individu dalam lingkungan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan diantaranya adalah sikap. Karyawan yang memiliki sikap mencintai pekerjaan mungkin akan mengatasi masalah dengan gembira dan sebaliknya karyawan yang tidak mencintai pekerjaannya mungkin tidak antusias dalam bekerja dengan baik. Perbedaan usia seorang karyawan umumnya akan menyebabkan perbedaan sikap/pandangannya terhadap sesuatu pekerjaan. Selain itu perbedaan usia juga mungkin akan mempengaruhi kemampuan bekerja, berfikir dan mengambil keputusan. Berikut komposisi responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 4.2 Tingkat Umur Responden

Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 20	14	11,67
20 – 30	70	58,33
31 – 40	30	25,00
41 – 50	5	4,17
> 50	1	0,83
Jumlah	120	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui tingkat usia responden sebagian besar berusia 20 – 30 tahun dan usia 31 – 40 tahun hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif dan matang untuk bekerja.

A.2.b Responden berdasarkan jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga sangat berperan dalam penentuan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan jenis kelamin dapat membedakan perilaku, kemampuan dan pola pikir karyawan dalam pekerjaannya. Berikut komposisi responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	62	51,67
Pria	58	48,33
Jumlah	120	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.3 diatas terlihat jenis kelamin karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini yang terbanyak adalah wanita dengan jumlah 62 orang, hal ini sesuai dengan kondisi pekerjaan di pabrik yang membutuhkan tingkat kesabaran dan ketelitian.

A.2.c Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan responden tak kalah pentingnya untuk diketahui dalam penentuan kepuasan kerja, karena tingkat pendidikan karyawan akan sangat berpengaruh pada kemampuan berfikir dalam menyelesaikan berbagai tugas, berikut komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikannya :

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	5	4,17
SLTP	28	23,33
SLTA	83	69,17
S1	4	3,33
Jumlah	120	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SLTA, hal ini sesuai dengan tuntutan kualitas sumberdaya manusia yang ditentukan perusahaan yang sebahagian besar didominasi oleh buruh bidang produksi.

A.2.d Responden berdasarkan bidang pekerjaan

Bidang pekerjaan responden juga penting diketahui dalam rangka mengukur kepuasan kerja karyawan, dengan adanya pembagian responden dari berbagai bidang yang ada maka dapat diketahui tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Hal ini berhubungan dengan seberapa berat pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dibandingkan dengan kemampuannya karena setiap bidang mempunyai cara penyelesaian pekerjaan yang berbeda-beda yang menuntut kemampuan kerja yang berbeda pula. Berikut komposisi responden berdasarkan bidang pekerjaan yang ada di perusahaan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood :

Tabel 4.5 Bidang Pekerjaan Responden

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Produksi	74	61,67
SDM dan Umum	21	17,50
Keuangan	25	20,83
Jumlah	120	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa responden sebagian besar bekerja di bidang produksi, hal ini sejalan dengan bidang usaha yang dikerjakan perusahaan yaitu mengolah kayu bulat menjadi kayu lapis dan kayu gergajian sehingga tentu saja membutuhkan banyak tenaga kerja buruh dalam kegiatan produksi di pabriknya. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka peneliti menyebarkan angket lebih banyak di bidang ini.

A.2.e Responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja responden penting diketahui sehubungan dengan kepuasan kerjanya. Masa kerja karyawan erat kaitannya dengan sikap dan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dapat dianggap lebih loyal, serta memiliki pemahaman dan persepsi yang lebih baik pada pekerjaannya.

Berikut komposisi responden berdasarkan masa kerjanya :

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 1	18	15,00
1 – 3	81	67,50
> 3	21	17,50
Jumlah	120	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-3 tahun dan selanjutnya lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mereka bukan karyawan baru yang diperkirakan sudah memahami akan seluk beluk pekerjaannya dan memahami kondisi perusahaan sehingga diharapkan mampu menjawab semua pertanyaan angket dengan baik.

A.3 Analisa deskriptif variabel *independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y)

Sebagaimana disebutkan dalam Kerangka Berfikir pada Bab sebelumnya, variabel-variabel *independent* (X) yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan (Y) adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, kesempatan promosi, kompensasi dan kondisi kerja. Untuk mengetahui lebih jauh lagi tentang pengaruh dari variabel tersebut dapat dilihat pada penjelasan berikut :

Tabel 4.7 Hasil Analisa Deskriptif X1 (Pekerjaan Itu Sendiri)

SKOR	Variabel X1 (%)				
	X11	X12	X13	X14	X15
1	0	0	0	0	0
2	2,50	4,17	0	0,83	0
3	29,17	30,00	2,50	25,83	4,17
4	59,17	60,83	38,33	62,50	57,50
5	9,17	5,00	59,17	10,83	38,88
Total	100,00	100	100	100	100
Rata-rata indikator	3,75 (Setuju)	3,67 (Setuju)	4,57 (Sgt.Setuju)	3,83 (Setuju)	4,34 (Sgt.Setuju)
Rata-rata Variabel	4,03 (Setuju)				

Sumber : Data primer yang diolah

Secara umum jawaban responden terhadap pertanyaan variabel pekerjaan itu sendiri adalah setuju, hal itu dapat dilihat dari rata-rata variabel sebesar 4,03 yang dihitung berdasarkan skala likert dengan interval 0,8.

Item pertanyaan dalam variabel ini yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan X12 dengan nilai rata-rata indikator 3,67 namun nilai tersebut masih dapat dikelompokkan dalam pengertian setuju.

Tabel 4.8 Hasil Analisa Deskriptif X2 (Atasan)

SKOR	Variabel X2 (%)				
	X21	X22	X23	X24	X25
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	5,83	30,00	77,50	44,17	10,00
4	92,50	68,33	22,50	55,00	88,33
5	1,67	1,67	0	0,83	1,67
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata indikator	3,96 (Setuju)	3,72 (Setuju)	3,23 (Krg.Setuju)	3,57 (Setuju)	3,92 (Setuju)
Rata-rata Variabel	3,68 (Setuju)				

Sumber : Data primer yang diolah

Secara umum jawaban responden terhadap pertanyaan variabel atasan adalah setuju, hal itu dapat dilihat dari rata-rata variabel sebesar 3,68 yang dihitung berdasarkan skala likert dengan interval 0,8.

Item pertanyaan dalam variabel ini yang memiliki jawaban responden dengan nilai terendah adalah pertanyaan X23 yang memiliki nilai rata-rata indikator 3,23 (kurang setuju). Untuk lebih jelasnya akan diperinci pada bagian pembahasan.

Tabel 4.9 Hasil Analisa Deskriptif X3 (Teman Sekerja)

SKOR	Variabel X3 (%)				
	X31	X32	X33	X34	X35
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0,83	0	0,83
3	11,67	5,83	4,17	5,00	3,33
4	68,33	72,50	66,67	71,67	58,33
5	20,00	21,67	28,33	23,33	37,50
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata indikator	4,08 (Setuju)	4,16 (Setuju)	4,23 (Sgt. Setuju)	4,18 (Setuju)	4,33 (Sgt. Setuju)
Rata-rata Variabel	4,20 (Sgt. Setuju)				

Sumber : Data primer yang diolah

Secara umum jawaban responden terhadap pertanyaan variabel teman sekerja adalah Sangat Setuju, hal itu dapat dilihat dari rata-rata variabel sebesar 4,20 yang dihitung berdasarkan skala likert dengan interval 0,8.

Item pertanyaan dalam variabel ini yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan X31 dengan nilai rata-rata indikator 4,08. Untuk lebih jelasnya akan diperinci pada bagian pembahasan.

Tabel 4.10 Hasil Analisa Deskriptif X4 (Promosi)

SKOR	Variabel X4 (%)				
	X41	X42	X43	X44	X45
1	0	0	0	0	0
2	0	1,67	0,83	1,67	0
3	25,00	30,00	37,50	33,33	30,83
4	57,50	56,67	59,17	62,50	67,50
5	17,50	11,67	2,50	2,50	1,67
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata indikator	3,93 (Setuju)	3,78 (Setuju)	3,63 (Setuju)	3,66 (Setuju)	3,71 (Setuju)
Rata-rata Variabel	3,74 (Setuju)				

Sumber : Data primer yang diolah

Secara umum jawaban responden terhadap pertanyaan variabel promosi adalah setuju, hal itu dapat dilihat dari rata-rata variabel sebesar 3,74 yang dihitung berdasarkan skala likert dengan interval 0,8.

Item pertanyaan dalam variabel ini yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan X43 dengan nilai rata-rata indikator 3,63 (setuju). Untuk lebih jelasnya akan diperinci pada bagian pembahasan.

Tabel 4.11 Hasil Analisa Deskriptif X5 (Kompensasi)

SKOR	Variabel X5 (%)				
	X51	X52	X53	X54	X55
1	0	0	0	0	0
2	0	0,83	0	0	0
3	0	1,67	0	0	0,83
4	81,67	85,00	86,67	80,83	93,33
5	18,33	12,50	13,33	19,17	5,83
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata indikator	4,18 (Setuju)	4,09 (Setuju)	4,13 (Setuju)	4,19 (Setuju)	4,05 (Setuju)
Rata-rata Variabel	4,13 (Setuju)				

Sumber : Data primer yang diolah

Secara umum jawaban responden terhadap pertanyaan variabel gaji adalah setuju, hal itu dapat dilihat dari rata-rata variabel sebesar 4,13 yang dihitung berdasarkan skala likert dengan interval 0,8.

Item pertanyaan dalam variabel ini yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan X55 dengan nilai rata-rata indikator 4,05 namun masih dapat dikelompokkan dalam pengertian setuju. Untuk lebih jelasnya akan diperinci pada bagian pembahasan.

Tabel 4.12 Hasil Analisa Deskriptif X6 (Kondisi Kerja)

SKOR	Variabel X6 (%)				
	X61	X62	X63	X64	X65
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0,83	0,83	0
3	43,33	60,83	79,17	64,17	57,50
4	39,17	37,50	20,00	35,00	42,50
5	17,50	1,67	0	0	0
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata indikator	3,74 (Setuju)	3,41 (setuju)	3,19 (Krg. Setuju)	3,34 (Krg. Setuju)	3,43 (Setuju)
Rata-rata Variabel	3,42 (Setuju)				

Sumber : Data primer yang diolah

Secara umum jawaban responden terhadap pertanyaan variabel kondisi kerja adalah setuju, hal itu dapat dilihat dari rata-rata variabel sebesar 3,42 yang dihitung berdasarkan skala likert dengan interval 0,8.

Item pertanyaan dalam variabel ini yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan X63 dengan nilai rata-rata indikator 3,19 (kurang setuju). Untuk lebih jelasnya akan diperinci pada bagian pembahasan.

Tabel 4.13 Hasil Analisa Deskriptif Y (Kepuasan Karyawan)

SKOR	Variabel Y (%)		
	Y1	Y2	Y3
1	0	0	0
2	0	0	0
3	9,17	3,33	4,17
4	89,17	96,67	94,17
5	1,67	0	1,67
Total	100,00	100,00	100,00
Rata-rata indikator	3,93 (Setuju)	3,97 (Setuju)	3,98 (Setuju)
Rata-rata Variabel	3,96 (Setuju)		

Sumber : Data primer yang diolah

Secara umum jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah setuju, hal itu dapat dilihat dari rata-rata variabel sebesar 3,96 yang dihitung berdasarkan skala likert dengan interval 0,8.

Item pertanyaan dalam variabel ini yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan Y1 dengan nilai rata-rata indikator 3,93 (setuju). Namun karena perbedaannya hanya sedikit sehingga dapat diabaikan.

A.4 Uji validitas

Uji Validitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan kesahihan masing-masing item dalam angket untuk tiap – tiap indikator. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas item angket dilakukan terhadap 30 responden sebagai penelitian awal dan setelah didapat hasil bahwa angket tersebut valid maka angket diteruskan pembagiannya yang selanjutnya dilakukan pengujian validitas terhadap semua responden. Hasil pengujian validitas tiap-tiap item angket dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14 Validitas masing-masing indikator variabel angket

No	Variabel	Sig	Keterangan
1.	Pekerjaan itu sendiri		
	- Item 1	0,00	Valid
	- Item 2	0,00	Valid
	- Item 3	0,00	Valid
	- Item 4	0,00	Valid
	- Item 5	0,00	Valid
2.	Atasan		
	- Item 1	0,00	Valid
	- Item 2	0,00	Valid
	- Item 3	0,00	Valid
	- Item 4	0,00	Valid
	- Item 5	0,00	Valid
3.	Teman sekerja		
	- Item 1	0,00	Valid
	- Item 2	0,00	Valid
	- Item 3	0,00	Valid
	- Item 4	0,00	Valid
	- Item 5	0,00	Valid
4.	Promosi		
	- Item 1	0,00	Valid
	- Item 2	0,00	Valid
	- Item 3	0,00	Valid
	- Item 4	0,00	Valid
	- Item 5	0,00	Valid
5.	Kompensasi		
	- Item 1	0,00	Valid
	- Item 2	0,00	Valid
	- Item 3	0,00	Valid
	- Item 4	0,00	Valid
	- Item 5	0,00	Valid
6.	Kondisi kerja		
	- Item 1	0,00	Valid
	- Item 2	0,00	Valid
	- Item 3	0,00	Valid
	- Item 4	0,00	Valid
	- Item 5	0,00	Valid
7.	Kepuasan kerja		
	- Item 1	0,00	Valid
	- Item 2	0,00	Valid
	- Item 3	0,00	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil Uji Validitas didapat nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa tiap-tiap item dari pertanyaan angket layak digunakan untuk pengujian variabel – variabel yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

A.5 Uji reliabilitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar responden konsisten menjawab angket yang diberikan, syarat instrumen penelitian yang baik adalah kemantapan atau stabilitas hasil pengamatan.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Reliabilitas Konsisten Internal terhadap 30 responden sebagai penelitian awal. Selanjutnya digunakan formula *Cronbach's alpha* untuk estimasi keseluruhan jawaban responden terhadap semua variabel. Hair *et al.* (lihat Latan, H. dan S. Temalagi, 2013:46) berpendapat bahwa suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* $> 0,7$ walaupun nilai $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.15 Reliabilitas masing-masing variabel

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Pekerjaan itu sendiri	0,606	Reliabel
2	Atasan	0,603	Reliabel
3	Teman sekerja	0,789	Reliabel
4	Promosi	0,819	Reliabel
5	Kompensasi	0,729	Reliabel
6	Kondisi kerja	0,763	Reliabel
7	Kepuasan kerja	0,630	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

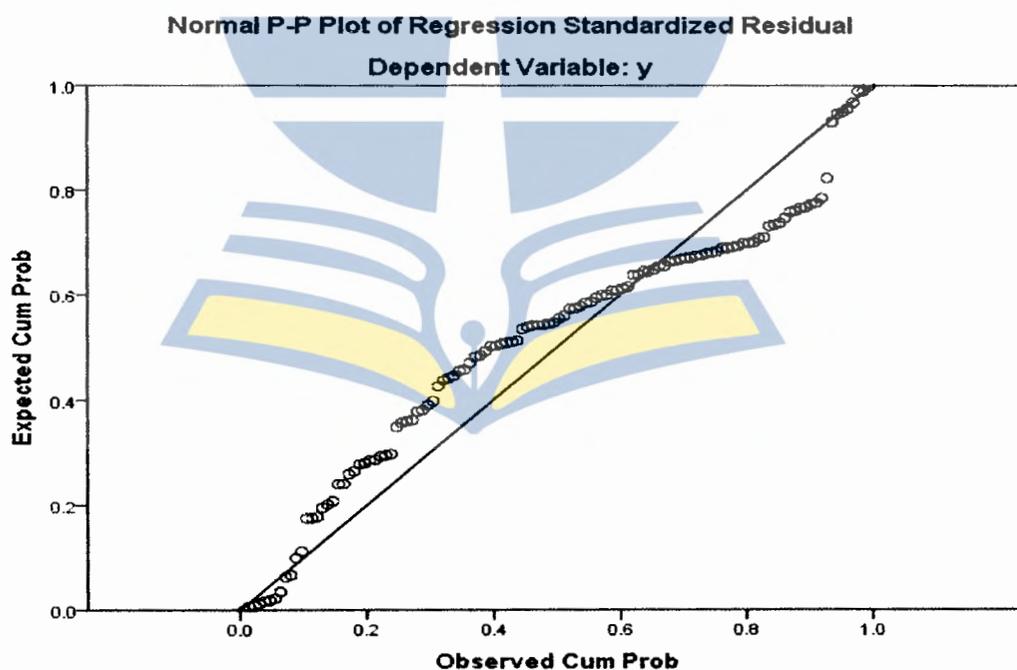
Hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini memiliki instrumen pengukur yang dapat digunakan untuk

mengukur variabel – variabel yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

A.6 Uji normalitas data

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada untuk dapat menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya normalitas data dapat dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot* dari perangkat SPSS. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas data terhadap angket yang disebarkan kepada responden dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data dengan SPSS

Dari uji normalitas data terlihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi persyaratan menggunakan alat analisis regresi linier berganda untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

A.7 Uji multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah tiap – tiap variabel bebas saling berhubungan secara linear. Pengujian dilakukan dengan SPSS dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Hair *et al.* (lihat Latan, H. dan S. Temalagi, 2013:63) berpendapat bahwa nilai VIF yang direkomendasikan tidak ada multikolinieritas adalah $> 0,1$ dan < 10 .

Hasil pengujian SPSS diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variable bebas sebagai berikut :

Tabel. 4.16 Nilai VIF Masing-Masing Variabel

No	Variabel Bebas	VIF
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,179
2.	Atasan	1,122
3.	Teman sekerja	1,183
4.	Promosi	1,156
5.	Kompensasi	1,478
6.	Kondisi kerja	1,432

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.16 diatas dapat dilihat hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini, terlihat bahwa nilai VIF adalah $> 0,1$ dan < 10 sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi linier yang digunakan adalah bebas dari multikolinieritas.

A.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi gangguan yang diakibatkan faktor dalam model yang tidak memiliki varians yang sama. Persamaan regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastis. Latan, H. dan S. Temalagi (2013:66) menyatakan jika nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel independen $> 0,05$ maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Berikut data hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS :

Tabel. 4.17 Nilai SIG Masing-Masing Variabel

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Pekerjaan itu sendiri (X1)	0,608	Tak Heteroskedastis
2	Atasan (X2)	0,141	Tak Heteroskedastis
3	Teman sekerja (X3)	0,834	Tak Heteroskedastis
4	Promosi (X4)	0,377	Tak Heteroskedastis
5	Kompensasi (X5)	0,131	Tak Heteroskedastis
6	Kondisi kerja (X6)	0,972	Tak Heteroskedastis

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi variabel X lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi bebas dari heteroskedastisitas.

A.9 Analisis regresi

Analisis regresi merupakan suatu cara yang dilakukan untuk uji pengaruh. Hal inilah yang menjadi alasan digunakannya analisis regresi linier dalam penelitian ini, karena variabel yang akan diuji pengaruhnya lebih dari satu maka digunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan kondisi kerja) dengan *dependent* (kepuasan

karyawan) yang tujuan memperkirakan nilai rata-rata variabel kepuasan kerja berdasarkan nilai variabel pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan kondisi kerja.

Tabel 4.18 Hasil dan Pengujian Regresi

No.	Variabel	Unstd Coeff. B
1	Kepuasan Karyawan	4,782
2	Pekerjaan itu sendiri (X1)	0,022
3	Atasan (X2)	0,275
4	Teman Sekerja (X3)	-0,030
5	Promosi (X4)	-0,090
6	Kompensasi (X5)	-0,416
7	Kondisi Kerja (X6)	0,075

A. 10 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh pada variabel *dependent*. Dalam hal ini dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan. Berikut hasil Uji F yang dilakukan dengan bantuan SPSS.

Tabel 4.19 Uji F Pengaruh Variabel Independent Secara Simultan
ANOVA^b

No		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,931	6	.322	14,741	.000 ^a
	Residual	2,467	113	.022		
	Total	4,399	119			

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.19 diatas terlihat hasil uji F yang dilakukan secara simultan terhadap variabel pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan kondisi kerja (X) yang diduga mempengaruhi kepuasan

karyawan (Y) dan hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Besarnya $F_{hitung} = 14,741$ sedangkan $F_{tabel} = 2,17983$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel X dengan variabel Y.

Cara lain yang dapat dilakukan dalam pengujian F adalah dengan membandingkan angka signifikansi hasil hitung sebagaimana pada tabel 4.20 diatas dengan signifikansi 0,05. Signifikansi hasil hitung pada tabel tersebut = 0,000. Apabila dibandingkan maka akan terlihat $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji F tersebut maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dan hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

A. 11 Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengukur persentase pengaruh variabel *independent* (pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan kondisi kerja) yang diteliti terhadap naik atau turunnya variabel *dependent* (kepuasan karyawan).

Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *Adjusted R*². Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yang dilakukan dengan bantuan SPSS :

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y
Model Summary^b

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.409	.14777	1.822

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh (*Adjusted R²*) Variabel X terhadap Variabel Y adalah sebesar 40,90 %. Sedangkan sisanya sebanyak 59,10 % merupakan pengaruh faktor-faktor diluar variabel yang diteliti.

A.12 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel *independent* (pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan kondisi kerja) terhadap variabel *dependent* (kepuasan karyawan).

Tabel 4.21 Hasil Uji T Masing-Masing Variabel Independent

No	Std. Coeff.	T	Sig	Hasil
	Beta			
1 (Constant)		14,011	0,000	
Pekerjaan	0,043	0,560	0,577	Tidak Signifikan
Atasan	0,369	4,942	0,000	Signifikan
Teman	-0,063	-0,825	0,411	Tidak Signifikan
Promosi	-0,209	-2,674	0,007	Signifikan
Kompensasi	-0,542	-6,333	0,000	Signifikan
Kondisi kerja	0,153	1,810	0,073	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel 4.21 diatas terlihat hasil uji T yang dilakukan secara parsial terhadap variabel pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan kondisi kerja (X) yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y dapat dilakukan dengan cara membandingkan T hitung dengan T tabel atau dengan membandingkan nilai signifikan hasil hitung dengan angka signifikan 0,05.

T tabel dari penelitian tersebut adalah 1,98118 dan batasan signifikan < 0,05, sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diketahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y dan sekaligus melakukan uji terhadap hipotesis yang dibuat sebelumnya dengan hasil sebagai berikut :

A.12.a Pekerjaan itu sendiri

Apabila dilakukan perbandingan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} variabel Pekerjaan itu sendiri maka dapat diketahui $T_{hitung} = 0,560$ dan $T_{tabel} = 1,98118$, sehingga dapat disimpulkan $T_{hitung} < T_{tabel}$. Mengacu pada ketentuan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka dikatakan pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan adalah tidak signifikan.

Cara lain untuk mengetahui pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan adalah dengan membandingkan nilai signifikasinya. Terlihat nilai signifikansi hasil hitung pada tabel tersebut sebesar 0,577, sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi hasil hitung ($0,577$) $> 0,05$. Mengacu pada ketentuan apabila nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$, maka dapat dikatakan pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan adalah tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel pekerjaan itu sendiri maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dan hasilnya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak.

A.12.b Atasan

Hasil perbandingan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} variabel Atasan maka dapat diketahui $T_{hitung} = 4,942$ dan $T_{tabel} = 1,98118$, sehingga dapat disimpulkan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Mengacu pada ketentuan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dikatakan pengaruh variabel atasan terhadap kepuasan karyawan adalah signifikan.

Cara lain untuk mengetahui pengaruh variabel atasan terhadap kepuasan karyawan adalah dengan membandingkan nilai signifikasinya. Terlihat nilai signifikansi hasil hitung pada tabel tersebut sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi hasil hitung ($0,000$) $< 0,05$. Mengacu pada ketentuan

apabila nilai signifikansi hasil hitung $< 0,05$, maka dapat dikatakan pengaruh variabel atasan terhadap kepuasan karyawan adalah signifikan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel atasan maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dan hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

A.12.c Teman sekerja

Perbandingan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} variabel teman sekerja maka dapat diketahui $T_{hitung} = -0,825$ dan $T_{tabel} = 1,98118$, sehingga dapat disimpulkan $T_{hitung} < T_{tabel}$. Mengacu pada ketentuan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka dikatakan pengaruh variabel teman sekerja terhadap kepuasan karyawan adalah tidak signifikan.

Cara lain untuk mengetahui pengaruh variabel teman sekerja terhadap kepuasan karyawan adalah dengan membandingkan nilai signifikansinya. Terlihat nilai signifikansi hasil hitung pada tabel tersebut sebesar 0,411. Sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi hasil hitung $(0,411) > 0,05$. Mengacu pada ketentuan apabila nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$, maka dapat dikatakan pengaruh variabel teman sekerja terhadap kepuasan karyawan adalah tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel teman sekerja maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dan hasilnya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak.

A.12.d Promosi

Hasil perbandingan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} variabel promosi maka dapat diketahui $T_{hitung} = -2,764$ dan $T_{tabel} = 1,98118$, sehingga dapat disimpulkan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Mengacu pada ketentuan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka

dikatakan pengaruh variabel promosi terhadap kepuasan karyawan adalah signifikan.

Cara lain untuk mengetahui pengaruh variabel promosi terhadap kepuasan karyawan adalah dengan membandingkan nilai signifikasinya. Terlihat nilai signifikansi hasil hitung pada tabel tersebut sebesar 0,007. Sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi hasil hitung ($0,007 < 0,05$). Mengacu pada ketentuan apabila nilai signifikansi hasil hitung $< 0,05$, maka dapat dikatakan pengaruh variabel promosi terhadap kepuasan karyawan adalah signifikan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel promosi maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dan hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

A.12.e Kompensasi

Apabila dilakukan perbandingan antara T hitung dengan T tabel variabel kompensasi maka dapat diketahui T hitung = -6,333 dan T tabel = 1,98118, sehingga dapat disimpulkan T hitung $> T$ tabel. Mengacu pada ketentuan apabila T hitung $> T$ tabel maka dikatakan pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan karyawan adalah signifikan.

Cara lain untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan karyawan adalah dengan membandingkan nilai signifikasinya. Terlihat nilai signifikansi hasil hitung pada tabel tersebut sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi hasil hitung ($0,000 < 0,05$). Mengacu pada ketentuan apabila nilai signifikansi hasil hitung $< 0,05$, maka dapat dikatakan pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan karyawan adalah signifikan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel kompensasi maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dan hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

A.12.f Kondisi kerja

Hasil perbandingan antara T hitung dengan T tabel variabel kondisi kerja maka dapat diketahui T hitung = 1,810 dan T tabel = 1,98118, sehingga dapat disimpulkan T hitung < T tabel. Mengacu pada ketentuan apabila T hitung < T tabel maka dikatakan pengaruh variabel kondisi kerja terhadap kepuasan karyawan adalah tidak signifikan.

Cara lain untuk mengetahui pengaruh variabel kondisi kerja terhadap kepuasan karyawan adalah dengan membandingkan nilai signifikasinya. Terlihat nilai signifikansi hasil hitung pada tabel tersebut sebesar 0,073. Sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi hasil hitung (0,073) > 0,05. Mengacu pada ketentuan apabila nilai signifikansi hasil hitung > 0,05, maka dapat dikatakan pengaruh variabel atasan terhadap kepuasan karyawan adalah tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel kondisi kerja maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dan hasilnya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil uji T terhadap masing-masing variabel independen tersebut menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel X (Atasan, Promosi dan Kompensasi) yang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood karena memiliki T hitung > T tabel atau nilai signifikan hitung < 0,05.

Sedangkan 3 variabel X lainnya (Pekerjaan Itu Sendiri, Teman Sekerja, dan Kondisi Kerja) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Kepuasan Karyawan (Y) karena memiliki $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai signifikan $hitung > 0,05$.

Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh (*dominan*) dapat dilihat dari nilai *Standardized coefficients beta* terbesar yang diperoleh dengan bantuan SPSS. Hasilnya adalah kompensasi (0,542), atasan (0,369) dan promosi (0,209).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood.

B. Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, hasil uji hipotesa, penelitian terdahulu, jawaban responden dan fenomena yang terjadi, maka dilakukan pembahasan dengan hasil sebagai berikut :

B.1. Pekerjaan itu sendiri

Hasil uji hipotesis terhadap pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood di peroleh hasil angka signifikansi hasil hitung $(0,577) > 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima atau H_1 ditolak. Artinya pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya Dwimawanti I. H. (2000) yang melakukan penelitian variabel yang sama untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang, hasilnya pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Wijaya P, (2012) yang juga meneliti pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan divisi costumer care di network, hasilnya pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai T hitung pada penelitian tersebut adalah positif dan pengaruhnya tidak signifikan yang artinya ada keseragaman arah perkembangan antara pekerjaan itu sendiri dan kepuasan karyawan namun tidak berpengaruh. Apabila pekerjaan semakin baik maka karyawan akan semakin senang namun tidak berpengaruh pada kepuasan karyawan.

Dikaitkan dengan pendapat Luthan (2006) yang mengatakan bahwa pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini pendapat Luthan tersebut tidak cocok / tidak terbukti, karena hasil jawaban responden adalah tidak signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya dan berdasarkan hasil sejumlah penelitian yang dilakukan tersebut untuk mengetahui pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan maka dapat diketahui bahwa pengaruh yang muncul dapat berbeda-beda tergantung dari jenis pekerjaan.

Untuk jenis pekerjaan yang jam kerja kerjanya ada yang malam hari seperti pada industri kayu bulat, variabel pekerjaan tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan sedangkan untuk pekerjaan yang jam kerja kerjanya tidak ada yang malam hari maka variabel pekerjaan itu sendiri akan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Jika dikaitkan dengan profil responden yang sebagian besar berusia 20-40 tahun, mungkin jenis pekerjaan sebagai buruh pabrik tidaklah memuaskan mereka

karena pada usia tersebut sangatlah produktif untuk bekerja namun karena keterbatasan pendidikan dan tuntutan kebutuhan ekonomi maka mereka bersedia bekerja sebagai buruh pabrik.

Jawaban responden pada pertanyaan variabel pekerjaan itu sendiri apabila dikelompokkan menurut bidang pekerjaan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.22 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pekerjaan Itu Sendiri Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan

Bidang Keuangan					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	4,20				
Bidang SDM dan Umum					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	4,20				
Bidang Produksi					
Rata-rata indikator	3,74	3,65	4,71	3,68	4,59
Rata-rata Variabel	4,07				
Keseluruhan					
Rata-rata indikator	3,75	3,67	4,57	3,83	4,34
Rata-rata Variabel	4,03				

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada Bidang Keuangan juga Bidang Sumberdaya Manusia dan Umum adalah sama, baik pada rata-rata indikator maupun pada rata-rata variabel.

Bidang Produksi memiliki nilai rata-rata variabel lebih rendah dari bidang lainnya dan pada umumnya memiliki nilai rata-rata indikator yang lebih rendah.

Berdasarkan jawaban responden tersebut indikator yang memiliki nilai terendah adalah pada item pertanyaan tentang kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan (nilai = 3,65).

Rendahnya penilaian yang diberikan responden bidang produksi untuk indikator ini, jika dikaitkan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada Bidang Produksi maka dapat kita lihat bahwa umumnya mereka memiliki waktu kerja yang lebih lama dari bidang lainnya. Berdasarkan jam kerja yang ditetapkan perusahaan pada bidang ini hanya terdapat 2 (dua) jam kerja dalam 1 hari (24 jam) sehingga jelas membutuhkan tenaga dan kemampuan yang cukup besar dari karyawannya. Jika dikaitkan dengan profil responden yang sebagian besar berjenis kelamin wanita tentu saja jam kerja tersebut menjadi sebuah tantangan berarti buat mereka apabila dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama. Karena hal inilah responden pada Bidang Produksi menjawab pertanyaan pada indikator ini dengan nilai yang lebih rendah. Sedangkan pada Bidang Keuangan dan Bidang Sumber Daya Manusia & Umum, jam kerjanya pada umumnya berkisar dari jam 08.00 sampai dengan 16.00 WIB, sehingga responden dari kedua bidang ini memberikan penilaian yang lebih tinggi untuk indikator pertanyaan ini.

Responden Bidang Produksi memberikan penilaian yang tinggi untuk indikator pertanyaan ketidak inginan pindah atau meninggalkan pekerjaan melebihi kedua bidang lainnya (4,59). Responden memberikan penilaian tinggi untuk jawaban ini karena pada umumnya latar belakang pendidikan mereka adalah SLTA sehingga daya saingnya pun masih kurang dan sebagian besar mereka merupakan masyarakat tempatan sehingga keinginan untuk pindah menjadi kurang.

Indikator pertanyaan dalam angket yang dijawab responden Bidang Produksi dengan nilai tertinggi adalah pertanyaan tentang keamanan dan ketenangan dalam bekerja. Responden merasa keamanan dan ketenangan kerja sudah baik walaupun lebih rendah dari penilaian yang diberikan kedua bidang lainnya. Indikator ini dijawab dengan nilai tinggi karena suasana hati mereka merasa aman dan tenang telah memiliki pekerjaan, dan pekerjaan itu dapat memberikan kompensasi buat mereka. Kemungkinan mereka diberhentikan oleh perusahaanpun sangat kecil jadi mereka merasa aman dan tenang bekerja. Nilai indikator dijawab lebih kecil dari bidang lain karena responden pada bidang ini merasa pelaksanaan pekerjaan mereka lebih sulit dari kedua bidang lainnya (jam kerjanya lebih lama).

Bidang Keuangan dan Bidang SDM & Umum juga memberikan penilaian tertinggi pada indikator ini karena mereka merasa keamanan dan ketenangan bekerja sudah sangat baik.

Keberadaan suatu industri di suatu daerah tentu membuka peluang kerja bagi masyarakat yang berdomisili di sekitarnya. Salah satu aspek yang jadi bahan pertimbangan pendirian suatu pabrik diantaranya kemudahan dalam memperoleh tenaga kerja. Keberadaan PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood di Kepenghuluan Labuhan Papan Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan Propinsi Riau jelas membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat di daerah tersebut, apalagi sebagai industri yang mengolah kayu bulat menjadi plywood dan kayu gergajian yang pada umumnya tidak begitu memerlukan keterampilan khusus yang susah dipelajari hal tersebut menjadi penarik buat masyarakat yang latar belakang pendidikannya masih rendah.

B. 2. Atasan

Hasil uji hipotesis terhadap pengaruh variabel atasan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood di peroleh hasil angka signifikansi hasil hitung $(0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya atasan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya Dwimawanti (2000) yang melakukan penelitian variabel atasan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang, hasilnya atasan tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Andriaansz (2006) juga mencoba meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten FakFak, hasilnya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu Kudiyana (2008) juga mencoba meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, hasilnya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Wijaya P, (2012) yang meneliti pengaruh atasan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi costumer care di network, hasilnya atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Mangkoan (2013) mencoba meneliti pengaruh penyeliaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan pelaksanaan jalan nasional wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kalimantan Barat dan hasilnya atasan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

Nilai T hitung pada penelitian tersebut adalah positif dan pengaruh atasan terhadap kepuasan karyawan adalah signifikan maka dapat disimpulkan pengaruhnya adalah positif signifikan yang artinya jika nilai atasan naik maka akan mempengaruhi kenaikan nilai kepuasan karyawan.

Hasil dari sejumlah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atasan terhadap kepuasan karyawan dapat diketahui bahwa pengaruh yang muncul dapat berbeda hal itu tergantung dari bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya.

Atasan akan menciptakan kepuasan karyawan apabila dalam pelaksanaan tugasnya mereka lebih memberikan dukungan, dorongan, dan kepercayaan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai dalam bekerja namun apabila atasan hanya bertindak mengawasi pekerjaan karyawan agar mencapai target yang direncanakan maka pengaruh atasan tidak akan menciptakan kepuasan karyawan.

Dihubungkan dengan profil responden yang terbanyak adalah kelompok usia 20 – 30 tahun dan latar belakang pendidikan yang didominasi setingkat SLTA, pada umumnya karyawan demikian sangatlah membutuhkan dorongan dan arahan dari atasannya.

Awalnya mereka tidak mengerti akan cara kerja yang baik sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun dengan dorongan dan arahan dari atasannya mereka mampu melaksanakan tugas sebagaimana seharusnya dan dengan keberhasilan/kemampuan mereka bekerja tersebut membuat mereka puas akan pekerjaannya.

Jawaban responden pada pertanyaan variabel atasan apabila dikelompokkan menurut bidang pekerjaan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.23 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Atasan Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan

Bidang Keuangan					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	3,80				
Bidang SDM dan Umum					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	3,80				
Bidang Produksi					
Rata-rata indikator	4,00	3,84	2,24	3,93	3,93
Rata-rata Variabel	3,59				
Keseluruhan					
Rata-rata indikator	3,96	3,72	3,23	3,57	3,92
Rata-rata Variabel	3,68				

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada Bidang Keuangan juga Bidang Sumberdaya Manusia dan Umum adalah sama baik pada rata-rata indikator maupun pada rata-rata variabel.

Bidang Produksi memiliki nilai rata-rata variabel lebih rendah dari bidang lainnya. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka indikator yang memiliki nilai terendah adalah pada indikator pertanyaan tentang tingkat pengawasan terhadap bawahan (nilai = 2,24).

Berdasarkan jawaban responden Bidang Produksi pada indikator tersebut, dapat diketahui bahwa atasan ketat dalam mengawasi bawahan. Perlu kita ingat

bahwa perusahaan ini bergerak dibidang industri yang mengolah kayu bulat sebagai bahan bakunya menjadi kayu olahan sehingga sudah tentu manajemen perusahaan mengharapkan keluaran berupa produk olahan kayu yang baik dan banyak jumlahnya. Hal ini terjadi sebagai bentuk upaya pencapaian penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien, efektif dalam arti segala bentuk modal dan sumber daya yang digunakan mampu menghasilkan produk yang baik yang lulus uji kualitas (*quality control*) dan efisien dalam artian semua modal dan sumberdaya yang digunakan tidak ada yang terbuang dengan percuma. Apalagi jika dikaitkan dengan usia karyawan yang dalam hal ini diwakili responden yang sebagian besar berusia muda (20-30 tahun) dan latar belakang pendidikan dan pengetahuan karyawan yang tidak ada hubungannya dengan industri kayu maka atasan merasa perlu melakukan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan tugas bawahannya.

Jika dikaitkan dengan masa kerja responden yang didominasi karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun artinya mereka sudah memahami pekerjaan yang harus mereka selesaikan namun masih tetap merasa ketatnya pengawasan dari atasannya. Alasan inilah yang menyebabkan responden pada Bidang Produksi menjawab pertanyaan pada indikator ini dengan nilai yang lebih rendah.

Selanjutnya apabila diperhatikan jawaban responden dari Bidang Keuangan dan Bidang SDM & Umum pada indikator pertanyaan ini responden juga memberi penilaian yang rendah, hal itu menandakan ketatnya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya dan mungkin penyebabnya hampir sama dengan Bidang Produksi sehingga para atasan juga melakukan hal yang sama pada bidang ini.

Indikator yang mendapat penilaian tertinggi pada bidang produksi dan yang juga sama besarnya dengan penilaian bidang keuangan dan bidang sumberdaya manusia & umum adalah mengenai dorongan pada bawahan untuk berprestasi.

Responden dapat merasakan dorongan dari masing-masing atasan yang ada pada ketiga bidang ini untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik. Masa kerja responden yang didominasi 1-3 tahun membuktikan bahwa atasan sudah memberikan dorongan yang baik pada karyawan untuk bekerja dengan baik.

Ketersediaan kayu bulat sebagai bahan baku pada industri kayu bulat yang sudah mulai berkurang saat ini sehingga harganya mahal membuat manajemen perusahaan menekankan pada para atasan yang ditunjuk dalam perusahaan tersebut untuk melakukan pengawasan pada bawahannya sehingga para atasanpun selanjutnya melakukan pengawasan yang ketat pada bawahannya sebagai bentuk tanggung jawabnya dalam bekerja.

Jika dikaitkan dengan pendapat Luthan (2006) yang mengatakan bahwa pengawasan / atasan mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini pendapat Luthan tersebut adalah cocok / terbukti, karena hasil jawaban responden adalah signifikan.

B. 3. Teman sekerja

Hasil uji hipotesis terhadap pengaruh variabel teman sekerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood di peroleh hasil angka signifikansi hasil hitung $(0,411) > 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima atau H_i ditolak, artinya teman sekerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya Dwimawanti I. H. (2000) yang melakukan penelitian variabel rekan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang, hasilnya rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Wijaya (2012) juga melakukan penelitian variabel rekan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Costumer Care di Network, hasilnya rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Costumer Care di Network.

Mangkoan (2013) melakukan penelitian variabel hubungan dengan rekan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan pelaksanaan jalan nasional wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat, hasilnya hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kepuasan pegawai pada satuan pelaksanaan jalan nasional wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat dan sudah terbina dengan baik.

Nilai T hitung pada penelitian tersebut adalah negatif dan pengaruhnya tidak signifikan yang artinya arah perkembangan antara teman sekerja dan kepuasan karyawan berlawanan arah dan tidak berpengaruh. Apabila nilai teman sekerja semakin baik maka nilai kepuasan karyawan semakin turun dan hal tersebut tidak berpengaruh pada kepuasan karyawan.

Sebagai contohnya apabila dalam pelaksanaan pekerjaan keamatan dengan teman sekerja sangat erat maka akan memungkinkan terjadinya proses komunikasi (pembicaraan yang tidak diperlukan) dalam penyelesaian pekerjaan

sehingga dengan sendirinya akan mempengaruhi kecepatan dan kemampuan kerja karyawan tadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan karyawan dapat diketahui bahwa pengaruh yang muncul dapat berbeda hal itu tergantung dari jenis/sifat pekerjaan dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan.

Sebagai contoh pada pekerjaan bidang keuangan, pada bidang ini dituntut kemampuan karyawan untuk merahasiakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan itu secara sendiri sehingga secara individupun mereka harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa perlu rekan kerjanya sehingga apabila karyawan seperti ini diberikan rekan kerja, maka keberadaan rekan kerja tidak mempengaruhi pencapaian kepuasan karyawan.

Faktor jenis peralatan yang digunakan dalam bekerja juga nantinya menentukan pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dapat kita lihat pada karyawan yang dalam bekerja menggunakan peralatan mekanis maka mereka sudah harus terpusat perhatiannya pada hasil pekerjaan mesin-mesin tadi sehingga mungkin tidak sempat untuk berdiskusi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan apabila muncul suatu masalah.

Jawaban responden pada pertanyaan variabel teman sekerja apabila dikelompokkan menurut bidang pekerjaan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.24 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Teman Sekerja Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan

Bidang Keuangan					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	4,00				

Bidang SDM dan Umum					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	4,00				

Bidang Produksi					
Rata-rata indikator	4,12	4,21	4,24	4,21	4,36
Rata-rata Variabel	4,23				

Keseluruhan					
Rata-rata indikator	4,01	4,16	4,23	4,18	4,33
Rata-rata Variabel	4,19				

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada Bidang Keuangan dan Bidang Sumberdaya Manusia dan Umum adalah sama, dan Bidang Produksi memiliki nilai sedikit berbeda dengan hasil penilaiannya lebih baik.

Indikator pertanyaan ini dijawab dengan nilai rendah oleh responden Bidang Keuangan adalah karena pada bidang ini sifat kerahasiaan pekerjaan sangat diutamakan sehingga diharapkan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri-sendiri. Mereka merasa tidak perlu menceritakan/diskusi dengan teman sekerja lainnya apabila ada permasalahan, cukup pada atasannya saja dan selain itu apabila dilihat dari ruangan tempat bekerja karyawan pada bidang ini tempat bekerja karyawan pada bidang ini dalam satu ruangan hanya diisi oleh satu atau beberapa orang saja, tidak sama dengan bidang produksi yang dalam pelaksanaan

pekerjaan berada di dalam satu ruangan pabrik yang pembagian pengelompokan karyawannya sesuai dengan proses produksi yang saling berhubungan satu sama lainnya.

Responden Bidang Produksi memberikan penilaian yang rendah pada variabel ini dikarenakan penentuan tempat kerja karyawan pada bidang ini mengikuti alur proses produksi kayu olahan dan karyawan bekerja dengan menggunakan mesin-mesin pabrik sehingga mereka harus tetap fokus pada pekerjaan masing-masing. Walaupun mereka bekerja dalam satu ruangan pabrik namun masing-masing disibukkan oleh pekerjaannya sendiri-sendiri, hal itu pula yang membuat mereka tidak dapat saling membantu dan berkomunikasi dengan bebasnya.

Dikaitkan dengan profil responden yang pada umumnya wanita, berusia 20-30 tahun dan tingkat pendidikan SLTA maka pada umumnya responden seperti tersebut merasa keeratan dengan teman sekerja dan kemampuan saling membantu sangatlah penting namun kondisi pekerjaan tidak memungkinkan terwujudnya hal tersebut.

Responden pada Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum memberikan penilaian yang umumnya tinggi pada variabel ini. Dikaitkan dengan profil responden yang pada umumnya wanita, berusia 20-30 tahun dan tingkat pendidikan SLTA maka pada umumnya responden seperti tersebut merasa keeratan dengan teman sekerja dan kemampuan saling membantu sangatlah penting. Karyawan pada bidang ini dapat lebih leluasa berkomunikasi hal ini dikarenakan objek pekerjaan yang harus diselesaikan pada bidang ini berhubungan dengan personel karyawannya yaitu melakukan pembinaan/pengawasan terhadap disiplin karyawan dan pada umumnya tidak

bersifat rahasia dan pekerjaan mereka tidak berhubungan dengan peralatan produksi pabrik.

Fenomena yang terjadi akibat hubungan yang sangat baik/erat antara karyawan dengan teman sekerjanya maka akan memungkinkan terjadinya proses komunikasi yang tidak diperlukan selama proses penyelesaian pekerjaan sehingga dengan sendirinya akan mempengaruhi kecepatan dan kemampuan kerja karyawan tadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan pendapat Luthan (2006) yang mengatakan bahwa kelompok kerja / teman sekerja mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini pendapat Luthan tersebut adalah tidak cocok / tidak terbukti, karena hasil jawaban responden adalah tidak signifikan.

B. 4. Promosi

Hasil uji hipotesis terhadap pengaruh variabel promosi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood di peroleh hasil angka signifikansi hasil hitung $(0,007) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak atau H_1 diterima. Artinya promosi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya Dwimawanti (2000) yang melakukan penelitian pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang, hasilnya promosi pekerjaan pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Wijaya (2012) yang meneliti pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi costumer care di network, hasilnya kesempatan

promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi customer care di network.

Selain itu Mangkoan (2013) juga mencoba meneliti pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan pelaksanaan jalan nasional wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kalimantan Barat, hasilnya pegawai merasa puas akan kesempatan mengembangkan karier dan promosi yang sangat terbuka.

Jika dikaitkan dengan pendapat Luthan (2006) yang mengatakan bahwa promosi mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini pendapat Luthan tersebut adalah cocok / terbukti, karena hasil jawaban responden adalah signifikan.

Nilai T hitung pada penelitian tersebut adalah negatif dan pengaruhnya adalah signifikan yang artinya ada pengaruh promosi terhadap kepuasan karyawan namun arah perkembangannya berlawanan. Artinya semakin dilaksanakan promosi maka kepuasan karyawan semakin turun.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kepuasan karyawan dapat diketahui bahwa pengaruh yang muncul dapat berbeda hal itu tergantung dari bagaimana proses promosi tersebut dilakukan.

Promosi yang dilakukan perusahaan akan menciptakan kepuasan karyawan apabila dalam pelaksanaannya dilakukan secara terbuka dan adil. Setiap karyawan yang memenuhi persyaratan untuk dipromosikan mungkin berdasarkan pengalaman kerja, prestasi/hasil kinerjanya selama ini maupun pelatihan/pendidikan yang diperolehnya dalam pekerjaan sebaiknya diikuti sertakan dalam daftar calon karyawan yang akan dipromosikan dan selanjutnya

dalam proses penentuan siapa karyawan yang akan dipromosikan sebaiknya dilakukan secara terbuka.

Apabila dalam proses promosi hal tersebut sudah dilakukan maka promosi akan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan karena masing-masing karyawan akan berusaha bekerja dengan sebaik baiknya dengan harapan akan mendapat kesempatan promosi karena hasil pekerjaan, pengalaman dan pelatihan/pendidikannya selalu diperhatikan perusahaan, namun apabila proses promosi tidak dilakukan secara terbuka dan adil maka promosi tersebut tidak akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

Jika dikaitkan dengan profil responden yang sebagian besar masa kerja 1-3 tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka bukan karyawan baru lagi sehingga sedikit banyak tentu sudah memahami pekerjaannya dengan baik. Tetap bertahannya mereka bekerja di perusahaan sampai saat ini memberi gambaran bahwa mereka ingin ambil bagian dalam aktifitas perusahaan lebih lama lagi dan tentunya mereka mengharapkan promosi dalam pekerjaannya.

Jawaban responden pada pertanyaan variabel promosi apabila dikelompokkan menurut bidang pekerjaan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.25 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Promosi Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan

Bidang Keuangan					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
Rata-rata Variabel	3,40				
Bidang SDM dan Umum					
Rata-rata indikator	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	4,40				
Bidang Produksi					
Rata-rata indikator	3,68	3,63	3,73	3,71	3,72
Rata-rata Variabel	3,69				
Keseluruhan					
Rata - rata indikator	3,93	3,78	3,63	3,66	3,71
Rata-rata Variabel	3,74				

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada Bidang Keuangan, Bidang Sumberdaya Manusia dan Umum, dan Bidang Produksi memiliki nilai yang berbeda-beda.

Bidang Keuangan memiliki rata-rata variabel dengan nilai lebih rendah dari bidang lainnya. Penyebab rendahnya rata-rata variabel tersebut karena ada 3 indikator dalam variabel itu yang dijawab responden dengan nilai yang rendah, ketiga indikator yang memiliki nilai terendah adalah pada indikator pertanyaan tentang kesempatan mendapat promosi, kesesuaian promosi dengan prestasi dan transparansi prosedur promosi.

Indikator ini dijawab dengan nilai rendah oleh responden Bidang Keuangan adalah karena mereka merasa kurang transparan dan tepatnya pelaksanaan promosi yang dilaksanakan selama ini.

Jika dilihat kembali masa kerja responden pada bidang ini, dari 25 orang respondennya 11 orang memiliki masa kerja > 3 tahun dan 10 orang memiliki masa kerja 1-3 tahun dan hanya 4 orang dengan masa kerja < 1 tahun. Sehingga tentu mereka sudah melihat pengalaman promosi yang diberikan selama beberapa tahun yang kemudian merasa promosi ini tidak transparan dan tepat.

Responden pada Bidang SDM & Umum memberikan penilaian yang tinggi untuk variabel ini. Penilaian tersebut tinggi dikarenakan pelaksanaan promosi berhubungan dengan tugas bidang ini sehingga mereka lebih mengetahui kapan dan bagaimana promosi yang akan dilakukan. Selain itu penilaian tinggi dikarenakan yang menjabat sebagai Kepala Seksi Personalia dan Umum dahulunya adalah karyawan pabrik (Bidang Produksi) yang dipromosikan. Jadi mereka telah melihat langsung promosi yang dilakukan pihak perusahaan pada atasan mereka.

B.5. Kompensasi

Hasil uji hipotesis terhadap pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood di peroleh hasil angka signifikansi hasil hitung $(0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak atau H_1 diterima. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya Dwimawanti I. H. (2000) yang melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pembayaran gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang, hasilnya pembayaran gaji mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Susanto (2001) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PMI Kota Semarang, hasilnya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PMI Kota Semarang.

Andriaansz (2006) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten FakFak, selanjutnya hasilnya adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten FakFak.

Kudiyana (2008), melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta hasilnya kompensasi tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Wijaya P, (2012) yang meneliti pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan divisi costumer care di network, hasilnya gaji sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu Mangkoan Y. (2013) juga meneliti pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan pelaksanaan jalan nasional wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat, penelitian tersebut hasilnya gaji memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Nilai T hitung pada penelitian tersebut adalah negatif dan pengaruhnya adalah signifikan yang artinya ada pengaruh promosi terhadap kepuasan karyawan

namun arah perkembangannya berlawanan. Artinya semakin diberikan berbagai kompensasi maka kepuasan karyawan semakin turun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan yang dilakukan dalam penelitian ini dan penelitian – penelitian sebelumnya maka dapat diketahui bahwa pengaruh yang muncul akan berbeda-beda, hal itu tergantung dari bagaimana cara / dasar perhitungan pemberian kompensasi, berupa apa saja kompensasi yang diterima karyawan, ketepatan waktu pemberian gaji dan kemampuan kompensasi yang diterima untuk memenuhi standar kebutuhan hidup.

Kompensasi dapat menimbulkan kepuasan karyawan apabila dalam penentuan pemberiannya disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Apabila tingkat kesulitan penyelesaian pekerjaan semakin tinggi maka karyawan yang dapat menyelesaikannya dengan baik selayaknya diberikan kompensasi yang lebih besar.

Keanekaragaman bentuk kompensasi yang diterima karyawan berupa gaji, bonus, insentif maupun jaminan pelayanan kesehatan bahkan dana pensiun yang akan diterima akan membuat kepuasan karyawan. Hal ini juga sejalan dengan kemampuan kompensasi memenuhi standar kebutuhan hidup karyawan.

Selain itu dengan tepat waktunya pemberian kompensasi kepada karyawan maka pemanfaatannya dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari dapat diatur karyawan dengan lebih mudah sehingga kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi tepat pada waktunya dan mereka merasakan kepuasan atas hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

Namun apabila dalam pemberian kompensasi tidak memperhatikan hal seperti diatas, misalnya kompensasi yang diberikan tidak didasarkan pada pekerjaan yang diselesaikan karyawan, Sukar atau tidak pekerjaan yang diselesaikan karyawan tetap menerima kompensasi yang sama dalam bentuk gaji bulanan maka kompensasi yang diterima karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jika dikaitkan dengan profil responden yang sebagian besar pada usia 20 – 30 tahun, latar belakang pendidikan umumnya sebatas SLTA dan wanita maka kepuasan karyawan dengan latar belakang demikian masih sangat sederhana, artinya dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis (lapar, haus dan kebutuhan fisik lainnya) mereka sudah merasa puas, apalagi pada umumnya mereka adalah masyarakat tempatan.

Hal tersebut juga sejalan dengan teori hirarkhi kebutuhan hidup Abraham Maslow bahwa pada tingkat bawah pada umumnya seseorang akan merasa puas apabila kebutuhan fisiologisnya / alamiah dasarnya terpenuhi. Kebutuhan hidup akan semakin meningkat apabila posisi pekerjaan seseorang semakin meningkat dalam pekerjaannya dan bertambahnya usia anggota keluarga sehingga pengeluaran juga semakin banyak dan hal itu tentunya membutuhkan sumber pemenuhan yang semakin banyak.

Jawaban responden pada pertanyaan variabel kompensasi apabila dikelompokkan menurut bidang pekerjaan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan

Bidang Keuangan					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
Rata-rata Variabel	4,20				

Bidang SDM dan Umum					
Rata-rata indikator	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	4,40				

Bidang Produksi					
Rata-rata indikator	4,00	3,95	4,00	4,00	3,99
Rata-rata Variabel	3,99				

Keseluruhan					
Rata-rata indikator	4,18	4,09	4,13	4,19	4,05
Rata-rata Variabel	4,13				

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel jawaban responden berbeda-beda pada bidang yang ada. Bidang Sumberdaya Manusia memiliki rata-rata variabel paling tinggi diikuti Bidang Keuangan dan Bidang Produksi memiliki nilai rata-rata variabel yang lebih rendah dari bidang lainnya.

Berdasarkan jawaban responden tersebut maka indikator yang memiliki nilai terendah adalah pada indikator pertanyaan tentang kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan (nilai = 3,95) pada Bidang Produksi yaitu bidang yang mendominasi responden pada penelitian ini.

Hal tersebut terjadi karena peneliti tidak membatasi kebutuhan itu sendiri. Secara umum jawaban responden terhadap variabel kompensasi adalah puas namun karena sifat kepuasan ini yang tidak terbatas jika tidak dibatasi dengan

jelas karena itu responden pada Bidang Produksi sedikit lebih rendah memberikan penilaian dari bidang lainnya.

Selain itu hal tersebut terjadi juga dikarenakan jam kerja yang lebih banyak pada bidang ini dibanding bidang lainnya karena harus lembur selama 4 jam setiap harinya maka muncul kebutuhan lain yang mungkin tidak begitu dibutuhkan oleh karyawan bidang lain, misalnya saja karena mereka harus lembur terutama pada malam hari sudah tentu membutuhkan kondisi dan stamina yang tetap terjaga yang sudah tentu membuat biaya pengeluaran tersendiri dalam mencapainya. Memang mereka mendapatkan upah tambahan lembur namun karena pelaksanaan lembur itu setiap hari maka dalam waktu yang lama akan mempengaruhi kemampuan stamina mereka.

Penentuan besar gaji karyawan didasarkan pada Upah Minimum Kabupaten, hal ini berarti pada dasarnya semua karyawan baik Bidang Keuangan, Bidang SDM & Umum serta Bidang Produksi memiliki standar gaji yang sama hanya dibedakan lembur dan tunjangan lainnya bila ada. Hal ini diperkirakan juga mempengaruhi kepuasan karyawan karena standar pengupahan mereka tidak didasarkan pada pekerjaan yang diselesaikan karyawan, Sukar atau tidak pekerjaan yang diselesaikan karyawan tetap memakai standar yang sama.

Responden Bidang Produksi juga memberikan penilaian yang lebih rendah pada indikator kepuasan atas fasilitas klinik yang disediakan perusahaan (3,99) hal ini disebabkan karyawan pada bidang inilah yang kemungkinan paling sering menggunakan fasilitas klinik yang disediakan perusahaan baik itu sebagai resiko akibat bekerja dengan menggunakan mesin-mesin industri maupun kelelahan akibat menjalankan tugas pekerjaan. Jika dikaitkan dengan profil responden yang

didominasi wanita yang pada umumnya lebih peduli akan kondisi kesehatannya tentu mereka mengharapkan fasilitas kesehatan yang baik sesuai harapan mereka sehingga responden dari bidang ini memberikan penilaian yang lebih rendah dengan tujuan agar adanya upaya perusahaan dalam meningkatkan fasilitas klinik yang sudah ada.

Responden Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum memberikan nilai yang paling tinggi pada indikator kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab atas pekerjaan dan kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan hidup, hal ini disebabkan jenis pekerjaan pada bidang ini pada umumnya mungkin tidak terlalu memerlukan pemikiran dan tenaga yang banyak (ekstra) berbeda halnya dengan Bidang Keuangan yang memerlukan pemikiran ekstra karena berhubungan dengan hitungan keuangan dan Bidang Produksi karena memerlukan tenaga yang lebih banyak dibanding kedua bidang lainnya karena mereka harus berhadapan dengan mesin produksi dan pada umumnya posisi kerja mereka adalah berdiri.

Jika dikaitkan dengan pendapat Luthan (2006) yang mengatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini pendapat Luthan tersebut adalah cocok / terbukti, karena hasil jawaban responden adalah signifikan.

B.6. Kondisi kerja

Hasil uji hipotesis terhadap pengaruh variabel kondisi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood di peroleh hasil angka signifikansi hasil hitung $(0,073) > 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima atau H_1 ditolak. Artinya kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya Wijaya (2012) yang meneliti pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi customer care di network, hasilnya kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai T hitung pada penelitian tersebut adalah positif dan pengaruhnya tidak signifikan yang artinya apabila kondisi kerja semakin baik maka karyawan akan semakin senang namun tidak berpengaruh pada kepuasan karyawan.

Jika dikaitkan dengan pendapat Luthan (2006) yang mengatakan bahwa kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini pendapat Luthan tersebut adalah tidak cocok / tidak terbukti, karena hasil jawaban responden adalah tidak signifikan.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya (Wijaya, 2012) yang meneliti pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi customer care di network, hasilnya kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka jelas terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian Wijaya (2012) bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Perbedaan itu terjadi mungkin dikarenakan perbedaan jenis pekerjaan. Pada jenis pekerjaan yang bersifat kantoran dan berhadapan dengan pelanggan maka kondisi kerja akan diupayakan se nyaman mungkin sehingga baik karyawan maupun pelanggan yang datang akan merasa nyaman. Berbeda halnya dengan pekerjaan pabrik yang tidak memungkinkan untuk membuat kondisi kerja se nyaman mungkin karena karyawan harus bekerja berhadapan dengan mesin-

mesin produksi dan tidak berhubungan langsung dengan pelanggan/pembeli sehingga upaya untuk membuat kondisi kerja se nyaman mungkin mungkin berkurang.

Jawaban responden pada pertanyaan variabel kondisi kerja apabila dikelompokkan menurut bidang pekerjaan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.27 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kondisi Kerja Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan

Bidang Keuangan					
Rata-rata indikator	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Rata-rata Variabel	3,80				

Bidang SDM dan Umum					
Rata-rata indikator	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00
Rata-rata Variabel	3,60				

Bidang Produksi					
Rata-rata indikator	3,32	3,21	3,16	3,17	3,28
Rata-rata Variabel	3,23				

Keseluruhan					
Rata-rata indikator	3,74	3,41	3,19	3,34	3,43
Rata-rata Variabel	3,42				

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada ketiga bidang mempunyai nilai rata-rata variabel berbeda. Bidang Keuangan memiliki rata-rata variabel tertinggi selanjutnya responden Bidang SDM & Umum dan yang terakhir Bidang Produksi.

Bidang Produksi memiliki rata-rata variabel yang lebih rendah karena memang karyawan pada bidang inilah yang secara umum langsung bekerja dengan mesin dan peralatan industri.

Rata-rata indikator yang banyak diberi penilaian rendah pada variabel ini ada pada Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum yaitu pada indikator suhu udara dalam pabrik / tempat bekerja, upaya mengatasi pengaruh kebisingan dan getaran di pabrik / tempat kerja dan kondisi mesin / peralatan kerja.

Secara langsung bidang ini memang tidak menggunakan mesin dan peralatan mesin produksi di pabrik dalam bekerja namun karena letak kantor/ruangan tempat kerja mereka (ruang absensi karyawan) yang bersebelahan langsung dengan sumber kebisingan (mesin listrik) maupun peralatan mesin lainnya sehingga mereka tetap merasakan kebisingan dan getaran mesin tersebut. *Security* (petugas keamanan) dan Seksi Personalia merupakan bagian dari bidang ini, petugas keamanan selain bertugas menjaga ketertiban karyawan juga mengamankan semua aset perusahaan termasuk mesin-mesin pabrik sehingga mungkin dengan alasan itulah maka dibuat pos – pos pengamanan dekat fasilitas tersebut.

Kondisi mesin / peralatan kerja dan fasilitas yang digunakan pada Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum juga terlihat sudah banyak yang lama sehingga mengurangi kenyamanan Karyawan dalam bekerja.

Jika dikaitkan dengan profil responden yang didominasi wanita, pada umumnya wanita lebih memperhatikan kenyamanan kondisi kerja dibanding pria sehingga mereka memberikan penilaian yang rendah pada variabel ini.

Masa kerja responden yang umumnya 1-3 tahun menggambarkan bahwa mereka sudah cukup lama bekerja dengan kondisi kerja seperti ini.

B.7. Kepuasan karyawan

Jawaban responden pada pertanyaan variabel kepuasan karyawan apabila dikelompokkan menurut bidang pekerjaan yang ada di PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.28 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan Menurut Bidang Pekerjaan dan Secara Keseluruhan

Bidang Keuangan			
Rata-rata indikator	4	4	4
Rata-rata Variabel	4		
Bidang SDM dan Umum			
Rata-rata indikator	4	4	4
Rata-rata Variabel	4		
Bidang Produksi			
Rata-rata indikator	3,99	3,99	3,99
Rata-rata Variabel	3,99		
Keseluruhan			
Rata-rata indikator	3,93	3,97	3,98
Rata-rata Variabel	3,96		

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada Bidang Keuangan, Bidang Sumberdaya Manusia dan Umum dan Bidang Produksi secara umum dapat dikatakan setuju akan kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Responden merasa puas akan pekerjaan yang mereka lakukan walaupun tingkat pendidikan responden yang umumnya hanya sebatas SLTA dan

didominasi tenaga kerja wanita karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memperoleh penghargaan atas pekerjaannya dan melaksanakan tugasnya dengan bertanggungjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dibahas pada Bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan yang dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dengan hasil sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, kompensasi dan Kondisi kerja secara umum mempunyai dampak terhadap kepuasan karyawan.
2. Secara parsial pekerjaan itu sendiri tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan.
3. Secara parsial atasan mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan.
4. Secara parsial teman sekerja tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan.
5. Secara parsial promosi mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan.
6. Secara parsial kompensasi mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan.
7. Secara parsial kondisi kerja tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan untuk menganalisa faktor yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood menyimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri, teman sekerja, dan kondisi kerja tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan sedangkan atasan, promosi dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut diatas, dapat diketahui faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Plywood, yaitu kompensasi, atasan dan promosi.

Untuk itu perlu dilakukan perubahan dalam manajemen perusahaan berhubungan dengan ketiga faktor tersebut dengan cara sebagai berikut :

1. Kompensasi

Perlu dilakukan peninjauan kembali pemberian gaji kepada karyawan apakah dapat mencukupi kebutuhan terutama pada karyawan Bidang Produksi mengingat karyawan pada bidang inilah yang paling berperan langsung dalam menghasilkan/membuat produk perusahaan.

Selain itu perlu dilaksanakan penambahan fasilitas klinik sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan atas jaminan pelayanan kesehatan yang sangat perlu bagi mereka untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

2. Atasan

Ketatnya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pelaksanaan pekerjaannya ternyata juga menjadi alasan ketidakpuasan karyawan.

Pengawasan memang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai cara untuk mengetahui ketepatan pelaksanaan pekerjaan (efisiensi) dan seberapa banyak pekerjaan tersebut telah dilaksanakan (efektif) namun apabila karyawan merasa pengawasan sangat ketat maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kemampuan mereka bekerja karena mereka merasa selalu diawasi sehingga dalam bekerjapun menjadi terlalu teliti, untuk itu disarankan agar atasan dapat mengurangi ketatnya pengawasan dengan memberikan sedikit kebebasan karyawan dalam bekerja.

3. Promosi

Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan promosi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan karyawan, yang artinya promosi yang dilakukan perusahaan selama ini turut menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan. Apabila diteliti lebih lanjut berdasarkan jawaban responden ternyata alasan responden tidak puas akan program promosi yang dilakukan perusahaan karena pelaksanaannya tidak tepat, terbuka dan transparan.

Untuk itu disarankan agar dalam pelaksanaan promosi di waktu yang akan datang, manajemen perusahaan dapat melaksanakannya secara tepat, terbuka dan transparan sehingga karyawan dapat merasa puas akan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriaansz, P. E., (2006). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten FakFak, diakses tanggal 05 Maret 2013, dari situs <http://www.eprints.undip.ac.id/9919/1/3002>.
- Bangun, W., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Erlangga.
- Cahyono, L., (2012). Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan, diakses tanggal 10 Juni 2013, dari situs <http://lillahcahyono.blogspot.com/2012/12/teori-herzberg-dan-kepuasan-kerja.html>
- Dwimawanti, I. H., (2000). Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, diakses tanggal 04 Maret 2013, dari situs <http://www.eprints.undip.ac.id/9302/1/2000MM422.pdf>.
- Daft, R. L., (2006). *Manajemen*, Jakarta:Salemba empat.
- Hasibuan, M. SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Husni, (2010). Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Inalum) Kuala Tanjung, 06 April 2013, dari situs <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/32328/1/Appendix.pdf>.
- Iswanto, Y., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1, Ed. 1, Jakarta : Universitas Terbuka.
- Kudiyana, (2008). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, diakses tanggal 05 Maret 2013, dari situs <http://www.eprints.undip.ac.id/10539/>.
- Latan, H. dan S. Temalagi. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung:Alfabeta.
- Luthan, F., (2006). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta:Andi.
- Mangkoan, Y., (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat, diakses tanggal 31 Maret 2013, dari situs <http://www.jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/673/68>.
- Mangkunegara, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet.10. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W., (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta:Erlangga.

- Nelson, D.L., and Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, United States of America: Thompson South Western.
- Nupikso, G., (2010). *Panduan Mata Kuliah Workshop Penelitian*, Cet.4, Ed.1, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rachmawati, I. K., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., (2009), *Manajemen Sumberdaya Manusoia untuk Perusahaan*, Ed.2, Jakarta:Rajawali Pres.
- Robbins, S. P., and M. Coulter, (2007). *Manajemen*. Ed-8, Indonesia:Macanan Jaya Cemerlang.
- Roen, F., (2012). Teori Harapan, diakses tanggal 10 Juni 2013, dari situs <http://perilakuorganisasi.com/teori-harapan.html>.
- Saputra, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang, diakses tanggal 04 Maret 2013, dari situs <http://www.repository.unand.ac.id/6947>.
- Sophiadewi, P., (2006). Analisis Hubungan Sistem Kompensasi dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coats Rejo Indonesia, diakses tanggal 06 April 2013, dari situs <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/10509/H06pso.pdf>.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta.
- Sunyoto, D., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:CAPS.
- Supranto, J., (2010). *Metode Ramalan Kuantitatif untuk perencanaan ekonomi dan bisnis*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Susanto, G. W. (2001). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, diakses tanggal 04 Maret 2013, dari situs <http://www.eprints.undip.ac.id/940>.
- Timpe, A. D., (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kepemimpinan*, Jakarta:Gramedia.
- Wijaya, P., (2012). Analisa Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Costumer Care di Biznet Networks, diakses tanggal 04 Maret 2013, dari situs <http://www.library.binus.ac.id/ecolls/eThesis/lain-lain/2012-1-00556-P.1.ringkasan/pdf>.
- Wijaya, T., (2012). Tugas Resume Manajemen Sumberdaya Manusia, dikases tanggal 10 Juni 2013, dari situs <http://www.slideshare.net/trisnadi16983/teori-keuasan-kerja>.

Yulifah, S., (2011). Teori-Teori Motivasi, diakses tanggal 10 Juni 2013, dari situs <http://fr.slideshare.net/YuRiCocengtempe/teori-teori-motivasi>.

Lampiran 1. Angket

ANGKET**Petunjuk :**

- Isilah sesuai pendapat saudara sendiri, pada angket ini tidak ada jawaban yang benar atau salah.
- Perlu anda ketahui bahwa hasil jawaban anda akan kami rahasiakan dan tidak berpengaruh pada penilaian perusahaan terhadap anda.
- Isilah dengan memberi tanda silang (X) pada kotak yang telah tersedia.

I. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Umur : _____
3. Jenis Kelamin : Wanita Pria
4. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA S1 S2
5. Bidang : Produksi SDM & Umum Keuangan
6. Masa Kerja : < 1 tahun 1-3 tahun > 3 tahun

II. Pertanyaan**A. Pekerjaan**

1. Pekerjaan saya sesuai dengan bakat dan keahlian yang saya miliki.
2. Saya menyelesaikan atau melakukan pekerjaan dengan mudah.
3. Saya merasa aman dan tenang dalam bekerja.
4. Pekerjaan saya menghasilkan penghasilan yang layak.
5. Saya tidak ingin pindah atau meninggalkan pekerjaan saya.

	SS	S	KS	TS	STS
1. Pekerjaan saya sesuai dengan bakat dan keahlian yang saya miliki.					
2. Saya menyelesaikan atau melakukan pekerjaan dengan mudah.					
3. Saya merasa aman dan tenang dalam bekerja.					
4. Pekerjaan saya menghasilkan penghasilan yang layak.					
5. Saya tidak ingin pindah atau meninggalkan pekerjaan saya.					

B. Atasan

1. Atasan saya selalu mendorong karyawan untuk berprestasi.
2. Atasan saya sangat terbuka dalam berhubungan dengan karyawan.
3. Atasan saya tidak ketat dalam melakukan pengawasan pada karyawannya.
4. Atasan saya selalu memberikan kepercayaan karyawan dalam bekerja.
5. Atasan saya selalu menghargai hasil pekerjaan karyawannya.

SS	S	KS	TS	STS

C. Teman Sekerja

1. Teman kerja saya mau mendengarkan dan menanggapi keluhan saya dalam pekerjaan.
2. Teman kerja saya selalu bersedia membantu saya bila kesulitan dalam pekerjaan.
3. Teman kerja saya dapat diajak kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Teman kerja saya selalu dapat dipercaya.
5. Saya sering membicarakan masalah yang perlu penyelesaian bersama dengan teman kerja saya.

SS	S	KS	TS	STS

D. Promosi

1. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier.
2. Promosi dilakukan secara berkala dan tepat waktu.
3. Saya selalu mendapat kesempatan untuk di promosikan
4. Promosi yang dilakukan sesuai dengan prestasi saya.
5. Promosi dilakukan secara transparan.

	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier.					
2. Promosi dilakukan secara berkala dan tepat waktu.					
3. Saya selalu mendapat kesempatan untuk di promosikan					
4. Promosi yang dilakukan sesuai dengan prestasi saya.					
5. Promosi dilakukan secara transparan.					

E. Kompensasi

1. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab atas pekerjaan saya.
2. Gaji yang saya terima sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya.
3. Saya mendapatkan bonus dari perusahaan atas prestasi yang saya raih.
4. Upah lembur yang saya terima sesuai dengan standar yang berlaku.
5. Saya merasa puas atas fasilitas klinik yang disediakan perusahaan.

	SS	S	KS	TS	STS
1. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab atas pekerjaan saya.					
2. Gaji yang saya terima sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3. Saya mendapatkan bonus dari perusahaan atas prestasi yang saya raih.					
4. Upah lembur yang saya terima sesuai dengan standar yang berlaku.					
5. Saya merasa puas atas fasilitas klinik yang disediakan perusahaan.					

F. Kondisi kerja

	SS	S	KS	TS	STS
1. Kondisi penerangan sudah baik sehingga dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja.					
2. Perlengkapan kerja sudah cukup sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik.					
3. Suhu udara di dalam pabrik / tempat kerja cukup baik sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan.					
4. Pengaruh kebisingan dan getaran sudah diusahakan agar tidak mempengaruhi hasil kerja karyawan.					
5. Kondisi mesin / peralatan kerja yang ada sudah baik sehingga dapat menghindarkan terjadinya kecelakaan kerja.					

G. Kepuasan Kerja

	SS	S	KS	TS	STS
1. Setiap tugas yang diberikan kepada saya, dapat diselesaikan baik, menimbulkan rasa puas.					
2. Penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai menimbulkan kepuasan.					
3. Tugas yang dipercayakan, saya laksanakan dengan penuh tanggungjawab.					

Keterangan Skor Penilaian:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	tx1
x11	Pearson Correlation	1	.248**	.178	.191*	.122	.685**
	Sig. (2-tailed)		.006	.052	.036	.183	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x12	Pearson Correlation	.248**	1	.141	.151	.066	.596**
	Sig. (2-tailed)	.006		.124	.099	.476	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x13	Pearson Correlation	.178	.141	1	.008	.247**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.052	.124		.929	.007	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x14	Pearson Correlation	.191*	.151	.008	1	.029	.572**
	Sig. (2-tailed)	.036	.099	.929		.754	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x15	Pearson Correlation	.122	.066	.247**	.029	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.183	.476	.007	.754		.000
	N	120	120	120	120	120	120
tx1	Pearson Correlation	.685**	.596**	.452**	.572**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	tx2
x21	Pearson Correlation	1	.663**	-.169	.111	.171	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000	.065	.227	.062	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x22	Pearson Correlation	.663**	1	-.090	.238**	.322**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.328	.009	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x23	Pearson Correlation	-.169	-.090	1	-.127	-.164	.443**
	Sig. (2-tailed)	.065	.328		.167	.074	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x24	Pearson Correlation	.111	.238**	-.127	1	.893**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.227	.009	.167		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x25	Pearson Correlation	.171	.322**	-.164	.893**	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.074	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120

tx2	Pearson Correlation	.609**	.725**	.443**	.464**	.496**	16/419481.pdf
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	tx3
x31	Pearson Correlation	1	.402**	.317**	.365**	.252**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x32	Pearson Correlation	.402**	1	.442**	.484**	.455**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x33	Pearson Correlation	.317**	.442**	1	.633**	.498**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x34	Pearson Correlation	.365**	.484**	.633**	1	.485**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x35	Pearson Correlation	.252**	.455**	.498**	.485**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
tx3	Pearson Correlation	.635**	.743**	.785**	.794**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x41	x42	x43	x44	x45	tx4
x41	Pearson Correlation	1	.624**	.228*	.300**	.273**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.001	.003	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x42	Pearson Correlation	.624**	1	.426**	.503**	.526**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x43	Pearson Correlation	.228*	.426**	1	.658**	.565**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x44	Pearson Correlation	.300**	.503**	.658**	1	.798**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120

x45	Pearson Correlation	.273**	.526**	.565**	.798**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
tx4	Pearson Correlation	.668**	.825**	.728**	.824**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		x51	x52	x53	x54	x55	tx5
x51	Pearson Correlation	1	.368**	.194*	.152	.247**	.581**
	Sig. (2-tailed)		.000	.033	.097	.007	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x52	Pearson Correlation	.368**	1	.452**	.254**	.359**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x53	Pearson Correlation	.194*	.452**	1	.681**	.503**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x54	Pearson Correlation	.152	.254**	.681**	1	.489**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.097	.005	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x55	Pearson Correlation	.247**	.359**	.503**	.489**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
tx5	Pearson Correlation	.581**	.717**	.797**	.730**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		x61	x62	x63	x64	x65	tx6
x61	Pearson Correlation	1	.423**	-.080	.379**	.333**	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.384	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x62	Pearson Correlation	.423**	1	.179	.576**	.477**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.050	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x63	Pearson Correlation	-.080	.179	1	.244**	.236**	.362**
	Sig. (2-tailed)	.384	.050		.007	.009	.000
	N	120	120	120	120	120	120

x64	Pearson Correlation	.379**	.576**	.244**	1	.843**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
x65	Pearson Correlation	.333**	.477**	.236**	.843**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
tx6	Pearson Correlation	.695**	.767**	.362**	.842**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	Ty
y1	Pearson Correlation	1	.255**	.071	.759**
	Sig. (2-tailed)		.005	.441	.000
	N	120	120	120	120
y2	Pearson Correlation	.255**	1	-.005	.567**
	Sig. (2-tailed)	.005		.958	.000
	N	120	120	120	120
y3	Pearson Correlation	.071	-.005	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.441	.958		.000
	N	120	120	120	120
ty	Pearson Correlation	.759**	.567**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x11	3.7500	.65144	120
x12	3.6667	.63950	120
x13	4.5667	.54593	120
x14	3.8333	.61266	120
x15	4.3417	.55754	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	16.4083	2.160	.494	.473
x12	16.4917	2.420	.352	.557
x13	15.5917	2.630	.339	.563
x14	16.3250	2.541	.314	.576
x15	15.8167	2.655	.310	.577

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.1583	3.529	1.87865	5

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x21	3.9583	.27181	120
x22	3.7167	.48824	120
x23	3.2250	.41933	120
x24	3.5667	.51422	120
x25	3.9167	.33263	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	14.4250	1.339	.404	.547
x22	14.6667	1.115	.304	.586
x23	15.1583	1.126	.410	.519
x24	14.8167	1.042	.344	.567
x25	14.4667	1.243	.423	.526

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.3833	1.667	1.29110	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x31	4.0833	.55886	120
x32	4.1583	.50203	120
x33	4.2250	.55704	120
x34	4.1833	.50182	120
x35	4.3250	.58212	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	16.8917	2.871	.418	.798
x32	16.8167	2.739	.591	.743

x33	16.7500	2.542	.632	.727
x34	16.7917	2.637	.666	.720
x35	16.6500	2.599	.552	.755

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.9750	3.974	1.99353	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x41	3.9250	.65031	120
x42	3.7833	.66337	120
x43	3.8333	.54900	120
x44	3.6583	.55754	120
x45	3.7083	.49188	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	14.7833	3.465	.452	.835
x42	14.9250	2.978	.683	.761
x43	15.0750	3.499	.575	.794
x44	15.0500	3.241	.712	.755
x45	15.0000	3.479	.687	.768

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.7083	4.981	2.23191	5

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x51	4.1833	.38856	120
x52	4.0917	.40987	120
x53	4.1333	.34136	120
x54	4.1917	.39526	120
x55	4.0500	.25437	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x51	16.4667	1.159	.316	.752
x52	16.5583	1.005	.488	.685
x53	16.5167	1.008	.655	.619
x54	16.4583	1.007	.518	.671
x55	16.6000	1.200	.555	.676

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.6500	1.574	1.25457	5

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x61	3.7417	.73902	120
x62	3.4083	.52654	120
x63	3.1917	.41598	120
x64	3.3417	.49359	120
x65	3.4250	.49642	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x61	13.3867	2.389	.394	.804
x62	13.7000	2.464	.648	.679
x63	13.9167	3.136	.341	.775
x64	13.7667	2.432	.738	.652
x65	13.6833	2.521	.663	.677

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.1083	3.812	1.95236	5

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.9250	.32183	120
y2	3.9667	.18026	120
y3	3.9750	.24123	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	7.9417	.139	.383	.699
y2	7.9000	.208	.572	.448
y3	7.8917	.181	.464	.500

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.8667	.335	.57880	3

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y	3.9558	.19226	120
x1	4.0317	.37573	120
x2	3.6767	.25822	120
x3	4.1950	.39871	120
x4	3.7417	.44638	120
x5	4.1300	.25091	120
x6	3.4217	.39047	120

		Correlations				
		y	x1	x2	x3	x4
Pearson Correlation	y	1.000	-.027	.307	-.083	-.388
	x1	-.027	1.000	-.098	.380	.065
	x2	.307	-.098	1.000	-.097	-.072
	x3	-.083	.380	-.097	1.000	.087
	x4	-.388	.065	-.072	.087	1.000
	x5	-.436	-.037	.229	-.061	.248
	x6	.027	-.103	.293	-.096	-.099
Sig. (1-tailed)	y	.	.386	.000	.184	.000
	x1	.386	.	.143	.000	.240
	x2	.000	.143	.	.145	.218
	x3	.184	.000	.145	.	.172
	x4	.000	.240	.218	.172	.
	x5	.000	.345	.006	.255	.003
	x6	.384	.131	.001	.147	.142
N	y	120	120	120	120	120
	x1	120	120	120	120	120
	x2	120	120	120	120	120
	x3	120	120	120	120	120
	x4	120	120	120	120	120
	x5	120	120	120	120	120
	x6	120	120	120	120	120

		Correlations	
		x5	x6
Pearson Correlation	y	-.436	.027
	x1	-.037	-.103
	x2	.229	.293
	x3	-.061	-.096
	x4	.248	-.099
	x5	1.000	.472
	x6	.472	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.000	.384
	x1	.345	.131
	x2	.006	.001
	x3	.255	.147
	x4	.003	.142
	x5	.	.000
	x6	.000	.
N	y	120	120
	x1	120	120
	x2	120	120

	x3	120	120
	x4	120	120
	x5	120	120
	x6	120	120

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x6, x3, x4, x2, x1, x5		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.409	.14777	1.822

- a. Predictors: (Constant), x6, x3, x4, x2, x1, x5
b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.931	6	.322	14.741	.000 ^a
	Residual	2.467	113	.022		
	Total	4.399	119			

- a. Predictors: (Constant), x6, x3, x4, x2, x1, x5
b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.782	.341
	x1	.022	.039
	x2	.275	.056
	x3	-.030	.037
	x4	-.090	.033
	x5	-.416	.066
	x6	.075	.042

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)		14.011	.000			
x1	.043	.560	.577	-.027	.053	.039
x2	.369	4.942	.000	.307	.422	.348
x3	-.063	-.825	.411	-.083	-.077	-.058
x4	-.209	-2.764	.007	-.388	-.252	-.195
x5	-.542	-6.333	.000	-.436	-.512	-.446
x6	.153	1.810	.073	.027	.168	.128

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
x1		.848	1.179
x2		.891	1.122
x3		.845	1.183
x4		.865	1.156
x5		.677	1.478
x6		.698	1.432

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	6.957	1.000
	2	.016	20.727
	3	.012	23.835
	4	.006	35.389
	5	.005	36.124
	6	.002	53.393
	7	.001	75.617

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions				
		(Constant)	x1	x2	x3	x4
1	1	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.00	.04	.01	.04	.19
	3	.00	.13	.00	.13	.52
	4	.01	.08	.29	.41	.04
	5	.00	.64	.16	.32	.02

6	.04	.04	.31	.01	.23
7	.94	.08	.23	.09	.00

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		x5	x6
1	1	.00	.00
	2	.00	.27
	3	.00	.01
	4	.00	.32
	5	.00	.13
	6	.64	.24
	7	.35	.02

a. Dependent Variable: y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	y	Predicted Value	Residual
1	.119	4.00	3.9824	.01761
2	-.935	4.00	4.1381	-.13812
3	.750	4.00	3.8892	.11079
4	2.300	4.33	3.9902	.33984
5	-.935	4.00	4.1382	-.13820
6	-1.813	3.67	3.9379	-.26791
7	-.814	4.00	4.1203	-.12034
8	.626	4.00	3.9075	.09247
9	.453	4.00	3.9330	.06696
10	.104	4.00	3.9846	.01544
11	-.158	4.00	4.0233	-.02331
12	-.305	4.00	4.0450	-.04502
13	.240	4.00	3.9646	.03544
14	1.478	4.33	4.1116	.21836
15	-.046	4.00	4.0067	-.00673
16	-.567	4.00	4.0838	-.08376
17	-.018	4.00	4.0026	-.00260
18	1.837	4.33	4.0586	.27142
19	2.986	4.33	3.8888	.44119
20	.112	4.00	3.9835	.01654
21	.526	4.00	3.9222	.07779
22	-1.501	3.67	3.8919	-.22186
23	1.605	4.00	3.7628	.23721
24	.466	4.00	3.9311	.06893
25	-.860	4.00	4.1270	-.12702
26	-1.217	3.67	3.8499	-.17985
27	-1.530	3.67	3.8960	-.22602
28	.522	4.00	3.9228	.07718

29	1.707	4.00	3.7478	.25223
30	-4.044	3.00	3.5975	-.59753
31	-2.485	3.67	4.0372	-.36720
32	.153	4.00	3.9773	.02267
33	-.112	4.00	4.0165	-.01652
34	.928	4.00	3.8629	.13706
35	-2.092	3.00	3.3091	-.30905
36	-.310	3.67	3.7158	-.04584
37	.277	4.00	3.9591	.04088
38	-2.248	3.00	3.3322	-.33218
39	.790	4.00	3.8833	.11670
40	.286	4.00	3.9578	.04224
41	2.322	4.00	3.6568	.34315
42	-.837	3.67	3.7937	-.12368
43	-.355	3.67	3.7224	-.05241
44	-.706	4.00	4.1044	-.10436
45	.427	4.00	3.9370	.06304
46	.495	4.00	3.9268	.07319
47	.555	4.00	3.9180	.08196
48	-.135	4.00	4.0199	-.01991
49	.477	4.00	3.9295	.07052
50	.026	4.00	3.9962	.00382
51	.109	4.00	3.9838	.01617
52	.372	4.00	3.9451	.05491
53	.525	4.00	3.9224	.07758
54	-1.285	4.00	4.1899	-.18989
55	-.548	4.00	4.0809	-.08093
56	-.368	4.00	4.0544	-.05443
57	-2.420	3.67	4.0276	-.35762
58	.007	4.00	3.9990	.00098
59	-.074	4.00	4.0109	-.01088
60	.423	4.00	3.9374	.06255
61	.353	4.00	3.9478	.05223
62	.017	4.00	3.9975	.00251
63	.507	4.00	3.9251	.07491
64	.456	4.00	3.9326	.06735
65	.186	4.00	3.9725	.02747
66	-.360	4.00	4.0533	-.05326
67	.023	4.00	3.9966	.00339
68	.007	4.00	3.9990	.00097
69	.636	4.00	3.9061	.09395
70	.087	4.00	3.9871	.01291
71	.252	4.00	3.9628	.03721
72	.219	4.00	3.9677	.03232
73	.198	4.00	3.9707	.02932
74	.355	4.00	3.9475	.05249
75	-.925	4.00	4.1367	-.13669

76	-.592	4.00	4.0875	-.08752
77	.758	4.00	3.8880	.11198
78	.399	4.00	3.9411	.05892
79	.107	4.00	3.9843	.01575
80	-.647	4.00	4.0956	-.09565
81	-.542	4.00	4.0800	-.08004
82	-.279	4.00	4.0412	-.04119
83	.729	4.00	3.8922	.10776
84	-.037	4.00	4.0055	-.00549
85	-.186	4.00	4.0275	-.02746
86	-.632	4.00	4.0933	-.09333
87	-2.012	3.67	3.9673	-.29726
88	.032	4.00	3.9952	.00477
89	-.534	4.00	4.0790	-.07896
90	-.146	4.00	4.0215	-.02153
91	.495	4.00	3.9268	.07316
92	.276	4.00	3.9592	.04080
93	-.584	4.00	4.0863	-.08628
94	.098	4.00	3.9855	.01446
95	.139	4.00	3.9795	.02055
96	-2.114	3.67	3.9824	-.31242
97	.702	4.00	3.8963	.10366
98	.663	4.00	3.9021	.09790
99	-.569	4.00	4.0841	-.08411
100	-.105	4.00	4.0155	-.01552
101	-.390	4.00	4.0576	-.05764
102	1.640	4.00	3.7576	.24239
103	.619	4.00	3.9085	.09148
104	.383	4.00	3.9434	.05662
105	.254	4.00	3.9625	.03754
106	.435	4.00	3.9357	.06426
107	.442	4.00	3.9346	.06539
108	.294	4.00	3.9565	.04346
109	.442	4.00	3.9346	.06539
110	.187	4.00	3.9723	.02768
111	.216	4.00	3.9681	.03191
112	.372	4.00	3.9451	.05491
113	.400	4.00	3.9409	.05913
114	.472	4.00	3.9302	.06977
115	.502	4.00	3.9258	.07415
116	-.260	4.00	4.0384	-.03844
117	.548	4.00	3.9190	.08100
118	-.706	4.00	4.1044	-.10435
119	.725	4.00	3.8928	.10717
120	.707	4.00	3.8955	.10450

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

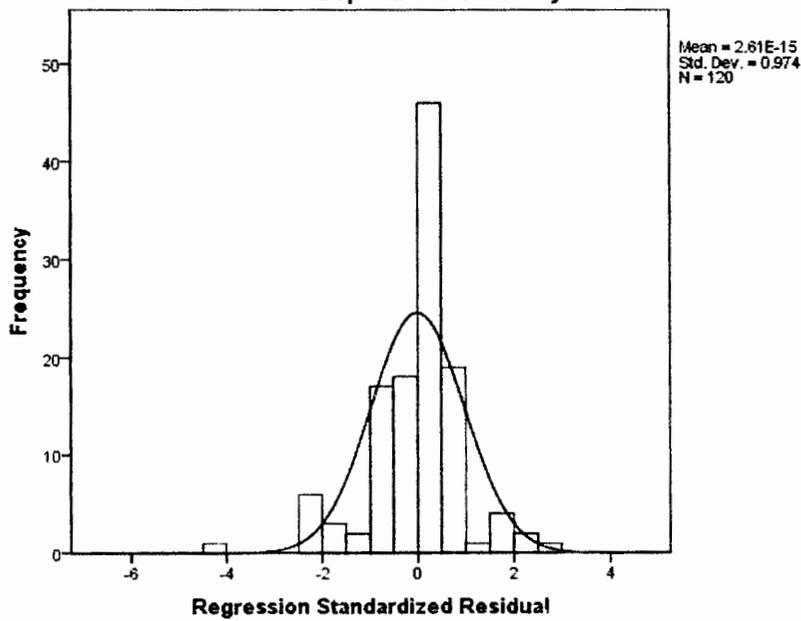
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3091	4.1899	3.9557	.12739	120
Std. Predicted Value	-5.076	1.838	.000	1.000	120
Standard Error of Predicted Value	.016	.074	.034	.010	120
Adjusted Predicted Value	3.4080	4.2019	3.9581	.12208	120
Residual	-.59753	.44119	.00000	.14399	120
Std. Residual	-4.044	2.986	.000	.974	120
Stud. Residual	-4.277	3.081	-.007	1.027	120
Deleted Residual	-.66833	.46982	-.00231	.16031	120
Stud. Deleted Residual	-4.651	3.205	-.011	1.054	120
Mahal. Distance	.407	28.799	5.950	4.770	120
Cook's Distance	.000	.322	.017	.055	120
Centered Leverage Value	.003	.242	.050	.040	120

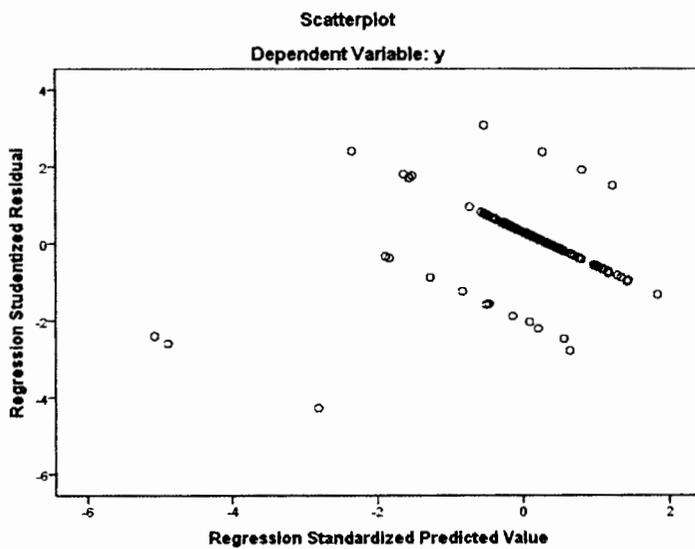
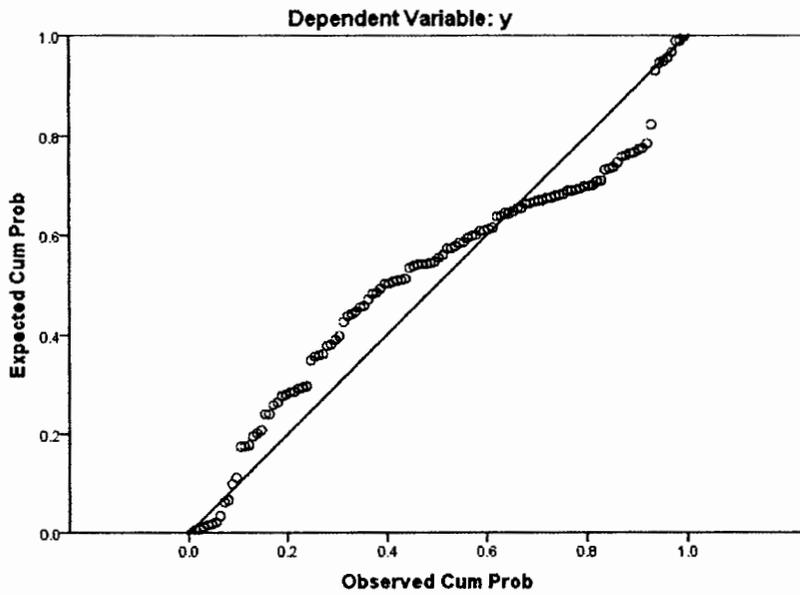
a. Dependent Variable: y

Charts

Histogram

Dependent Variable: y





Uji Heteroskedastisitas (Park)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.111	.064	2.2769438

a. Predictors: (Constant), lx6, lx3, lx4, lx2, lx1, lx5

b. Dependent Variable: ly

Coefficients^a

16/41948.pdf

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.729	7.446		-2.784	.006
	ix1	-1.187	2.309	-.058	-.514	.608
	ix2	-4.672	3.155	-.161	-1.481	.141
	ix3	.500	2.384	.024	.210	.834
	ix4	1.611	1.816	.084	.887	.377
	ix5	-8.225	5.407	-.204	-1.521	.131
	ix6	-.077	2.213	-.003	-.035	.972

a. Dependent Variable: ly

Lampiran 3. Definisi dan Satuan Pengukuran
Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Variabel Dependen			Interval
Kepuasan Karyawan Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., (2009)	Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya maupun pekerjaan itu sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> - Perasaan puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. - Perasaan puas atas penghargaan yang didapat atas prestasi kerja. - Kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab. 	1-5
Variabel Independen			Interval
X1 Pekerjaan itu sendiri Dwimawanti, I. H., (2000)	Suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian pekerjaan dengan bakat dan keahlian - Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan - Keamanan dan ketenangan dalam bekerja - Hasil yang diperoleh dari pekerjaan - Keinginan pindah atau meninggalkan pekerjaan 	1-5
X2 Atasan Dwimawanti, I. H., (2000)	Seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus di suatu bidang yang diharapkan mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama bekerja mencapai suatu tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan pada bawahan untuk berprestasi - Keterbukaan dengan karyawan - Tingkat pengawasan terhadap bawahan - Kepercayaan atasan terhadap bawahan - Pemberian tanda penghargaan atas prestasi karyawan 	1-5
X3 Teman Sekerja Dwimawanti, I. H., (2000)	Karyawan pada bagian/bidang yang sama (khusus) atau karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan (umum)	<ul style="list-style-type: none"> - Keeratan kelompok kerja - Kemampuan untuk saling membantu - Kemampuan dalam bekerja sama - Kemampuan untuk dapat dipercaya - Frekuensi diskusi dalam penyelesaian masalah 	1-5

<p>X4 Kesempatan Promosi Dwimawanti, I. H., (2000)</p>	<p>Kesempatan yang diberikan untuk bekerja pada level yang lebih tinggi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan mengembangkan karier - Ketepatan waktu promosi - Kesempatan mendapat promosi - Kesesuaian dengan prestasi - Transparansi prosedur promosi 	<p>1-5</p>
<p>X5 Kompensasi Sophiadewi, P., (2006)</p>	<p>Sesuatu yang diperoleh sebagai ganti jasa yang telah kita berikan pada organisasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab atas pekerjaan. - Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan. - Pemberian bonus atas prestasi kerja. - Kesesuaian pembayaran upah lembur dengan standar yang berlaku. - Kepuasan atas fasilitas klinik yang disediakan perusahaan. 	<p>1-5</p>
<p>X6 Kondisi Kerja Husni (2010)</p>	<p>Keadaan di lingkungan pekerjaan kita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan yang baik - Perlengkapan kerja yang cukup - Suhu udara yang baik di dalam Pabrik / tempat kerja - Upaya mengatasi pengaruh kebisingan dan getaran di pabrik/tempat kerja - Kondisi mesin/peralatan kerja yang baik 	<p>1-5</p>