

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Non Marketing PT Ford Motor Indonesia)

Pita Ernawati
B11.2007.01298

Abstrak. Setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa terkait dengan perbaikan kinerja perusahaan, diantaranya perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan, dimana promosi jabatan merupakan salah satu factor untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target perusahaan, akhirnya memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non marketing pada PT Ford Motor Indonesia Semarang yaitu sebanyak 53 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 53 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : kompensasi, iklim kerja, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

ABSTRACT. Each company has a desire to improve and develop the business in ways that are arranged in a program to improve employee performance. There are some performance improvements associated with the company , including the company fails to apply a promotion system , where the promotion is one factor to be able to improve performance , so employees can work on target companies , ultimately enabling the company to compete with other companies . The population in this study is a non- marketing employees at PT Ford Motor Indonesia Semarang as many as 53 employees . In this study, the sample used is 53 employees . The analytical tool used is multiple linear regression .

The results showed that compensation is positive and significant effect on employee job satisfaction , work climate positive effect on employee job satisfaction . The spirit has a positive effect on employee job satisfaction and job characteristics positive effect on employee job satisfaction .

Keywords : compensation , work climate , morale , job characteristics and job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa terkait dengan perbaikan kinerja perusahaan, diantaranya perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan, dimana promosi jabatan merupakan salah satu factor untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target perusahaan, akhirnya memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain

Perusahaan diharapkan mampu menyediakan barang permintaan konsumen yang terjamin kualitas dan kuantitasnya. Semakin banyak perusahaan bergerak dalam bidang produksi maka semakin ketat kompetisi antar perusahaan. Karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah penting dengan sumber daya perusahaan lainnya. Lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi. (Sutrisno, 2009)

Davis dan Newton (2004: 44), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Iklm organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Hakim, 2006 : 170).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Semangat kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktifitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung tikar apabila tidak

segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi (Panudju, 2003).

Dengan latar belakang yang menarik inilah sehingga ingin diketahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT FORD MOTOR INDONESIA SEMARANG ”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil permasalahan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ford Motor Indonesia Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ford Motor Indonesia Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ford Motor Indonesia Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ford Motor Indonesia Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ford Motor Indonesia Semarang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen
3. menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

Iklm Kerja

Iklm organisasi adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Hakim,2006:170). Definisi lain iklim organisasi adalah lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat yang satu dengan yang lainnya.

Iklm organisasi merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasi sebagai pengakuan disebut sebagai iklim psikologikal. Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut sebagai iklim organisasional (Karismawan, 2005).

Iklm organisasi sebagai sebuah hasil dari tingkah laku anggota-anggota organisasi. Iklm organisasi secara relatif merupakan kualitas lingkungan internal dari organisasi yang dipertahankan dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, meliputi : hasil dari perilaku dan kebijakan anggota organisasi tersebut dengan organisasi lain, sesuatu yang dirasakan dan diterima oleh anggota organisasi lain, dijadikan sebagai dasar dalam menafsirkan sesuatu dan bertindak sebagai sumber tekanan untuk aktifitas yang sebenarnya (Karismawan, 2005).

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini akan semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus (Karismawan, 2005).

Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penciptaan iklim hubungan dalam keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar dan memberikan hasil. Iklim organisasi semacam itu dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jikalau iklim organisasi bersifat terbuka dan memancing karyawan untuk mengutarakan ketidakpuasan dan kepentingan tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif (Simamora,2004:27). Iklim keterbukaan terbentuk bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Pembentukan iklim keterbukaan, keyakinan, dan kepercayaan amat tergantung pada nilai dan tujuan manajemen.

Iklim keterbukaan menuntut kesungguhan manajemen puncak untuk memperlakukan kalangan karyawan secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan organisasi. Sekalipun demikian, belum ada cara mekanis untuk mendapatkan jenis iklim hubungan karyawan yang positif. Walaupun demikian, realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan karyawan dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi (Karismawan, 2005).

Iklim organisasi dapat dijelaskan melalui perpaduan antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan dasar tertentu, dan implementasi dan pelaksanaan kebijakan tersebut. Seandainya manajemen puncak sebuah organisasi tidak berintegritas dan tidak dapat dipercaya serta tidak peduli terhadap karyawan, maka hanya sedikit keraguan bahwa sikap seperti itu bakal menjalar dan mempunyai dampak terhadap seluruh organisasi. Sebaliknya, sekiranya manajemen puncak memperlihatkan komitmennya terhadap hubungan manusiawi yang baik dan menyokong berbagai fungsi dan program personalia serta kebijakan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, maka iklim itu barangkali dapat tercipta dan dipertahankan. Kebijakan dasar yang dianut oleh organisasi seperti itu dapat mencakup pelaksanaan pilihan kebijakan dalam hal variabel institusional dan lingkungan tertentu (Karismawan, 2005).

Sesungguhnya tidak ada sebuah paket kebijakan sumber daya standar yang secara otomatis akan menghasilkan iklim hubungan karyawan yang menyenangkan, meskipun terdapat kemiripan penting pada kebijakan beberapa perusahaan terkemuka. Walaupun demikian, terlepas dari kebijakan seperti itu,

fakta paling menantang yang berkaitan dengan efektivitas beberapa kebijakan sumber daya manusia adalah implementasinya. Misalnya, pelaksanaan prosedur “manajemen berdasarkan sasaran” di dalam sebuah organisasi dapat memusingkan dengan tampak negatif terhadap moral kerja, sedangkan di perusahaan lain penerapannya itu malahan memiliki pengaruh positif yang menghasilkan iklim manajerial yang dinamis dan kreatif. Contoh, sistem penilaian kinerja harian dapat dihubungkan dengan kesiapan karyawan menerima perubahan teknologi dan produktivitas karyawan yang sangat menguntungkan, sedangkan di perusahaan lain dengan sistem yang sama dapat melahirkan sikap bermusuhan dan tingkat upaya kerja yang relatif memprihatinkan. Jelaslah bahwa kepemimpinan dan cara pelaksanaan yang baik terhitung sangat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh kebijakan sumber daya manusia (Simamora,2004:27).

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Nitisemito, 2001) Selain itu semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dalam melakukan pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik dan lebih cepat.

Semangat kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan dalam pekerjaannya guna memenuhi hasil yang diharapkan perusahaan dan diri mereka sendiri. Semangat kerja ini sangat dibutuhkan apabila memiliki semangat kerja maka akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan. Perusahaan selalu berupaya menjaga semangat kerja karyawannya, salah satunya cara yang digunakan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagaimana mestinya.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) “Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Karakteristik merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara satu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang karyawan dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar karyawan kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak perlu pakai uang) oleh perusahaan disaat itulah kepuasan kerja karyawan didapat (Purba, 2005).

Kerangka Pikir

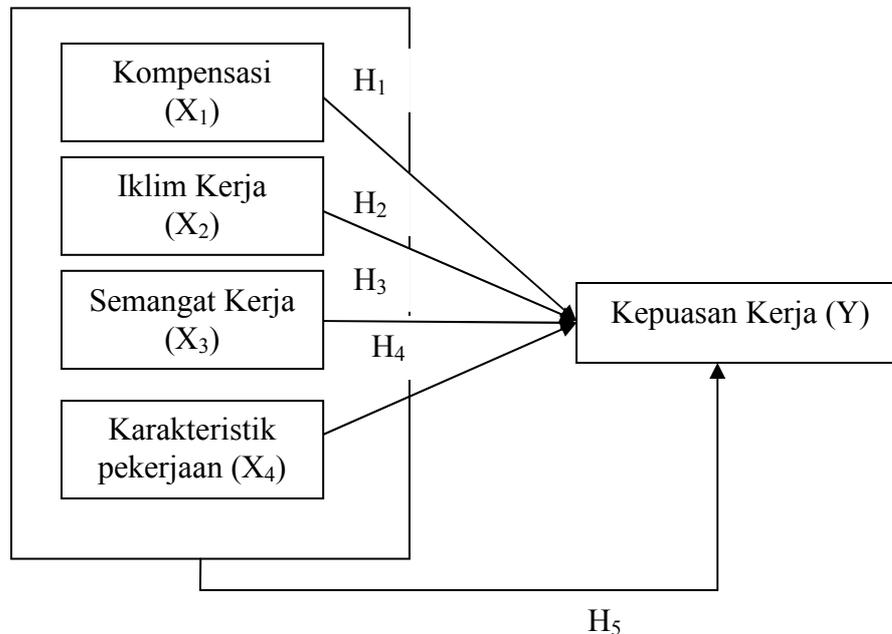
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Artinya bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rival dan Sagala, 2004).

Kompensasi merupakan masalah yang sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan, sebab menjadi karena adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan di perusahaan tertentu. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan diantara karyawan lainnya, dan pemberian kompensasi secara benar besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para karyawan sebab tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini diasumsikan bahwa jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat (Sutrisno, 2008).

Iklm organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Hakim, 2006:170).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Semangat kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktifitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung likar apabila tidak segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi (Panudju, 2003).

Adapun gambar kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha₁ : Kompensasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Ford Motor Indonesia Semarang
2. Ha₂ : Iklim kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Ford Motor Indonesia Semarang
3. Ha₃ : Semangat kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Ford Motor Indonesia Semarang
5. Ha₄ : Karakteristik pekerjaan (X₄) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Ford Motor Indonesia Semarang

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor didalamnya yang ada ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya variabel lain, yaitu kepuasan kerja.
2. Variabel independen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan dan mempengaruhi adanya variabel-variabel

yang lain, yaitu : Kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran suatu variabel ke dalam indikator-indikator. Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut (Panudju, 2003).

a. Variabel dependen

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja. Indikator kepuasan kerja meliputi Sutrisno (2009 : 77) :

- 1) Kesukaan dengan pekerjaan yaitu kesukaan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang
- 2) Kepuasan bekerja di perusahaan yaitu kepuasan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang terhadap pekerjaan
- 3) Ketepatan pekerjaan bagi karyawan yaitu ketepatan waktu karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang terhadap penyelesaian pekerjaan
- 4) Kepuasan atas hasil kerja yang dicapai karyawan yaitu kepuasan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang terhadap hasil kerja

b. Variabel Independen

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator yang digunakan adalah : Handoko (2001 : 155)

- a. Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial seperti memberikan penghargaan PT Ford Motor Indonesia Semarang terhadap karyawan
- b. Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial seperti memberikan gaji, upah, bonus dan tunjangan dari PT Ford Motor Indonesia Semarang kepada karyawan.

2. Iklim kerja (X_2)

Iklim kerja adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Hakim, 2006 : 170) variabel Iklim kerja dikembangkan oleh Gilmer (1971) dalam Irianto dan Dwiastuti (2005) yaitu :

- a. Ketaatan karyawan dalam peraturan, prosedur, kebijaksanaan dan praktek selama ini baik yaitu ketaatan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang terhadap peraturan yang ada
- b. Karyawan selama ini saling percaya dan membantu dalam pekerjaan yaitu karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan
- c. Hubungan antara sesama karyawan dalam lingkungan kerja yang baik yaitu hubungan antara karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang dengan pihak perusahaan

3. Semangat kerja (X_3)
Semangat kerja adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Lateiner (1985) dalam Irianto dan Dwiastuti (2005) terdapat empat dimensi yaitu :
 - a. Disiplin karyawan dalam pekerjaan yaitu ketaatan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang terhadap ketepatan waktu
 - b. Kerja sama antar karyawan yaitu rasa kerjasama antar karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang.
 - c. Jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan yaitu adanya jaminan rasa aman perusahaan kepada karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang.
 - d. Perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan dengan kenyataan yang diterimanya yaitu perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
4. Karakteristik pekerjaan (X_4)
Karakteristik pekerjaan adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis (Panudju, 2003) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :
 - a. Kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya tanpa dibantu pimpinan yaitu karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki kebebasan dalam pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Ketrampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, ketrampilan dan variasi tugas yaitu karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki ketrampilan yang memadai.
 - c. Tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja yaitu karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki tingkat pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Bambang, 1999 : 155). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non marketing pada PT Ford Motor Indonesia Semarang yaitu sebanyak 53 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001:56). Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 53 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel berstrata tetapi kurang proporsional karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel. (Setiawan, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 53 karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Indriantoro, 2002:211). Untuk mengetahui adanya pengaruh antara Kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, digunakan metode analisis regresi berganda yang dibantu dengan program SPSS, dengan rumus yang digunakan :

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

\hat{y} : Kepuasan kerja

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi kompensasi

b_2 : koefisien regresi iklim kerja

b_3 : koefisien regresi semangat kerja

b_4 : koefisien regresi Karakteristik pekerjaan

X_1 : kompensasi

X_2 : iklim kerja

X_3 : semangat kerja

X_4 : Karakteristik pekerjaan

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:83). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, iklim kerja, Semangat kerja dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT Ford Motor Indonesia Semarang secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda.

Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

\hat{Y} = kepuasan kerja

b_0 = Intercept / konstan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = iklim kerja

X_3 = Semangat kerja

X_4 = Karakteristik pekerjaan

e = *Disturbance error* (variabel Pengganggu)

Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.167	1.764		.095	.925		
	KOMPENSASI	.337	.141	.214	2.393	.021	.782	1.279
	IKLIM	.301	.129	.261	2.342	.023	.501	1.994
	SEMANGAT	.357	.089	.363	3.993	.000	.753	1.328
	KARAKTERISTIK	.243	.110	.252	2.212	.032	.479	2.088

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Bila hasil perhitungan dari print out komputer dengan bantuan program SPSS dapat menarik garis regresinya menjadi :

$$\hat{Y} = 0,167 + 0,337X_1 + 0,301 X_2 + 0,357 X_3 + 0,243 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- b_0 sebesar 0,167 berarti apabila variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (iklim kerja), X_3 (Semangat kerja), X_4 (Karakteristik pekerjaan) = 0 maka kepuasan kerja bernilai sebesar 0,167.
- Koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,337 berarti kompensasi bernilai positif terhadap terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan
- Koefisien regresi Iklim kerja (b_2) sebesar 0,301 berarti Iklim kerja bernilai positif terhadap terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan Iklim kerja akan meningkatkan kepuasan kerja.
- Koefisien regresi Semangat kerja (b_3) sebesar 0,357 berarti Semangat kerja bernilai positif terhadap terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan Semangat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja
- Koefisien regresi karakteristik pekerjaan (b_4) sebesar 0,243 berarti Karakteristik pekerjaan bernilai positif terhadap terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel independennya yaitu variabel kompensasi (X_1), Iklim kerja (X_2), Semangat kerja (X_3) dan Karakteristik pekerjaan (X_4).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.676	1.385

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK , SEMANGAT , KOMPENSASI , IKLIM

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Dalam tabel 5.14 diatas dapat dilihat hasil SPSS ditunjukkan pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,676 atau sebesar 67,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa 67,6 % variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan sisanya (100 %-67,6%) yaitu sebesar 32,4 % kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan PT Ford Motor Indonesia Semarang maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang.

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawannya bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi agar tercapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Komponen-komponen proses kompensasi ini meliputi : adalah pembayaran upah dan gaji dan pemberian kompensasi pelengkap, seperti pembayaran asuransi, cuti sakit dan sebagainya. Pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran-aliran kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan diskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan survei upah dan gaji, analisis masalah organisasional yang relevan. Meskipun kita menggunakan kata upah dan gaji dengan saling dapat dipertukarkan pengertian ini sedikit berbeda dalam penggunaannya. Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan, sedangkan gaji pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawannya klerikal, administratif, manajerial dan professional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat diartikan apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja meningkat positif. Dengan adanya peningkatan kompensasi bagi karyawan maka diharapkan kepuasan karyawan akan tercapai. Jika kompensasi yang diberikan karyawan memadai dan sesuai dengan harapan karyawan maka perusahaan akan menghasilkan hasil produksi yang optimal.

Dalam penelitian ini kompensasi diukur dengan menggunakan kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial seperti memberikan penghargaan. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan misalnya dengan adanya insentif yang diberikan jika karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial seperti memberikan gaji, upah, bonus dan tunjangan misalnya dengan memberikan tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Misalnya mengadakan rekreasi sehingga karyawan merasa tidak jenuh dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Panudju (2005) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan ketaatan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang terhadap peraturan yang ada. Peraturan yang diberlakukan perusahaan akan dapat mempengaruhi kondisi karyawan, peraturan yang dimaksud adalah peraturan yang tidak mengekang karyawan dan sekaligus karyawan diberikan kebebasan dalam menyampaikan pendapat. Indikator kedua adalah karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya kepercayaan perusahaan terhadap karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab karena jika karyawan dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan maka hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Indikator ketiga adalah hubungan antara karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang dengan pihak perusahaan, misalnya dengan adanya hubungan baik antara perusahaan dan karyawan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memiliki komunikasi yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dan dihargai karena perusahaan.

Iklim kerja merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Menciptakan iklim kerja yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kepuasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Kepuasan karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi/perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kepuasan yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin tinggi, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai iklim kerja karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang. Iklim kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan perasaan

aman, saling percaya dan saling membantu antar karyawan. Dalam penelitian indikator yang paling rendah adalah perasaan karyawan terhadap peraturan. Perusahaan harus lebih memberikan disiplin kepada karyawan tetapi kedisiplinan yang tidak memberikan karyawan tertekan terhadap pekerjaan. Karena jika karyawan tersebut tertekan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan maka karyawan tersebut tidak akan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Peraturan yang menekan karyawan misalnya setiap pekerjaan selalu diawasi oleh atasan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Inrianto dan Dwiastuti (2005) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Semangat kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semangat kerja yang diukur dengan menggunakan indikator Sikap mental, kerjasama antar karyawan, jaminan rasa aman, perasaan puas. Indikator jaminan rasa aman merupakan indikator terkecil yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan keamanan pada saat pelaksanaan kerja sehingga karyawan lebih merasa aman menggunakan peralatan kerja yang ada di perusahaan. Misalnya dengan adanya peralatan keamanan kerja yang memadai. Indikator yang kedua adalah kerjasama antar karyawan, dengan adanya kerjasama yang baik antar karyawan maka akan tercipta tim kerja yang baik dimana jika terhadap kerjasama yang baik antar karyawan maka akan berdampak pada hasil pekerjaan yang maksimal sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dalam melakukan pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan dalam pekerjaannya guna memenuhi hasil yang diharapkan perusahaan dan diri mereka sendiri. Semangat kerja ini sangat dibutuhkan apabila memiliki semangat kerja maka akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan.

Perusahaan selalu berupaya menjaga semangat kerja karyawannya, salah satunya cara yang digunakan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagaimana mestinya. Semangat kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan dalam pekerjaannya guna memenuhi hasil yang diharapkan perusahaan dan diri mereka sendiri. Semangat kerja ini sangat dibutuhkan apabila memiliki semangat kerja maka akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan. Perusahaan selalu berupaya menjaga semangat kerja karyawannya, salah satunya cara yang digunakan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagaimana mestinya. (Nitisemito, 2001)

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki

persepsi yang baik mengenai karakteristik pekerjaan PT Ford Motor Indonesia Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irianto & Dwiastuti (2005) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai karakteristik pekerjaan PT Ford Motor Indonesia Semarang. Indikator yang digunakan adalah karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki kebebasan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dikarenakan jika karyawan diberikan kebebasan untuk melaksanakan pekerjaan maka karyawan tersebut akan dapat bekerja dengan maksimal karena tidak ada peraturan yang bersifat mengekang. Indikator yang kedua karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki ketrampilan yang memadai. Jika karyawan memiliki ketrampilan yang cukup mengenai kondisi dan produk yang dimiliki perusahaan maka karyawan akan dapat menjelaskan mengenai product knowlead yang dimiliki perusahaan kepada setiap pelanggan. Indikator ketiga adalah karyawan PT Ford Motor Indonesia Semarang memiliki tingkat pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja. Dengan adanya tingkat pemahaman yang baik mengenai prosedur kerja maka karyawan memiliki kemampuan yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak pada hasil pekerjaan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Panudju (2003) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila pegawai mendapatkan kompensasi maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.
- b) Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti bahwa apabila iklim kerja meningkat maka kepuasan karyawan pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika iklim kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.
- c) Semangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila semangat kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula

sebaliknya jika karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.

- d) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila karakteristik pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki karakteristik pekerjaan dengan baik maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini semangat kerja merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semangat kerja diukur dengan menggunakan kepuasan atas prestasi yang dicapai, pengakuan yang diperoleh, pekerjaan yang telah diselesaikan dan gaji yang diterima. Dalam penelitian ini karakteristik atas prestasi merupakan indikator yang paling kecil mempengaruhi kepuasan kerja, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan semangat kerja karyawan dengan menggunakan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atau dengan memberikan bonus atau fasilitas-fasilitas karena fasilitas tersebut merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan karyawan. Bonus upah lembur yang diberikan perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.
2. Iklim kerja yang diukur dengan menggunakan ketaatan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yaitu perusahaan selalu menegaskan bahwa pimpinan selalu memberi contoh yang baik bagi karyawan, keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan, serta hubungan antar sesama karyawan dalam lingkungan kerja yang baik. Norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling kecil adalah keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan karena menurut karyawan keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan belum memadai. Hendaknya perusahaan lebih tegas dalam memberikan sanksi hukuman misalnya jika karyawan melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji, pemotongan premi dan jika karyawan tersebut belum juga menaati peraturan maka akan diberikan SP (Surat Peringatan).
3. Semangat kerja yang diukur dengan sikap mental yang dimiliki karyawan, jaminan keamanan pada perusahaan. Dalam indikator tersebut indikator paling kecil adalah fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan karena menurut karyawan fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memadai. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan fasilitas kesehatan yang diberikan karyawan misalnya jaminan kesehatan rumah sakit jika terdapat karyawan yang sakit, adanya poliklinik yang diperuntukkan kepada karyawan.
4. Karakteristik pekerjaan yang diukur dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pemahaman prosedur kerja dan

keterlibatan kerja karyawan selama ini memadai. Hendaknya perusahaan lebih teliti dan konsisten dalam menilai setiap ketrampilan dan pekerjaan karyawan untuk kemajuan suatu perusahaan. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan bimbingan rutin setiap satu bulan sekali sehingga karyawan mengetahui product knowlead yang dimiliki perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad M. 2005. Psikologi Industri . Yogyakarta: Liberty
- Bejo Siswanto. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Brahmasari & Suprayetno.2008. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)* Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. VII No. 2 Sepetember 2008
- Davis, Keith dan Newstrom, 2004, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Elvira sari, 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24
- Ghozali, Imam. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegora. Semarang
- Gunawan, Wibisana, 2001, *Dasar — Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinvsu Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Irianto & Dwiastuti. 2005. *Analisis pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus Kantor Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Demak)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. II tahun 2005
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- James A. F. Mathis. *Alfonus Jackson*, 2006, *Manajemen* Jilid I, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Karismawan, Alex. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 — 92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga : Jakarta
- Mangkunegara, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga : Jakarta
- Munandar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Murdjianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Nitisemito, Andi. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga: Jakarta
- Notoatmodjo, Suyadi. 2001. Manajemen Kinerja Karyawan. BPFE Yogyakarta
- Panuju, Agung. 2003. *pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja kagcrwan unit produksi produksi PT.X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Keorganisasian. Jilid 1 Edisi 10, PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Setiawan E. 2005, *Metodologi Bisnis*, Yayasan Widya Manggala Indonesia : Semarang.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Silvana, Budiarmo*, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Sutrisno, Edy 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung