

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA, SEMANGAT KERJA DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT PURI WIRA MAHKOTA SEMARANG**

Erwin Prasetyo  
B11.2007.01283

**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 faktor 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 sebanyak 52 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang . Sampel yang diambil adalah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cluster Sampling yaitu teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat lurus. 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. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

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

**Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa yang dikerjakan dan tentu saja mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut. (Purba, 2005)

Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kepuasan kerja akan menunjang bisnis perusahaan secara positif sedangkan bagi karyawan kepuasan kerja akan membawa hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun

karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja (Sutrisno, 2009 : 45)

Dengan latar belakang yang menarik inilah sehingga ingin diketahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PURI WIRA MAHKOTA 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 Puri Wira Mahkota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Semarang ?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian 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 : dalam

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.

## **Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim 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.

Iklim 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).

Iklim organisasi sebagai sebuah hasil dari tingkah laku anggota-anggota organisasi. Iklim 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).

## **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

### **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 suatu 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).

Tingkat kesulitan pekerjaan suatu perusahaan berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Seseorang karyawan dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang monoton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan yang saling tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap karyawan. Urusan pribadi karyawan juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu para pimpinan perusahaan harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan karyawannya bekerja dengan baik. Langkah yang dapat ditempuh misalnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif, seperti jalan santai bersama, tea walk, family day dll.

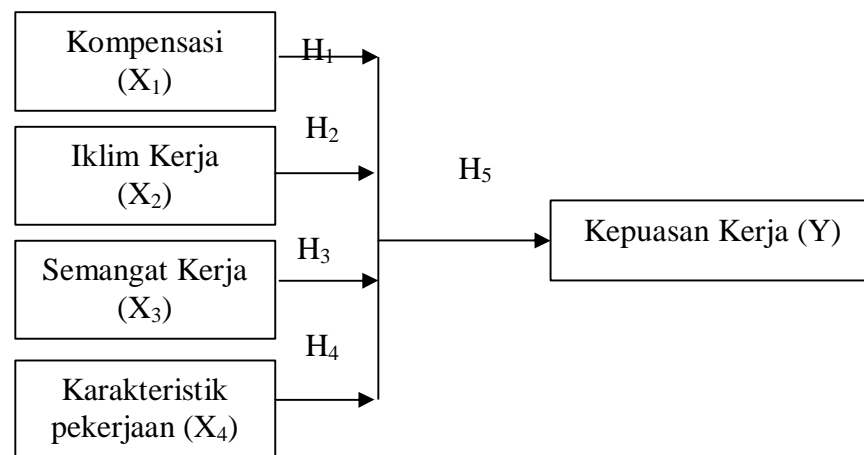
### **Kerangka Pikir**

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. 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).

Adapun gambar kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



### Hipotesis

H<sub>1</sub> = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub> = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja

H<sub>3</sub> = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kepuasan kerja

H<sub>4</sub> = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

### METODE PENELITIAN

#### 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).

1. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas kerja. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (Elviera Sari, 2009)
  - a. Kesukaan dengan pekerjaan
  - b. Kepuasan bekerja di perusahaan

- c. Ketepatan pekerjaan bagi karyawan
2. Kompensasi adalah timbale balik atas tugas yang dibebankan kepada karyawan berbentuk uang, perlindungan, bantuan dalam bentuk nyata dan tunjangan yang diterima merupakan bagian interval dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektifitas hubungan kerja. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (Elviera Sari, 2009)
  - a. Tunjangan yang diterima
  - b. Upah lembur yang sesuai dengan harapan
  - c. Program pemeliharaan kesehatan
3. Iklim karyawan adalah suatu system social yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (Elviera Sari, 2009)
  - a. Ketaatan karyawan dalam peraturan, prosedur, kebijaksanaan dan praktek selama ini baik.
  - b. Karyawan selama ini saling percaya dan membantu dalam pekerjaan
  - c. Hubungan antara sesama karyawan dalam lingkungan kerja yang baik.
4. Semangat kerja adalah pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Didit Darmawan (2010)
  - a. Disiplin karyawan dalam pekerjaan
  - b. Kerja sama antar karyawan
  - c. Jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan
  - d. Perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan dengan kenyataan yang diterimanya
5. 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
  - b. Ketrampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, ketrampilan dan variasi tugas
  - c. Tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan 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 52 karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009 : 73). Sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan PT Puri Wira Mahkota Dimana peneliti akan mengambil sampel sebanyak 52

karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus yaitu teknik sampling karena populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2001 : 76).

Adapun bagian-bagian karyawan di PT Puri Wira Mahkota adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Sampel**

No.	Bagian	Jumlah
1.	Bagian Keuangan/administrasi	3
2.	Bagian Personalia	3
3.	Bagian Pembelian	5
4.	Bagian Pemasaran	6
5.	Bagian penagihan	7
6.	Bagian Mekanik	13
7	Staf Gudang	15
	Jumlah	52

Sumber : PT Puri Wira Mahkota, 2013

#### 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 terhadap kepuasan kerja, digunakan metode analisis regresi berganda yang dibantu dengan program SPSS, dengan rumus yang digunakan :

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

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
- e : *Standar error*

#### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:83). Untuk mengetahui presentase seberapa jauh variabel Kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

$R^2$  : koefisien determinasi

$r$  : koefisien korelasi

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 Puri Wira Mahkota 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 :



**Tabel 4.15**  
**Hasil Output Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.811	1.614		-.502	.618
	KOMPENSASI	.365	.113	.255	3.222	.002
	IKLIM	.269	.125	.235	2.152	.037
	SEMANGAT	.426	.080	.444	5.326	.000
	KARAKTERISTIK	.191	.092	.242	2.080	.043

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

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

$$Y = -0,811 + 0,365X_1 + 0,269X_2 + 0,426X_3 + 0,191X_4$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- $b_0$  sebesar -0,811 berarti apabila variabel  $X_1$  (Kompensasi),  $X_2$  (iklim kerja),  $X_3$  (Semangat kerja),  $X_4$  (Karakteristik pekerjaan) konstan maka kepuasan kerja adalah positif
- Koefisien regresi kompensasi ( $b_1$ ) sebesar 0,365 berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan
- Koefisien regresi Iklim kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,269 berarti Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan Iklim kerja akan meningkatkan kepuasan kerja.
- Koefisien regresi Semangat kerja ( $b_3$ ) sebesar 0,426 berarti Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan Semangat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja
- Koefisien regresi Karakteristik pekerjaan ( $b_4$ ) sebesar 0,191 berarti Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi setiap peningkatan Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan 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 ( $X_4$ ). Pada Tabel 4.17 dibawah ini dapat dilihat hasil koefisien determinasi penelitian ini antara lain sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.746	.724	1.203

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

Dalam Tabel 4.17 diatas dapat dilihat hasil SPSS ditunjukkan pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,724 atau sebesar 72,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa 72,4 % variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh kompensasi, iklim kerja, Semangat kerja dan Karakteristik pekerjaan sisanya (100 %-72,4 %) yaitu sebesar 28,6 % kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai kompensasi PT Puri Wira Mahkota Semarang, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 4,00 (interval 3,98 – 4,02). Pada item pertanyaan pertama sebagian responden menjawab setuju sebanyak 56 responden (56 %) bahwa responden setuju bahwa persepsi karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang selama ini baik mengenai gaji, upah, bonus dan tunjangan, pada item pertanyaan kedua sebagian responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (42 %) bahwa responden setuju bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan dan pada item pertanyaan ketiga sebagian responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (50 %) bahwa responden setuju dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan besarnya  $\beta = 0,365$  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 harapoan karyawan maka perusahaan akan menghasilkan hasil produksi yang optimal.

Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indicator persepsi karyawan tentang gaji, upah, bonus tunjangan, kompensasi yang diterima

karyawan dan tunjangan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa indikator kompensasi yang diterima karyawan dan tunjangan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan menunjukkan nilai yang rendah, hal ini harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Adanya kompensasi yang memadai maka karyawan akan puas sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

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 deskripsi 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 profesional. (Nitisemito, 2001)

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

### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai iklim kerja karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,83 (interval 3,78 – 3,92).

Pada item pertanyaan pertama sebagian responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (40 %) bahwa responden setuju dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pada item pertanyaan ketiga sebagian responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (44 %) bahwa responden setuju dengan bahwa karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang saling percaya dan membantu karyawan lain dan pada item pertanyaan kedua sebagian responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (35 %) bahwa responden setuju bahwa karyawan menyatakan setuju dengan adanya hubungan baik antara sesama karyawan.

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.

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. (Hakim,2006:170)

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**

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai semangat kerja PT Puri Wira Mahkota Semarang, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,96 (interval 3,88 – 4,02). Pada item pertanyaan pertama sebagian responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (57 %) bahwa responden setuju dengan sikap mental yang patuh dan taat. Pada item pertanyaan kedua sebagian responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (42 %) bahwa responden setuju dengan kerjasama antar karyawan. Pada item pertanyaan ketiga sebagian responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (42 %) bahwa responden setuju bahwa adanya jaminan rasa aman yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Pada item pertanyaan keempat sebagian responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (45 %) bahwa responden setuju bahwa adanya perasaan puas hati yang diberikan perusahaan terhadap 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.

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 produktivitas 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)

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**

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai karakteristik pekerjaan PT Puri Wira Mahkota Semarang , tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,89 (interval 3,83 – 3,52).

Pada item pertanyaan pertama sebagian responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (44 %) bahwa responden setuju dengan kebebasan untuk mengendalikan sendiri. Pada item pertanyaan kedua sebagian responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (44 %) bahwa responden setuju dengan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Pada item pertanyaan ketiga sebagian responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (42 %) bahwa responden setuju bahwa adanya pingat pemahaman prosedur kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Dalam merancang bangun pekerjaan ada tuga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan keprilakuan terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu. Kedua mempertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada perilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktifitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga tingkat produktifitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik. (Panudju, 2003) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa variasi pekerjaan, otonomi pekerjaan yang diberlakukan perusahaan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

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

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh PT Puri Wira Mahkota Semarang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi iklim kerja yang diberikan oleh PT Puri Wira Mahkota Semarang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kepuasan kerja./ Artinya semakin tinggi semangat kerja karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang diberikan oleh PT Puri Wira Mahkota Semarang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Puri Wira Mahkota Semarang

### **Saran**

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

- a. Semangat kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Semangat kerja yang diukur dengan menggunakan indikator disiplin karyawan dalam pekerjaan, Kerja sama antar karyawan, Jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan dengan kenyataan yang diterimanya. Karena dengan adanya disiplin karyawan dalam pekerjaan, kerja sama antar karyawan, Jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, Perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan dengan kenyataan yang diterimanya maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling kecil adalah jaminan rasa aman yang berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian PT Puri Wira Mahkota Semarang karena menurut karyawan jaminan rasa aman yang diberikan belum memadai misalnya dengan memberikan alat-alat pengaman keselamatan kerja dan memberikan pelatihan serta sosialisasi keselamatan kerja kepada karyawan.
- b. Kompensasi yang diukur dengan menggunakan persepsi karyawan terhadap gaji, upah, bonus dan tunjangan, kompensasi yang diterima, tunjangan yang diberikan perusahaan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling kecil adalah tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini memadai yang berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian PT Puri Wira Mahkota Semarang karena menurut karyawan tunjangan yang diberikan belum memadai misalnya dengan memberikan tunjangan kesehatan, pemberian hari raya, dan fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan kerja. Selama ini PT Puri Wira Mahkota Semarang dalam pemberian bonus dan upah lembur kurang sehingga diharapkan PT Puri Wira Mahkota Semarang lebih memperhatikan bonus dan upah lembur karyawan dan memberikan santunan kepada karyawan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja.
- c. Iklim kerja karyawan yang diukur dengan menggunakan perasaan karyawan terhadap banyaknya peraturan, saling percaya dan saling

membantu, adanya hubungan baik antara sesama karyawan dalam lingkungan kerja. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling kecil adalah adanya hubungan baik antara sesama karyawan yang berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian PT Puri Wira Mahkota Semarang karena menurut karyawan belum ada hubungan baik antar sesama karyawan. Untuk dapat lebih mendekatkan diri antara atasan dan bawahan misalnya diadakan pertemuan-pertemuan rutin setiap sebulan sekali atau *family gathering*.

- d. Variabel karakteristik mempunyai pengaruh lebih rendah dibanding semangat kerja, sehingga disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan karakteristik pekerjaan PT Puri Wira Mahkota Semarang, misalnya dengan memberikan kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya tanpa dibantu pimpinan, ketrampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, ketrampilan dan variasi tugas sebagai contoh mempercayakan pekerjaan sepenuhnya kepada karyawan sehingga karyawan tersebut mampu untuk berkreasi dalam setiap pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 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. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinsi 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
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga : Jakarta
- 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. 2002. *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
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sukirman. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja*. Skripsi tidak dipublikasikan