

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA ANDAL SEJATI CABANG SURABAYA

Moehammad Budi Widajanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Urip Sumoharjo

Email : 1)

Abstract: Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, kebijakan dan administrasi perusahaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan), digunakan analisis regresi linier berganda. Uji F menunjukkan bahwa pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, kebijakan dan administrasi perusahaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Uji t menunjukkan bahwa dari tujuh variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi linier berganda, lima variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, upah/gaji, dan hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan dua variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu kebijakan & administrasi perusahaan dan kondisi kerja.

Keywords: *Kepuasan Kerja, Upah/gaji, Pengakuan, Kemungkinan Untuk Mengembangkan Diri, Kesempatan Untuk Maju, Hubungan Dengan Rekan Kerja*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Hal tersebut yang membuat perusahaan menyadari akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia.

Hal ini menuntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu manage sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis et al., 2003).

Salah satu sasaran utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya karyawan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi sehingga mampu mewujudkan keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan

memiliki kinerja tinggi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang” (Robbins, 2006)..

Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar individu pada suatu perusahaan. Karyawan perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya (DeMicco dan Reid, 2008).

Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya tingkat absen karyawan, perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain (DeMicco dan Reid, 2008).

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan dan memahami hal-hal yang diinginkan karyawannya, agar memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak factor, menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans (2006:283) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (job content) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor hygiene yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, kebijakan dan administrasi perusahaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, kebijakan dan administrasi perusahaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui dari ketujuh faktor tersebut, mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu

konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2004), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau discrepancy theory, teori keseimbangan atau equity theory dan teori dua faktor two factor theory. Penjelasan dari keempat teori tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik. Prinsip dari teori ini adalah

bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3. **Two Factor Theory**

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau hygiene factors. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

4. **Expectancy Theory**

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu:

Valensi lebih mengutamakan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (task significance), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbin, 2006).

Sebaliknya menurut S. Sararaks dan R. Jamaluddin (2007) dalam penelitiannya di Malaysia bahwa faktor utama kepuasan kerja adalah status ekonomi, kemungkinan berkembangnya karir dan tantangan, dan beban kerja yang diterima. Luthans (2006) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan.

Sedangkan Hulin et al., (2005) mengungkapkan lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi (pengawasan) dan rekan kerja. Hal itu yang kemudian dijelaskan Luthans (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi

terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. **Pekerjaan itu sendiri**

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2. **Gaji**

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. **Kesempatan promosi**

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. **Pengawasan (Supervisi)**

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat

mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. **Rekan kerja**

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesaling-tergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. **Maintenance Factors**

Maintenance Factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentaman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus karena kebutuhan ini kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor - faktor :

- a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
- b. Kondisi kerja (*Works Condition*)
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*)
- d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)

e. Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)

Hilangnya faktor - faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka demi kesejahteraan dan kepuasan bawahan.

2. **Motivation Factors**

Motivation Factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi meliputi :

- a. Prestasi (*Achievment*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e. Pengembangan potensi (*Advancement*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The possibility of growth*)

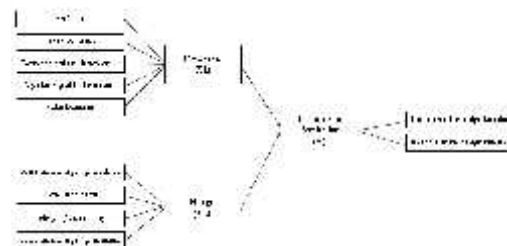
Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini dapat terpenuhi. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan.

Teori Keputusan Pembelian

Menurut Schiffman dan Kanuk (2004) keputusan Pembelian adalah pemilihan dari dua atau lebih alternatif pilihan keputusan pembelian, artinya bahwa seseorang dapat membuat keputusan, haruslah tersedia alternatif pilihan. Keputusan pembelian konsumen yaitu keputusan pembelian konsumen akhir perorangan dan rumah tangga yang membeli barang dan jasa untuk konsumsi pribadi (Kotler, 2009). Ada dua indikatornya, yaitu keyakinan dalam memilih produk dan menjadi prioritas.

Kerangka Pikir

Penelitian bermaksud untuk mengamati adanya pengaruh ekuitas merek dan harga terhadap keputusan pembelian produk kopi bubuk kemasan. Kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1
Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menetapkan dua hipotesis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut : (1) ekuitas merek berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian produk kopi bubuk kemasan; (2) harga berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian produk kopi bubuk kemasan; dan (3) ekuitas merek dan harga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keputusan pembelian produk kopi bubuk kemasan;

I. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas kualitas dan karakteristik suatu objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti lalu mengambil kesimpulan. (Sugiyono, 2011). Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili populasi penelitian. (Sugiyono, 2011)

Populasi di penelitian adalah konsumen kopi bubuk kemasan. Wilayah penelitian di Kabupaten Mojokerto. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling. Accidental sampling adalah teknik pengambilan sampel karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan sampel pada peneliti. Dalam teknik ini pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih

dahulu. Peneliti langsung mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui. Syarat untuk menjadi responden adalah orang tersebut sedang terlihat meminum kopi di warung atau di rumah. Penelitian melibatkan 100 orang sebagai responden.

METODE PENELITIAN

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, sehingga semua populasi diambil sebagai sampel yaitu semua karyawan perusahaan yang berjumlah 47 orang.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel bebas (X) terdiri dari:

a. Pengakuan (X_1)

Dalam penelitian ini variabel pengakuan (recognition) adalah adanya pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, dan juga kritikan yang membangun. Variabel ini diukur dari persepsi responden (karyawan) yang tercermin dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang pengakuan.

b. Kemungkinan untuk mengembangkan diri (X_2)

Dalam penelitian ini variabel kemungkinan untuk mengembangkan diri adalah adanya variasi dalam pekerjaan dan kesempatan untuk belajar sehingga memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya. Variabel ini diukur dari persepsi responden (karyawan) yang tercermin dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang kemungkinan untuk mengembangkan diri.

c. Kesempatan untuk maju (X_3)

Dalam penelitian ini variabel kesempatan untuk maju adalah berkaitan dengan masalah pengembangan karier dan kenaikan jabatan. Variabel ini diukur dari responden (karyawan) yang tercermin dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang kesempatan untuk maju.

d. Kebijakan dan administrasi perusahaan (X_4)

Dalam penelitian ini variabel kebijakan dan administrasi perusahaan adalah adanya kebijakan dan administrasi perusahaan yang berhubungan dengan kepentingan karyawan, antara lain sistem penggajian dan insetif finansial. Variabel ini diukur dari persepsi responden (karyawan) yang tercermin dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang kebijakan dan administrasi perusahaan.

e. Upah/gaji (X_5)

Dalam penelitian ini upah/gaji adalah besarnya gaji yang diterima dan kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Variabel ini diukur dari persepsi responden (karyawan) dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang upah/gaji.

f. Hubungan dengan rekan kerja (X_6)

Dalam penelitian ini hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan antar karyawan baik dalam pelaksanaan tugas maupun hubungan secara pribadi. Variabel ini diukur dari persepsi responden (karyawan) dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang hubungan dengan rekan kerja.

g. Kondisi kerja (X_7)

Dalam penelitian ini kondisi kerja adalah hal-hal yang terkait dengan jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja. Variabel ini diukur dari persepsi responden (karyawan) dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang kondisi kerja.

2. Variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Variabel ini diukur dari persepsi responden (karyawan) dari hasil jawaban dalam kuisioner tentang kepuasan kerja karyawan.

Jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan yang terkait dengan variabel tersebut memiliki rentang 5 skala sbb: Sangat Setuju, memiliki skor 5; Setuju, memiliki skor 4; Cukup Setuju, memiliki skor 3; Tidak Setuju, memiliki skor 2; dan Sangat Tidak Setuju, memiliki skor 1.

terikat (Y). Nilai F hitung dinyatakan dengan rumus :

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = S_0 + S_1X_1 + S_2X_2 + S_3X_3 + S_4X_4 + S_5X_5 + S_6X_6 + S_7X_7 + e$$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja karyawan
- X₁ = pengakuan
- X₂ = kemungkinan untuk mengembangkan diri
- X₃ = kesempatan untuk maju
- X₄ = kebijakan dan administrasi perusahaan
- X₅ = upah/gaji
- X₆ = hubungan dengan rekan kerja
- X₇ = kondisi kerja
- β₀ = Konstanta

S₁, S₂, S₃, S₄, S₅, S₆, S₇=

Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pengakuan (X1), kemungkinan untuk mengembangkan diri (X2), kesempatan untuk maju (X3), kebijakan dan administrasi perusahaan (X4), upah/gaji (X5), hubungan dengan rekan kerja (X6), kondisi kerja (X7) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), maka dapat diuji secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji t)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari variabel bebas pengakuan (X1), kemungkinan untuk mengembangkan diri (X2), kesempatan untuk maju (X3), kebijakan dan administrasi perusahaan (X4), upah/gaji (X5), hubungan dengan rekan kerja (X6), kondisi kerja (X7) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Apabila Fhitung < Ftabel berarti variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila Fhitung > Ftabel berarti variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

- F = F hasil perhitungan
- R² = Koefisien determinasi ganda
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah observasi

Uji F juga bisa dilakukan dengan melihat angka probabilitas kesalahan. Apabila probabilitas kesalahan (kolom sig) 0,05, maka variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila probabilitas kesalahan (kolom sig) < 0,05, maka variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel bebas pengakuan (X1), kemungkinan untuk mengembangkan diri (X2), kesempatan untuk maju (X3), kebijakan dan administrasi perusahaan (X4), upah/gaji (X5), hubungan dengan rekan kerja (X6), kondisi kerja (X7) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Apabila -ttab < thit < ttab berarti variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila -thit < -ttab atau thit > ttab berarti H0 ditolak (H1 diterima), artinya variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Nilai t hitung dinyatakan dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_j}{S_e b_j}$$

- t_{hitung} = t hasil perhitungan
- b_j = Koefisien regresi
- S_e = Standart error

Uji t juga bias dilakukan dengan melihat angka probabilitas kesalahan. Apabila probabilitas kesalahan (kolom sig) 0,05 maka variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila probabilitas kesalahan (kolom sig)<0,05 maka variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen (kuisisioner) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2004). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner itu mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Metode korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson adalah salah satu cara untuk menguji kevalidan suatu kuesioner. Adapun caranya, adalah dengan mengkorelasikan skor total seluruh pertanyaan dalam suatu variabel dengan skor pada masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang responden terhadap suatu pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sebab masing-masing pertanyaan itu mengukur hal yang sama.

Untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan cara :

1. Pengukuran ulang (*repeat measure*) yaitu seseorang disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. Pengukuran sekali saja (*oneshot*) yaitu pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain.

Suatu variabel atau konstruk dikatakan realibel, jika memiliki nilai alpha cronbach > 0,6 (Ghozali, 2001:133).

PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Realiabilitas Alat Ukur

Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan metode korelasi person (person correlation) dapat dilihat pada Tabel 4.1. Dari Tabel 4.1. terlihat bahwa koefisien korelasi antara item pernyataan X1.1 dan X1total sebesar 0,930 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X1.2 dan X1total sebesar 0,937 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X1.3 dan X1total sebesar 0,911 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisisioner pada variabel X1 adalah valid.

Tabel 4.1
Uji Validitas

Korelasi antara Item Pernyataan dan Pernyataan	Persamaan Korelasinya	Sig. (2-tailed)	Korelasi antara Item Pernyataan dan Pernyataan	Persamaan Korelasinya	Sig. (2-tailed)
X1.1 dan X1total	0,930	0,000	X1.2 dan X1total	0,937	0,000
X1.2 dan X1total	0,937	0,000	X1.3 dan X1total	0,911	0,000
X1.3 dan X1total	0,911	0,000	X1.4 dan X1total	0,911	0,000
X1.4 dan X1total	0,911	0,000	X1.5 dan X1total	0,911	0,000
X1.5 dan X1total	0,911	0,000	X1.6 dan X1total	0,911	0,000
X1.6 dan X1total	0,911	0,000	X1.7 dan X1total	0,911	0,000
X1.7 dan X1total	0,911	0,000	X1.8 dan X1total	0,911	0,000
X1.8 dan X1total	0,911	0,000	X1.9 dan X1total	0,911	0,000
X1.9 dan X1total	0,911	0,000	X1.10 dan X1total	0,911	0,000

Koefisien korelasi antara item pernyataan X2.1 dan X2total sebesar 0,964 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X2.2 dan X2total sebesar 0,975 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisisioner pada variabel X2 adalah valid.

Koefisien korelasi antara item pernyataan X3.1 dan X3total sebesar 0,946 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X3.2 dan X3total sebesar 0,932 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisisioner pada variabel X3 adalah valid.

Koefisien korelasi antara item pernyataan X4.1 dan X4total sebesar 0,951 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X4.2 dan X4total sebesar 0,970 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisisioner pada variabel X4 adalah valid.

Koefisien korelasi antara item pernyataan X5.1 dan X5total sebesar 0,972 dengan

signifikansi 0,000; item pernyataan X5.2 dan X5total sebesar 0,972 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisioner pada variabel X5 adalah valid.

Koefisien korelasi antara item pernyataan X6.1 dan X6total sebesar 0,966 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X6.2 dan X6total sebesar 0,948 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisioner pada variabel X6 adalah valid.

Koefisien korelasi antara item pernyataan X7.1 dan X7total sebesar 0,936 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X7.2 dan X7total sebesar 0,931 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan X7.3 dan X7total sebesar 0,959 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisioner pada variabel X7 adalah valid.

Koefisien korelasi antara item pernyataan Y1 dan Ytotal sebesar 0,988 dengan signifikansi 0,000; item pernyataan Y2 dan Ytotal sebesar 0,988 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti semua item pernyataan dalam kuisioner pada variabel Y adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2. Dari Tabel 4.2. tersebut, terlihat bahwa variabel X1 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,917; variabel X2 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,929; variabel X3 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,863; variabel X4 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,903; variabel X5 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,942; variabel X6 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,899; variabel X7 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,936 dan variabel Y memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,975.

Tabel 4.2
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Variabel	Cronbach's Alpha
X1	0,917	X5	0,942
X2	0,929	X6	0,899
X3	0,863	X7	0,936
X4	0,903	Y	0,975

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

1. Hasil Analisis Regresi

Proses pengolahan data untuk analisis regresi linier berganda menggunakan program Software SPSS for windows. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,010 + 0,481 X1 + 0,287 X2 + 0,291 X3 + 0,127 X4 + 0,715 X5 + 0,362 X6 + 0,246 X7 - 0,010 + 0,481 X1 + 0,287 X2 + 0,291 X3 + 0,127 X4 + 0,715 X5 + 0,362 X6 + 0,246 X7$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil R2 (Koefisien Determinasi Berganda) sebesar 0,881. Artinya bahwa keseluruhan variabel bebas X1 (pengakuan), X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri), X3 (kesempatan untuk maju), X4 (kebijakan dan administrasi perusahaan), X5 (upah/gaji), X6 (hubungan dengan rekan kerja), dan X7 (kondisi kerja) memiliki kontribusi sebesar 88,1 % terhadap naik turunnya Y (kepuasan kerja karyawan). Sedangkan sisanya 11,9 % disebabkan oleh faktor lain di luar model.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Model regresi linear berganda akan lebih tepat digunakan jika memenuhi beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas
Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas antara variabel bebas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas bila masing-masing VIF variabel bebas lebih kecil dari 10. Dari hasil perhitungan, terlihat bahwa VIF untuk variabel X₁ (pengakuan) sebesar 8,702; X₂ (kemungkinan untuk mengembangkan diri) sebesar 4,405; X₃ (kesempatan untuk maju) sebesar 4,922; X₄ (kebijakan dan administrasi perusahaan) sebesar 9,573; X₅ (upah/gaji) sebesar 7,621; X₆ (hubungan dengan rekan kerja) sebesar 8,853; dan X₇ (kondisi kerja) sebesar 9,497. Hal ini menunjukkan bahwa diantara semua variabel bebas tidak

terjadi multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan pengujian dengan metode Durbin-Watson yaitu dengan melihat angka Durbin-Watson dan berdasarkan ketiga kriteria penentuan dapat ditentukan ada tidaknya korelasi dalam hasil penelitian sebagai berikut :

- $< 1,10$ atau $> 2,91$
telah terjadi autokorelasi
- $1,10-1,54$ atau $2,46-2,90$
dinyatakan tanpa kesimpulan
- $1,68-2,32$
dinyatakan tidak terjadi autokorelasi

Dari hasil perhitungan, besarnya angka Durbin-Watson sebesar 1,837 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil analisis regresi, terlihat dalam scatterplot bahwa tidak ada pola yang jelas titik-titik yang ada pada gambar tersebut. Hal ini berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model yang digunakan.

a. Uji F

Dari hasil perhitungan, nilai F hitung sebesar 41,092 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas X1 (pengakuan), X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri), X3 (kesempatan untuk maju), X4 (kebijakan dan administrasi perusahaan), X5 (upah/gaji), X6 (hubungan dengan rekan kerja), dan X7 (kondisi kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

b. Uji t

Dari hasil perhitungan, nilai t hitung untuk X1 (pengakuan) sebesar 2,672 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,011 (kurang dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X1 (pengakuan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

Nilai t hitung untuk X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri) sebesar 2,448 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,019 (kurang dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

Nilai t hitung untuk X3 (kesempatan untuk maju) sebesar 2,129 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,040 (kurang dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X3 (kesempatan untuk maju) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

Nilai t hitung untuk X4 (kebijakan dan administrasi perusahaan) sebesar 0,620 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,539 (lebih dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 diterima atau H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X4 (kebijakan dan administrasi perusahaan) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

Nilai t hitung untuk X5 (upah/gaji) sebesar 4,179 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X5 (upah/gaji) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

Nilai t hitung untuk X6 (hubungan dengan rekan kerja) sebesar 2,263 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,032 (kurang dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X6 (hubungan dengan rekan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

Nilai t hitung untuk X7 (kondisi kerja) sebesar 1,326 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,193 (lebih dari =0,05). Hal ini berarti H0 diterima atau H1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X7 (kondisi kerja) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

c. Uji t

Untuk menguji variabel apa yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya, digunakan uji koefisien determinasi parsial (r²). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel bebas seperti tampak pada Tabel 4.3. Dari tabel tersebut terlihat bahwa X5 (upah/gaji) mempunyai nilai koefisien determinasi parsial (r²) yang terbesar dibandingkan variabel lainnya yaitu 0,3091 atau 30,91%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X5 (upah/gaji) memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan).

Tabel 4.3
Nilai Koefisien Determinasi Parsial
untuk Masing-masing Variabel Bebas

Variabel Bebas	Koefisien korelasi parsial (r)	Koefisien determinasi parsial (r ²)
X1 (pengakuan)	0,397	0,1574
X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri)	0,267	0,0721
X3 (kesempatan untuk maju)	0,377	0,1417
X4 (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)	0,099	0,0098
X5 (upah/gaji)	0,555	0,3091
X6 (hubungan dengan rekan kerja)	0,362	0,1310
X7 (kondisi kerja)	0,326	0,1063

Sumber: Hasil pengolah data dengan SPSS

Pembahasan

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda terlihat bahwa variabel X1 (pengakuan) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,481 yang berarti pengakuan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi pengakuan dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh bawahan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Variabel X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,287 yang berarti kemungkinan untuk mengembangkan diri memiliki pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kemungkinan untuk mengembangkan diri semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Variabel X3 (kesempatan untuk maju) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,291 yang berarti kesempatan untuk maju memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kesempatan untuk maju semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Variabel X4 (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,127 yang berarti kebijakan dan administrasi perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kebijakan dan administrasi perusahaan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Variabel X5 (upah/gaji) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,715 yang berarti upah/gaji memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi upah/gaji semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Variabel X6 (hubungan dengan rekan kerja) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,362 yang berarti hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kualitas hubungan dengan rekan kerja semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Variabel X7 (kondisi kerja) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,246 yang berarti kondisi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kondisi kerja semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda (R²) sebesar 0,881, yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas X1 (pengakuan), X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri), X3 (kesempatan untuk maju), X4 (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan), X5 (upah/gaji), X6 (hubungan dengan rekan kerja), dan X7 (kondisi kerja) memiliki kontribusi sebesar 88,1 % terhadap naik turunnya Y (kepuasan kerja karyawan). Sedangkan sisanya 11,9 % disebabkan oleh faktor lain di luar model.

Hasil Uji F seperti terlihat di Lampiran 3, memperlihatkan nilai F hitung sebesar 41,092 dengan nilai probabilitas atau signifikansi

sebesar 0,000 (kurang dari $= 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas X_1 (pengakuan), X_2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri), X_3 (kesempatan untuk maju), X_4 (kebijakan dan administrasi perusahaan), X_5 (upah/gaji), X_6 (hubungan dengan rekan kerja), dan X_7 (kondisi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hal ini berarti penentuan model regresi dengan memasukkan ketujuh variabel bebas tersebut sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya, merupakan hal yang tepat. Ketepatan penentuan model juga didukung oleh besarnya Koefisien Determinasi Berganda (R^2) yang mencapai 0,881.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat F. Herzberg dalam Luthans (2006) yang menyatakan bahwa puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene (dissatisfier). Faktor motivator (satisfier) berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau job content yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor motivator adalah keberhasilan melakukan tugas, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk pengembangan diri dan kesempatan untuk maju.

Faktor yang kedua adalah faktor hygiene (dissatisfier) yang berhubungan dengan aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau job context yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja, yang terdiri dari: kebijaksanaan dan prosedur perusahaan, pengawasan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2005) yang menunjukkan bahwa variabel bebas (faktor motivator dan faktor hygiene) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel bebas (kepuasan kerja). Dalam penelitian tersebut, faktor motivator terdiri dari : keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, dan kesempatan untuk maju. Sedangkan faktor faktor hygiene terdiri dari : kebijakan dan administrasi perusahaan,

pengawasan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t) seperti terlihat di Lampiran 1, nilai t hitung untuk X_1 (pengakuan) sebesar 2,672 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,011 (kurang dari $=0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_1 (pengakuan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengakuan dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh bawahan dengan memberikan pujian, penghargaan maupun kritikan yang membangun akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk X_2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri) sebesar 2,448 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,019 (kurang dari $=0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian dari para karyawan di perusahaan ini akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk X_3 (kesempatan untuk maju) sebesar 2,129 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,040 (kurang dari $=0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_3 (kesempatan untuk maju) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan karier dan memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan ini akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk X_4 (kebijakan dan administrasi perusahaan) sebesar 0,620 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,539 (lebih dari $=0,05$). Hal ini berarti H_0 diterima atau H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X_4 (kebijakan dan administrasi perusahaan) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan

ini tidak terlalu mempermasalahkan kebijakan dan administrasi perusahaan baik dalam sistem penggajian dan insentif finansial maupun di luar sistem penggajian dan insentif finansial sebagai faktor yang menentukan kepuasan kerja. Oleh karena itu variabel kebijakan dan administrasi perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk X_5 (upah/gaji) sebesar 4,179 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari $=0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_5 (upah/gaji) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan ditinjau dari segi besarnya dan kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan yang dilakukan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk X_6 (hubungan dengan rekan kerja) sebesar 2,263 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,032 (kurang dari $=0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_6 (hubungan dengan rekan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja di perusahaan ini, baik dalam pelaksanaan tugas maupun masalah pribadi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Nilai t hitung untuk X_7 (kondisi kerja) sebesar 1,326 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,193 (lebih dari $=0,05$). Hal ini berarti H_0 diterima atau H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X_7 (kondisi kerja) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini tidak terlalu mempermasalahkan kondisi kerja di perusahaan ini baik yang terkait dengan : aturan jam kerja dan waktu istirahat; lingkungan kerja; maupun keamanan dan peralatan kerja, sebagai faktor yang menentukan kepuasan kerja. Oleh karena itu variabel kondisi kerja tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, kebijakan dan administrasi perusahaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 41,092 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari *level of significance* () dalam penelitian sebesar 0,05. Hal ini berarti penentuan model regresi dengan memasukkan ketujuh variabel bebas tersebut sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya, merupakan hal yang tepat. Ketepatan penentuan model juga didukung oleh besarnya Koefisien Determinasi Berganda (R^2) yang mencapai 0,881.
2. Uji t membuktikan bahwa dari tujuh variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi linier berganda, lima variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, upah/gaji, dan hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan dua variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu kebijakan & administrasi perusahaan dan kondisi kerja.
3. Pengakuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengakuan dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh bawahan dengan memberikan pujian, penghargaan maupun kritikan yang membangun akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Kemungkinan untuk mengembangkan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian dari para karyawan di perusahaan ini akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Kesempatan untuk maju memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan karier dan memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan ini akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Upah/gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan ditinjau dari segi besarnya dan kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan yang dilakukan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
7. Hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja di perusahaan ini, baik dalam pelaksanaan tugas maupun masalah pribadi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
8. Kebijakan dan administrasi perusahaan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini tidak terlalu mempermasalahkan kebijakan dan administrasi perusahaan baik dalam sistem penggajian dan insentif finansial maupun di luar sistem penggajian dan insentif finansial sebagai faktor yang menentukan kepuasan kerja. Oleh karena itu variabel kebijakan dan administrasi perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..
9. Kondisi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini tidak terlalu mempermasalahkan kondisi kerja di perusahaan ini baik yang terkait dengan

: aturan jam kerja dan waktu istirahat; lingkungan kerja; maupun keamanan dan peralatan kerja, sebagai faktor yang menentukan kepuasan kerja. Oleh karena itu variabel kondisi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena kepuasan kerja akan berdampak pada disiplin kerja, *labor turn over*, dan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan cenderung tidak disiplin, menimbulkan *labor turn over* yang tinggi dan rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan dan memahami hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ada lima faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini, yaitu: pengakuan, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju, upah/gaji, dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Dalam penelitian ini, upah/gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan dengan mengupayakan agar gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan kepuasan yang lebih tinggi bagi karyawan baik dari segi besarnya maupun kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
4. Dalam penelitian ini, pengakuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan dengan mengupayakan terciptanya kondisi

5. dimana ada pengakuan yang semakin tinggi dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh bawahan.
 6. Dalam penelitian ini, kemungkinan untuk mengembangkan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan dengan menciptakan peluang yang semakin besar kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
 7. Dalam penelitian ini, kesempatan untuk maju memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan dengan menciptakan peluang yang semakin besar kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan karier dan memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan ini.
 8. Dalam penelitian ini, hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan dengan menciptakan hubungan yang semakin harmonis antar sesama rekan kerja di perusahaan ini, baik dalam pelaksanaan tugas maupun masalah pribadi.
- DeMicco & Reid, 2008, *Management : Behavior , Performance and Effectiveness* McGraw-Hill Book Co, New York.
- Ghozali, Imam, 2004, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta..
- Hullin, Felix; Vandenberg, Robert J. & Charles E. Lance, 2005, "The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes os Sales People", *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 39, No.2, pp.165-178.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, Stephen. P., 2006, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- S. Sararaks dan R. Jamaluddin, 2007, "Theory of Quality Management Underlying The Deming Management Method", *Journal of Management Review*, Vol. 29 No.3 p. 472-509.
- Setyawan, Donny, 2005, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi : Studi Kasus di Pemkab. Temanggung*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis K, Indah, M. Noor Ardiansah & Sutapa, 2003, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.4 No. 2, Juli, pp. 141-152.
- As'ad, M., 2004, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.