**FAKTOR MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. X WILAYAH SURABAYA**

**1Budi Widajanto, 2Setiyawan Sukin Adianto, 3Rini Novianti dan 4Dadang Arjogunawan**

1,2,3,4Institut Kesehatan dan Bisnis Surubaya, Jln Medokan Semampir Surabaya

Email: [budi.widajanto@gmail.com](mailto:budi.widajanto@gmail.com)

|  |
| --- |
| **ABSTRAK** |
| 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 varibel 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 |
| ***ABSTRACT*** |
| *This research aims to find out whether recognition, the possibility of self-development, opportunities for advancement, company policies and administration, wages/salaries, relationships with co-workers, and working conditions simultaneously or partially have a significant effect on job satisfaction of PT employees. Mitra Andal Sejati Surabaya Branch. To determine the influence of all independent variables on the dependent variable (employee job satisfaction), multiple linear regression analysis was used. The F test shows that recognition, possibilities for self-development, opportunities for advancement, company policies and administration, wages/salaries, relationships with co-workers, and working conditions simultaneously have a significant influence on employee job satisfaction. Meanwhile, the t test shows that of the seven independent variables included in the multiple linear regression model, five independent variables have a positive and significant influence on employee job satisfaction, namely recognition, the possibility of self-development, opportunities for advancement, wages/salaries, and relationships with colleagues. Work . Meanwhile, the two independent variables do not have a significant influence on employee job satisfaction, namely company policy & administration and working conditions*  ***Keyword(s):*** *Job Satisfaction, Wages/salaries, Recognition, Possibilities for Self-Development, Opportunities for Advancement, Relationships with Colleagues* |

**PENDAHULUAN**

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, 2016). 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 me- 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., 2013).

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, 2016)..

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 diidentifikasikan sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya (DeMicco dan Reid, 2018).

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, 2018). 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 significancy), 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, 2016).

Sebaliknya menurut S. Sararaks dan R. Jamaluddin (2017) dalam penelitiannya di Malaysia bahwa faktor utama kepuasan kerja adalah status ekonomi, kemungkinan berkembangnya karir dan tantangan, dan beban kerja yang diterima. Luthans (2016) 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.

**METODE PENELITIAN**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas kulaitas 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 samplingadalah teknik pengambilan sampel karena aksesbilitas 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. 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.

**HASIL PENELITIAN**

Hasil uji validitas dengan metode korelasi person (person correlation) dapat dilihat 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 kuisioner pada variabel X1 adalah valid. 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 kuisioner 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 kuisioner 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 kuisioner 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 X7 total 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.

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.

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 erjadi multikolinearitas.

1. 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. < 1,10 atau >2,91 telah terjadi autokorelasi
2. 1,10-1,54 atau 2,46-2,90 dinyatakan tanpa kesimpulan
3. 1,68-2,32 dinyatakan tidak terjadi autokorelasi Dari hasil perhitungan, besarnya angka Durbin-Watson sebesar 1,837 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.
4. 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

Dari hasil perhitungan, nilai F hitung sebesar 41,092 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari α= 0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 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).

Dari hasil perhitungan, nilai t hitung untuk X1 (pengakuan) sebesar 2,672 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,011 (kurang dari α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 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 α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 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 α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 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 α=0,05). Hal ini berarti H0 diterima atau H1 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 α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 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 α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 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 α=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).

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).

**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 (kebijakan 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 (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. 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 α= 0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 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) 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 (R2) 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 X1 (pengakuan) sebesar 2,672 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,011 (kurang dari α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X1 (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 X2 (kemungkinan untuk mengembangkan diri) sebesar 2,448 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,019 (kurang dari α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X2 (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 X3 (kesempatan untuk maju) sebesar 2,129 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,040 (kurang dari α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X3 (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 X4 (kebijakan dan administrasi perusahaan) sebesar 0,620 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,539 (lebih dari α=0,05). Hal ini berarti H0 diterima atau H1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X4 (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 insetif 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 X5 (upah/gaji) sebesar 4,179 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X5 (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 X6 (hubungan dengan rekan kerja) sebesar 2,263 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,032 (kurang dari α=0,05). Hal ini berarti H0 ditolak atau H1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X6 (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 X7 (kondisi kerja) sebesar 1,326 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,193 (lebih dari α=0,05). Hal ini berarti H0 diterima atau H1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X7 (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**

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* (α) dalam penelitian sebesar 0,05. Hal ini berarti penentuan model regresi dengan memasukkan ketujuh variabel bebas tersebut sebagai faktor yang mempengeruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya, merupakan hal yang tepat. Ketepatan penentuan model juga didukung oleh besarnya Koefisien Determinasi Berganda (R2) yang mencapai 0,881.

Uji t membuktikan bahwa dari tujuh varibel 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 insetif 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.

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

**DAFTAR PUSTAKA**

Anis K, Indah, M. Noor Ardiansah & Sutapa, 2013, 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., 2014, Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia, Yogjakarta: Liberty.

DeMicco & Reid, 2018, Management : Behavior , Performance and Effectiveness McGraw-Hill Book Co, New York.

Ghozali, Imam, 2014, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S. P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hullin, Felix; Vandenberg, Robert J. & Charles E. Lance, 2015, “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, 2013, Perilaku Organisasi, Edisi kelima, Penerbit Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Robbins, Stephen. P., 2016, 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, 2015, 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, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.