

JURNAL MANAJEMEN & BISNIS SRIWIJAYA

Vol. 1, No, Oktober 2003

ISSN 1412-4521

Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang
Agung Panudju

Restrukturisasi Hutang Melalui Kebijakan Debt To Equity Swap dan
Pengaruhnya Terhadap Struktur Keuangan
Yusuf Haryono

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional
Terhadap Kinerja karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa
Andira dan Budiarto Subroto

Pengukuran Kepuasan Kemitraan Terhadap Pelayanan PT. X Palembang
Sindu Cahyoko

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA



Editor Ketua

Dr. Diah Natalisa, MBA

Anggota

Prof. Dr. Nurimansyah Hasibuan

Dr. Siti Zainab Bakir

Dr. Syamsurijal, AK

Dr. IBM Santika

Dr. Syamsul Amar

Dr. H. Imam Syakir, SE

Dr. M. Taufik, SE, Msi

Drs. Umar Hamdan AJ, MBA

Dra. Badia Perizade, MBA

Editor Pelaksana

Drs. Tertiato wahyudi, MAFIS

Drs. Islahuddin Daud, MM

Tata Usaha

Yovira Dewi, SE

Alamat Tata Usaha

Kampus Bukit Besar Jl. Sriwijaya Negara,

Palembang 30139

Telp. (0711) 356172, 350756

Fax. (0711)350756

Terbit Pertama Kali Juli 2003

Daftar Isi

Daftar Isi

- 3. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap
↑ Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang**

- 18. Restrukturisasi Hutang Melalui Kebijakan Debt To Equity Swap dan Pengaruhnya Terhadap Struktur Keuangan PT.X**

- 37. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa.**

- 50. Pengukuran Kepuasan Anggota Kemitraan terhadap Pelayanan PT. X Palembang**

PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PRODUKSI PT.X PALEMBANG

Oleh : Agung Panudju

ABSTRACT

This research is conducted to know the influence of variables compensation and job characteristic on the work satisfaction of Production Unit employee at PT. X. This research is causality research and method that used in this research is survey. The number of sample are 93 respondent and data collecting is conducted by filling out some questionnaires. There are two group of variable in this research. Those are independent variable which are compensation and job characteristic, and the other is dependent variable which is work satisfaction of Production Unit employee at PT. X. Multiple linear regression is used to analyze the influence of variables compensation and job characteristic on the work satisfaction. According to the results of regression analysis, find that simultaneously variables of compensation and job characteristic have significant effects on work satisfaction of production Unit employee at PT. X. Partially, variable of job characteristic which is autonomy of job (X_3) has most dominant effects on work satisfaction of production unit employee at PT. X.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Berkerja pada suatu perusahaan / organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan berkerja pada perusahaan / organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (siagian, 2000). Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena Manusia Merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah perkerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan perkerjaan itu efektif atau tidak (Allen dalam As'ad, 1998).

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kuarang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidak puasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, PT.X telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalanya dengan memperhatikan kompetensi yang

dimiliki karyawan, dan dengan menjalankan system rotasi dan mutasi yang baik antar bagian, dinas, departemen, maupun direktorat. Namun demikian, dalam kenyatannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya demonstrasi karyawan dengan salah satu tuntutan adalah perbaikan sistem pengajaran berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Palembang.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel-variabel yang ada dalam kompensasi (finansial dan finansial) serta variabel-variabel yang ada pada karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikan tugas, dan umpan balik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan manakah yang merupakan variabel paling dominan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah sistem kompensasi yang diterapkan di unit produksi PT.X secara parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan di unit produksi PT.X secara parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
3. Untuk mengetahui variabel- variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Garry Dessler Mendefinisikan kompensasi sebagai berikut : Employee compensation is all forms of pay rewards going to employee and arising from their employment. Maksudnya kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan

Menurut Mondy dan Neo, jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial (Mondy & Neo, 1993) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non- finansial, seperti promosi jabatan. Dan penghargaan.

Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi (Hasibuan 2001), yaitu :

1. Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
2. Azas layak dan wajar; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.
Selain itu beberapa hal yang perlu dilakukan dalam usaha pengembangan suatu sistem kompensasi, antara lain:
 1. Melakukan analisis pekerjaan
 2. Melakukan Penilaian terhadap pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal

3. Melakukan survei terhadap berbagai sistem imbalan yang berlaku diorganisasikan lain, guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal
4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain.

2.2. Karakteristik Pekerjaan

Membahas masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis.

Dalam merancang bangun pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. *Pertama*, dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan keperilakuan terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu, *Kedua*, mempertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada prilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. *Ketiga*, tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik.

2.2.1 Unsur Organisasi

Seluruh unsur organisasi dalam rancang bangun pekerjaan berangkat dari dan bermuara pada efisiensi dan efektivitas kerja. Untuk mencapainya organisasi cenderung kearah pendekatan mekanistik, prosedur dan ergonomik. Pendekatan mekanistik adalah pendekatan yang menekankan pada spesialisasi yang tinggi sebagaimana halnya dengan pendekatan scientific management, yaitu memberikan cakupan pekerjaan yang rendah pada seseorang dengan harapan pelaksana menjadi sangat ahli dalam pelaksanaannya dan dapat menjadi sangat efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Pendekatan berikutnya adalah menentukan prosedur atau arus kerja, yaitu prngaturan dan penentuan standar perilaku dalam pelaksanaan tugas sebagai upaya untuk meningkatkan kepastian dari hasil pekerjaannya. Selanjutnya pendekatan ergonomik, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan dapat memudahkan pelaksanaan tugas-tugas yang efisien atau dapat membantu gerakan-gerakan yang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.2 Unsur Lingkungan

Pertimbangan unsur lingkungan berkaitan dengan pertimbangan aspek-aspek kemampuan, kesediaan pegawai dan harapan- harapan masyarakat. Kemampuan dari pegawai akan menentukan tingkat spesialisasi pekerjaan yang tepat. Seorang pegawai dengan kemampuan yang rendah lebih efektif dengan spesialisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai kemampuan lebih tinggi. Ketersediaan pegawai juga akan menentukan tingkat spesialisasi yang akan diterapkan.

2.2.3 Unsur keprilakuan

Rancang bangun pekerjaan tidak boleh semata-mata dikaitkan hanya dengan efisiensi kerja saja, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa orientasi efisiensi, efektivitas dan produktivitas sangat penting dalam satu organisasi.

Unsur keperilakuan berkaitan dengan pemberian beberapa karakteristik dan pekerjaan yang dapat memenuhi keinginan atau motif seseorang dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu :

1. Otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Variasi tugas.
3. Identitas tugas.

4. Signifikansi tugas.
5. Umpan balik.

2.3 Kepuasan Kerja

Berbagai defenisi tentang kepuasan kerja telah dibuat oleh para ahli. Diantaranya adalah Wexley dan Yukl dalam As'ad (1987), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: "Job satisfaction is the way an employee feels about his job". Kepuasan kerja perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Siagian menuliskan bahwa "kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya" (Siagian, 2000). Dari defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

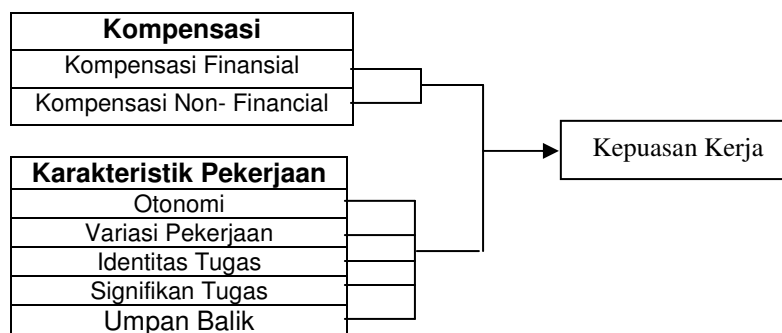
Dalam hasil Annual Job satisfaction Survey terhadap para staf perusahaan di Amerika Serikat berkaitan dengan permasalahan kompensasi mendekati tahun 2000 menunjukkan bahwa level tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan dengan hasil kerjanya (Weldon, 1999).

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Alhabsji dan Al-Musadieg terhadap karyawan Hotel Patra Jasa Semarang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan non finansial) dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Selain itu variabel-variabel dalam Karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai kontribusi lebih besar dibandingkan variabel-variabel dalam kompensasi, sedangkan secara parsial variabel otonomi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Sugiarto, Alhabsji, dan Al-Musadieg, 2001)

2.5 Penelitian Terdahulu

Dari uraian pada landasan teori diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Hubungan Antara variabel- variabel yang ada pada penelitian ini adalah hubungan asimetris dimana variabel yang satu (dimensi dari kompensasi dan karakteristik pekerjaan) Merupakan Penyebab dari variabel yang lainnya (kepuasan Kerja).

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang diajukan, maka hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel-variabel bebas dalam kompensasi dan karakteristik pekerjaan bersama- sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Produksi PT.X Palembang.
2. Variabel –variabel bebas dalam kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Produksi PT.X Palembang.
3. Variabel- variabel bebas dalam Karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT.X Palembang.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausalitas, dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan dan karakteristik yang ditetapkan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan diunit Produksi PT.X Palembang. Sedangkan Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survey.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan diUnit Produksi PT. X Palembang, baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional dan level pimpinan/ Staf samapai dengan pelaksana / non staf.

Kelompok	Jumlah
-Pimpinan /Staf	491 orang
-Pelaksana	734 orang
Jumlah Karyawan	1.225 orang

Ukuran dari sampel yang akan dijadikan obyek penelitian ditentukan dengan pendekatan rumusan Slovin dengan persentase sampling error yang ditolerir 10 %. Rumusan Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N. e^2}$$

dimana : n = Ukuran sampel e = Sampling error yang ditolerir atau diinginkan
 N = Ukuran populasi

Berdasarkan pendekatan tersebut ,maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 93 (37 karyawan staf dan 56 karyawan non staf) karyawan. Sedangkan jumlah sampel pada masing- masing kelompok ditetapkan proposional sesuai dengan jumlah karyawan pada masing- masing kelompok (sub populasi).

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik probabilitas / acak, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

3.3. Variabel Penelitian.

Berdasarkan penjelasan- penjelasan diatas , terdapat 2 variabel yang termasuk dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen meliputi :

1. Kompensasi terdiri dari :
 - a. Kompensasi finansial (X^1), yaitu kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, dengan indikator persepsi karyawan tentang gaji, upah, bonus dan tunjangan.
 - b. Kompensasi non finansial (X^2), yaitu kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial, dengan indikator persepsi karyawan tentang promosi jabatan dan penghargaan.
2. Karakteristik Pekerjaan, terdiri dari :
 - a. Otonomi (X^3), yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
 - b. Variasi pekerjaan (X^4), yaitu keterampilan / metode/ cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
 - c. Identitas tugas (X^5), yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
 - d. Signifikansi tugas (X^6), yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
 - e. Umpan balik (X^7), yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan, sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan kerja (Y) , yaitu perasaan yang dirasakan karyawan berdasarkan kompensasi yang diterima dan karakteristik pekerjaannya, dengan indikator kepuasan karyawan terhadap karakteristik karyawan terhadap karakteristik pekerjaan.

Untuk mengukur variabel yang ada digunakan skala dan teknik pembuatan skala yang dipakai adalah skala Likert, dengan skala 1 sampai dengan 5. Angka 5 menunjukkan sangat puas atau dan skala 3 menunjukkan netral, sedangkan skala 1 menunjukkan sangat tidak puas atau tidak setuju.

3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butiran-butiran pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang ada pada variabel-variabel. Selain itu juga dilakukan studi dokumen, laporan dan data tertulis lainnya.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian sebgaiian besar adalah data primer serta beberapa data sekunder. Data primer yang merupakan data utama yang akan digunakan untuk analisis, diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden yang dituju (target subject). Sedangkan data sekunder yang akan lainnya yang ada di unit Produksi PT. X Palembang.

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan metode analisis statistik, yaitu teknik analisis regresi linear berganda serta uji F dan t. Adapun model matematika dari regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Kompensasi finansial
- X_2 = Kompensasi non finansial
- X_3 = Otonomi
- X_4 = Variasi pekerjaan
- X_5 = Identitas Tugas
- X_6 = Signifikansi tugas
- X_7 = Umpan balik
- e = Variabel gangguan

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

Data yang diperoleh telah terlebih dahulu diuji dengan uji Reliabilitas dan validitas. Hasil Pengujian data-data tersebut memperhatikan bahwa kesempatan penelitian adalah valid dan reliabel seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel.4.1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode Variabel	Hasil Pengukuran(x)	Reliabilitas
1.	Kompensasi finansial	0,7519	Reliabel
2.	Kompensasi non finansial	0,7984	Reliabel
3.	Otonomi	0,7321	Reliabel
4.	variasi pekerjaan	0,8343	Reliabel
5.	Identitas Tugas	0,8109	Reliabel
6.	Signifikansi tugas	0,7964	Reliabel
7.	Umpan balik	0,7919	Reliabel

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas

No	Kode Variabel	Hasil Pengukuran	Validitas
1.	Kompensasi Finansial		
	KF1	0,6673	Valid
	KF2	0,6399	Valid
	KF3	0,6417	Valid
2.	KF4	0,6548	Valid
	Kompensasi Non Finansial		

	KNF1	0,8177	Valid
	KNF2	0,8221	Valid
	KNF3	0,6984	Valid
	KNF4	0,6549	Valid
3.	Otonomi		
	OT1	0,5472	Valid
	OT2	0,6224	Valid
	OT3	0,6609	Valid
	OT4	0,6644	Valid
4.	Variasi Pekerjaan		
	VP1	0,8562	Valid
	VP2	0,9000	Valid
	VP3	0,8649	Valid
	VP4	0,8639	Valid
5.	Identitas Tugas		
	IT1	0,6672	Valid
	IT2	0,8765	Valid
	IT3	0,7692	Valid
6.	Signifikansi Tugas		
	ST1	0,7408	Valid
	ST2	0,8074	Valid
	ST3	0,6672	Valid
7.	Umpan balik		
	UB1	0,7064	Valid
	UB2	0,5739	Valid
	UB3	0,8207	Valid
	UB4	0,8238	Valid

4.2 Uji Regresi linier Berganda antara Variabel- variabel dalam Kompensasi dan Variabel –variabel dalam Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.

Data yang diperoleh dari 93 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap, selanjutnya dianalisis dengan hasil pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3. Hasil uji regresi linear berganda antara variabel-variabel dalam kompensasi dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan Terhadap kepuasan kerja

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t terhitung	P
Konstanta	0,506		1,015	0,313
X ₁	0,144	0,168	1,583	0,117
X ₂	0,01289	0,20	0,177	0,860
X ₃	0,262	0,253	2,479	0,015*
X ₄	0,008378	0,012	0,131	0,896
X ₅	0,120	0,149	1,409	0,163

X ₆	0,3468	0,039	0,435	0,665
X ₇	0,218	0,266	2,431	0,017*
R = 0,611	Adj R ² = 0,322	F = 7,230	P = 0,000	

Catatan = * signifikansi @ = 0,05

Persamaan regresi untuk mengetahui variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,506 + 0,1 = = 89X_2 + 0,262X_3 + 0,008378 X_4 + 0,120 X_5 + 0,3468 X_6 + 0,218 X_7 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Kompensasi finansial
- X₂ = Kompensasi non finansial
- X₃ = Otonomi
- X₄ = Variasi pekerjaan
- X₅ = Identitas pekerjaan
- X₆ = Signifikan tugas
- X₇ = Umpan balik
- e = Error

variabel independen secara Berdasarkan tabel 4.3. terlihat bahwa nilai p(sig.F)= 0,000<0,05, maka ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial, kompensasi non finansial otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikan tugas dan umpan balik , secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen secara simultan sebesar 32,2 %(Adjusted R Square = 0,322) dan sisanya 67,8 % oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti.

Nilai koefisien regresi (R) yang diperoleh positif yaitu 0,611 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, kompensasi non finansial,otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Dari tujuan variabel bebas, semuanya memiliki hubungan positif dengan variabel terikat.Pengaruh positif(+) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Unit Produksi PT X akan berubah atau seirung dengan perubahan-perubahan variabel kompensasi finansial, kompensasi tugas dan umpan balik.

Dari tabel 4.3, didapat kan bahwa nilai F secara keseluruhan sebesar 7,230 ,artinya F hitung secara keseluruhan adalah sebesar 7,230 dan dapat dipastikan bahwa F hitung > dari nilai F tabel (2,703). Ini berarti bahwa seluruh variabel - variabel bebas yang teliti secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat(kepuasan kerja). Selain itu juga terlihat bahwa seluruh variabel-variabel bebas yang diteliti memang benar – benar mampu menjelaskan variabel terikat secara bermakana.

4.3. Uji Regresi Linear Berganda antara Variabel- variabel dalam kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Data yang diperoleh dari 93 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap , selanjutnya dianalisis dengan hasil seperti pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda antara Variabel- variabel dalam kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel	Koefisien regresi	Beta	t terhitung	P
Konstanta	2,386		8,371	0,000
X ₁	0,120	0,140	1,191	0,237
X ₂	0,162	0,256	2,183	0,032*
R = 0,352 Adj R ² = 0,105 F = 6,372 P = 0,003				

Catatan = * Signifikansi @ = 0,05

Persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas kompensasi adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,386 + 0,120 X_1 + 0,0162 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₂ = Kompensasi non finansial

X₁ = Kompensasi finansial

e = Standar error

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa nilai P (sig. F) = 0,003 < 0,05 , ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial dan dan kompensasi non finansial, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel secara simultan sebesar 10,5 % (Adjusted R Square = 0,105) dan sisanya 89,5 % oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti. Nilai koefisien regresi @ yang diperoleh positif yaitu 0,352 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan .dari persamaan regresi berganda pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel terikat kepuasan kerja.

Dari tabel; 4.4 juga didapat nilai F secara keseluruhan sebesar 6,372 artinya F hitung secara keseluruhan adalah sebesar 6,372 dan dapat dipastikan bahwa F hitung > dari nilai F tabel (2.703). ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Tingkat kemaknaan yang bernilai 0,003 berarti seluruh variabel bebas maupun menjelaskan variabel terikat secara bermakna.

4.4. Uji Regresi Berganda antara Variabel-variabel dalam Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.

Data yang diperoleh dari 93 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap, dianalisis dengan hasil seperti pada tabel 4.5 berikut ini

Tabel 4.5 Hasil Uji Linear berganda antara variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t terhitung	P
Konstanta	0,877		1.907	0,060
X ₃	0,270	0,26	2,540	0,013*
X ₄	-0,01422	-0,020	-0,225	0,822
X ₅	0,133	0,164	1,571	0,120
X ₆	0,04725	0,053	0,589	0,557
X ₇	0,240	0,2,293	2,777	0,007*
R = 0,611 Adj R ² = 0,322 F = 7,230 P = 0,000				

Catatan = signifikansi @ =0,05

Persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,877 + 0,270 X_3 + 0,01422X_4 + 0,133X_5 + 0,04725 X_6 + 0,240 X_7 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₃ = Otonomi
- X₄ = variasi Pekerjaan
- X₅ = Identitas Tugas
- X₆ = Signifikansi tugas
- X₇ = Umpan balik
- e = Standar error

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa nilai p (sig.F) 0,000, 0,05, ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan yang meliputi : otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen secara simultan sebesar 30,6 % (Adjusted R square = 0,306) dan sisanya 69,4 % oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang teliti seperti penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara;2000). Kebijakan dan prosedur aplikasi kelompok kerja kondisi kerja, juga merupakan aspek yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja (Gibson, et.al dalam Adiarni 1996)

Nilai koefisien regresi (R) yang diperoleh positif yaitu 0,586 dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai-nilai variabel independen, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Dari lima variabel bebas di atas, satu variabel memiliki hubungan negatif dengan variabel terikat. Pengaruh positif (+) menunjukkan bahwa kepuasan kerja Karyawan unit Produksi PT X akan berubah atau seiring dengan perubahan-perubahan variabel otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik sedangkan yang berpengaruh negatif (-) menunjukkan bahwa kepuasan kerja Karyawan Unit Produksi PT. X tidak searah dengan perubahan variabel variasi pekerjaan.

Didapatkan juga bahwa nilai F secara keseluruhan sebesar 9,116, artinya F Hitung secara keseluruhan adalah sebesar 9,116, ini berarti bahwa seluruh variabel-variabel bebas dalam karakteristik pekerjaan yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Tingkat kemaknaan dengan nilai $p=0,000$ atau $p<0,05$ berarti seluruh variabel-variabel bebas yang diteliti memang benar mampu menjelaskan variabel terikat secara bermakna.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel-variabel Kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara bersama-sama/serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,000$ ($p<0,05$), F hitung = 7,230 yang lebih besar dari F tabel (2,703) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,611 atau 61,1%, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Koefisien determinasi ($Adj R^2$)= 0,322, menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan hanya mampu menjelaskan variabel terikat kepuasan kerja karyawan sebesar 32,2%. Ini berarti bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Unit Produksi PT. X sebesar 67,8%.
3. Variabel-variabel dalam kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,003$ ($p<0,05$), F hitung = 6,372 yang lebih besar dari F Tabel (2,703) dan nilai Koefisien Korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,352 atau 35,2%, menunjukkan bahwa variabel dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,000$ ($p<0,05$), F hitung = 9,116 yang lebih besar dari F tabel (2,709) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,586 atau 58,6%, menunjukkan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Variabel otonomi dan umpan balik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X serta variabel otonomi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT.X. Hal ini terlihat dari nilai p (kemaknaan) dari variabel bebas otonomi dan umpan balik terhadap kepuasan kerja yang besarnya masing-masing 0,015 dan 0,017, yang berarti $p<0,05$.

6. Variabel-variabel kompensasi financial, kompensasi non financial, variabel pekerjaan, identitas tugas dan signifikansi tugas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Unit Produksi PT. X. Hal ini terlihat dari nilai P (kemaknaan) dari variabel-variabel tersebut yang besarnya masing-masing $> 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka terdapat beberapa hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X, maka manajemen unit produksi PT. X harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. X. hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki factor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan unit produksi.
2. Variabel otonomi dan umpan balik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. X. Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen unit produksi PT. X perlu lebih memberikan keleluasaan / kebebasan kepada para karyawan dalam hal merencanakan dan mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya, sepanjang sesuai dengan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta tujuan perusahaan tercapai. Selain itu manajemen unit produksi PT. X, Khususnya para pemimpin, juga perlu lebih memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah selesai dilakukan. Hal ini dapat berupa bimbingan, petunjuk, pengarahan, perhatian, tanggapan dan mungkin juga pujian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Walaupun variabel-variabel kompensasi financial, kompensasi non finansial, variasi pekerjaan, identitas tugas dan signifikansi tugas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. X, Manajemen unit Produksi PT. X tetap perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut guna tercapainya kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. X.
4. Walaupun penelitian ini telah dilakukan seoptimal mungkin, namun peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna. Untuk melengkapi kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini, disarankan untuk dilakukan penelitian sejenis dengan menggunakan alat ukur yang lebih baik, serta dengan mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. X, seperti kepemimpinan, kondisi kerja, struktur organisasi perusahaan, kemampuan / pendidikan karyawan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (1998). *Prosedur Penelitian*. Cetakan kesebelas, penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. (1998). *Psikologi Industri*. Edisi kelima, liberty, Yogyakarta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku dalam organisasi*. Ahli bahasa Agus Dharma, Edisi kedua, jilid -1, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. Eighth Edition, Prentice Hall International Inc., USA.
- Gomolski, B.C. (1998). *Technies Want More Than Pay*. Journal of Computerworld, 11, 49-50.

- Hagemen, Gisela, (1993). *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen SDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, (2000). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.
- Meilan Sugirato, Taher Alhabsy, Al-Musadieg, (2001). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja*. Wacana, Vol. 4 No. 1 Juli 2001, Surabaya
- Muhammad Choiri, Bambang Swasto, Al-Musadieg, (2001). *Faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai Pembentuk Perilaku Kerja*. Wacana, Vol. 1 Juli 2000, Surabaya.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). *Human Resource Management*. Sixth Edition, Allyn & Bacon Inc, USA.
- Nimran, Umar, (1993). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, CV. Astramedia, Surabaya
- Robbin, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka Benjamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, cetakan kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suardi, M. (2002) *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispenda*. Tesis MM Unsri.
- Thoha, Miftah, (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, (1999). *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Edisi revisi dan perluasan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Weldon, D (1999). *Money Still Talks*. Journal of Computerworld, 33, 46.
- Wexley, K.N. & Yuki, G.A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemativasian dan Manajemen*. Edisi 1, cetakan 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.