

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CU. KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK

Ishak

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pontianak

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Karyawan sebagai tenaga yang bekerja pada perusahaan sangat berperan aktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan akan berhasil jika tenaga kerja ini produktif dan berprestasi dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai untuk bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja. Prestasi yang tinggi tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2002). Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2003).

Keterkaitan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan baik yang bergerak di bidang jasa, perdagangan, produk atau badan usaha koperasi adalah sangat dominan, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak dapat dilihat secara individu saja, namun juga harus dilihat secara kelompok dalam lingkungan perusahaan karena sikap, nilai dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda baik secara individu maupun secara kelompok dengan segala keberadaannya memerlukan perhatian dan penanganan yang memadai, sehingga dapat mendorong atau merangsang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu di tuntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan baik di bidang jasa, perdagangan, produk, ataupun badan

usaha koperasi dengan banyak karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang di maksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Untuk itu mengusahakan apa yang disebut kepuasan kerja karyawan adalah sangat penting dilakukan oleh perusahaan (Mukhyi, 1995)

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Peranan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kepentingan visi dan pengembangan manajemen yang jelas dan tepat. Aset perusahaan terbesar adalah kualitas sumber daya manusia yang mapan dan dapat diandalkan. Untuk mewujudkan visi tersebut manajemen harus memperhatikan kemajuan karyawannya.

Faktor yang mendorong seorang karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan adalah kompensasi atau balas jasa. Kompensasi bisa berupa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, tunjangan, bonus dan juga kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan. Sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi kesehatan dan keamanan karyawan. Pemberian kompensasi dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja dan meningkatkan motivasi dalam diri karyawan sebab bagi karyawan, kompensasi merupakan kebutuhan.

CU (*Credit Union*) Khatulistiwa Bakti adalah koperasi kredit primer yang usaha pokoknya adalah simpan-pinjam. CU Khatulistiwa Bakti yang beralamatkan di Jalan Imam Bonjol Gang H. Mursyid 1 No. 3-4 ini memiliki Visi: "Lembaga keuangan berbasis masyarakat yang terpercaya, aman, dan mampu bersaing berdasarkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai *credit union*", serta memiliki Misi:

“Meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi anggota melalui pendidikan dan latihan yang menumbuhkan sikap mandiri dan inovatif serta memberikan pelayanan keuangan yang bermutu tinggi dan memuaskan”. Agar dapat mewujudkan Visi dan Misi tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Berikut ini adalah data mengenai tingkat jumlah karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 disajikan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

TABEL 1.1.
CU KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
JUMLAH KARYAWAN
TAHUN 2010s.d.2012

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Perkembangan
1	2010	135	-
2	2011	150	10 %
3	2012	155	3,23 %

Sumber : *CU Khatulistiwa Bakti Pontianak, 2013*

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2010, jumlah karyawan sebanyak 135 orang. Pada tahun 2011 jumlah karyawan 150 dengan jumlah tingkat perkembangan karyawan meningkat dari tahun 2010 sebesar 10 %. Pada tahun 2012 jumlah karyawan 155 dengan jumlah tingkat perkembangan karyawan meningkat dari tahun 2011 sebesar 3,23 %. Begitu pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam memacu semangat kerja di CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat penelitian ini yang penulis beri judul :

“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CU. KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian di atas penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi faktor – faktor kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kompensasi.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi jabatan.
4. Kepenyeliaan (atasan).
5. Hubungan rekan sekerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2002). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2000). Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2003).

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008:107). Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya yaitu aspek – aspek seperti gaji atau upah yang diterima, kondisi kerja dan sikap pimpinan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi (Kreitner 2005:273)

2.1.2. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam Yuli (2005) bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu yang disebut sebagai a) Disperancy theory, b) Equity theory, dan c) Two factor theory:

a. Disperancy Theory (Teori Perbedaan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter 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”). Locke juga menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan (disperancy) antara nilai dari harapan yang diinginkan, dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya yang telah dicapai atau

diperoleh dari pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi walaupun terdapat perbedaan (disperancy), tetapi merupakan perbedaan yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan tersebut di bawah standar minimum maka akan terjadi perbedaan negatif (negative disperancy), dan akan semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

b. Equity Theory (Teori Keseimbangan)

Equity theory pertama kali dikembangkan oleh Adam dalam Yuli (2005). Prinsip Teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi yang diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Elemen-elemen dari teori ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu elemen input, outcome, comparison, dan equity-in-equity. Yang dimaksud dengan input menurut Wexley dan Yulk dalam Yuli (2005) adalah sebagai berikut; input is anything of value that and employee perceives that he contributes to his job (input adalah segala sesuatu yang sangat berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan atau semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Sebagai contoh input adalah pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan, dan lain-lain). Outcome is anything of value that the employee perceives he obtain from the job (semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau ekspresi diri. Sedangkan comparison person dapat diartikan sebagai perasaan seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau (the comparison person may be someone in a different organization, or even the person himself in a previous job).

c. Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Teori Dua Faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang merasa tidak puas. Dalam pandangan lain dua faktor yang dimaksud dalam teori ini adalah adanya dua rangkaian kondisi, pertama kondisi yang menyebabkan orang merasa tidak puas, jika kondisi itu ada dan tidak diperhatikan, maka orang itu tidak akan termotivasi. Kondisi kedua digambarkan Herzberg dalam Yuli (2005) sebagai serangkaian kondisi intrinsik, apabila kepuasan kerja terdapat dalam

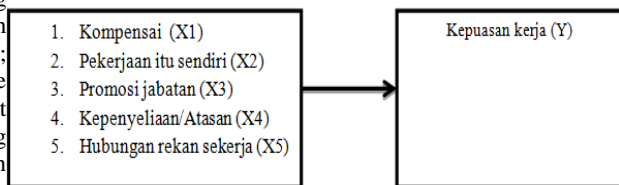
pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Apabila kondisi tersebut tidak ada, maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor motivator yang perlu diperhatikan kepada bawahan :

- 1) Keberhasilan pelaksanaan (achievement)
- 2) Tanggung jawab (responsibilities)
- 3) Pengakuan (recognition)
- 4) Pengembangan (advancement)
- 5) Pekerjaan itu sendiri (the work it self)

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran, dalam Sugiyono, (1997) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

KONSEP PEMIKIRAN



III. METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam mengadakan penelitian ini, jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey yaitu penelitian secara langsung yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dengan objek penelitian pada Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak

3.2. lokasi

Penelitian ini bertempat di Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak. Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak yang berkantor pusat di Jalan ImamBonjol Gg. H. Mursyid I No. 3-5 Kota Pontianak. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yaitu: September 2013 sampai dengan Desember 2014.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Kuncoro (2003: 103): "Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk

mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.” Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang terbagi dari 4 kantor pelayanan dan merupakan seluruh karyawan CU Khatulistiwa Bakti yang berada di Pontianak.

3.3.2. Sampel

Menurut Arikunto (2006: 131): “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Sedangkan menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2002: 124): “Sampel adalah sekelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.” Menurut Suparmoko (1998: 42): “Besarnya sampel hendaknya jangan kurang dari 30.”

Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan seluruh karyawan CU Khatulistiwa Bakti yang berada di Pontianak terdiri dari :

- Kantor Pelayanan Jeruju : 7 orang
- Kantor Pelayanan Kota Baru : 7 orang
- Kantor Pelayanan Imam Bonjol : 8 orang
- Kantor Pelayanan Tanjung Hulu : 8 orang

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan metode area, yaitu pengambilan sampel berdasarkan daerah populasi yang ditetapkan.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi jabatan.
4. Kepenyelaaan (atasan).
5. Hubungan rekan kerja.

Sehubungan dengan variabel penelitian tersebut, maka perlu dibuat definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian tersebut, yaitu :

a. Kompensasi.

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

b. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan seseorang akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

c. Promosi jabatan.

Promosi bisa berupa kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, perpindahan lingkungan kerja yang lebih baik walaupun setingkat karena kompleksitas kerja, dan pemberian penghargaan lainnya.

d. Kepenyelaaan (atasan).

Pimpinan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan karyawannya. Bagi karyawan, pimpinan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus pimpinannya.

e. Hubungan rekan kerja.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan karyawan

lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey yaitu penelitian secara langsung yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini Sumber data yang diperoleh oleh peneliti adalah Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak Kantor Pelayanan Imam Bonjol yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol Gg. H. Mursyid I No. 3-5, Kota Pontianak. Kantor Pelayanan Tanjung Hulu di Jalan Ya'm Sabran No. 93, Pontianak Timur. Kantor Pelayanan Jeruju Jalan Komyos Sudarso Komp. Jeruju Permai Blok J/8 Jeruju, Pontianak Barat. Kantor Pelayanan Kota Baru Jalan Prof.M. Yamin No. 9 Pontianak Kota

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui:

1. Observasi

Yaitu mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengadakan tanya jawab secara lengkap dengan pimpinan dan karyawan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan data yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner, di mana pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya disusun secara terperinci dan lengkap untuk memperoleh informasi sekitar masalah yang ingin dibahas.

4. Studi dokumenter

Yaitu pengumpulan data-data yang bersumber dari catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.7.1. Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan penganalisisan data yang tidak dapat dinominalkan dengan menggunakan angka-angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan dan pembahasan teori. Dari analisis tersebut kemudian dibuat suatu penyajian atau pengujian. Menurut Setiadi (2005: 26):

“Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar atau data yang berbentuk skala rasio, tetapi dalam bentuk skala yang lebih rendah yaitu: skala ordinal dan atau skala nominal.

3.7.2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawabannya (Algifari, 2001). Hasil perhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer, menggunakan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel penelitian dengan menggunakan uji data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001).

Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel (Ghozali, 2001). Uji signifikansi ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS version 18.0 for windows. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai p value/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5 persen) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai p value atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5 persen) dinilai tidak valid.

a. Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan. Menurut Supranto (1999) alat ukur dikatakan reliabel (handal) kalau dipergunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama, akan menghasilkan data yang sama atau sedikit

variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 3.1.

Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

Interval	Kriteria
$<0,200$	Sangat Rendah
$0,2 - 0,399$	Rendah
$0,4 - 0,599$	Cukup
$0,6 - 0,799$	Tinggi
$0,8 - 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber : Arikunto (2002)

3. 7. 3. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2001). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji heteroskedastisitas.

a.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik Normal Probability Plot (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. 7. 4. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

a. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, apakah variabel Kompensasi (X1), Pekerjaan itu sendiri (X2), Promosi jabatan (X3), Kepenyelaaian (X4), Hubungan rekan sekerja (X5) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y (kepuasan kerja karyawan). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

c. Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (P Value) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Nilai signifikansi (P Value) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Membuat kesimpulan

- Bila (P Value) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependent.

- Bila (P Value) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel dependent.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (bukti langsung, kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan konsumen) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2005).

3. 7. 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel

independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005).

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Kompensasi (X1), Pekerjaan itu sendiri (X2), Promosi jabatan (X3), Kepenyelaaian (supervisi) (X4), Rekan sekerja (X5) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja.

a = Constanta.

b_1 = Koefisien regresi antara Kompensai dengan kepuasan kerja.

b_2 = Koefisien regresi antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja.

b_3 = Koefisien regresi antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja.

b_4 = Koefisien regresi antara kepenyelaaian dengan kepuasan kerja.

b_5 = Koefisien regresi antara rekan kerja dengan kepuasan kerja

X1 = Variabel kompensasi

X2 = Variabel pekerjaan itu sendiri

X3 = Variabel promosi jabatan

X4 = Variabel kepenyelaaian (supervisi)

X5 = Variabel rekan sekerja

e = error disturbances

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001).

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS version 18.0 for windows. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai p value/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5 persen) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai p value atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5 persen) dinilai tidak valid.

Hasil pengujian dengan SPSS version 18.0 for windows pada kuisisioner yang

digunakan adalah untuk masing-masing variable dapat dilihat pada Tabel 4. 29 di bawah ini :

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Kuisiонер Variabel Bebas
Kompensasi

Correlations					
	itemx1_1	itemx1_2	itemx1_3	itemx1_4	score total x1
itemx1_1 Pearson Correlation	1	,721**	,397*	,420*	,759**
Sig. (2-tailed)		,000	,030	,021	,000
N	30	30	30	30	30
itemx1_2 Pearson Correlation	,721**	1	,562**	,626**	,870**
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000
N	30	30	30	30	30
itemx1_3 Pearson Correlation	,397*	,562**	1	,753**	,833**
Sig. (2-tailed)	,030	,001		,000	,000
N	30	30	30	30	30
itemx1_4 Pearson Correlation	,420*	,626**	,753**	1	,847**
Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000		,000
N	30	30	30	30	30
score total x1 Pearson Correlation	,759**	,870**	,833**	,847**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Pekerjaan Itu Sendiri

Correlations					
	itemx2-5	itemx2_6	itemx2_7	itemx2_8	score total x2
itemx2-5 Pearson Correlation	1	,609**	,504**	,337*	,774**
Sig. (2-tailed)		,000	,004	,069	,000
N	30	30	30	30	30
itemx2_6 Pearson Correlation	,609**	1	,338*	,394*	,732**
Sig. (2-tailed)	,000		,068	,031	,000
N	30	30	30	30	30
itemx2_7 Pearson Correlation	,504**	,338*	1	,667**	,826**
Sig. (2-tailed)	,004	,068		,000	,000
N	30	30	30	30	30
itemx2_8 Pearson Correlation	,337*	,394*	,667**	1	,779**
Sig. (2-tailed)	,069	,031	,000		,000
N	30	30	30	30	30
score total x2 Pearson Correlation	,774**	,732**	,826**	,779**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.29 Lanjutan
Hasil Uji Validitas Kuisiонер Variabel Bebas
Promosi Jabatan

Correlations					
	itemx3_9	itemx3_10	itemx3_11	itemx3-12	score total x3
itemx3_9 Pearson Correlation	1	,568**	,377*	,367*	,719**
Sig. (2-tailed)		,001	,040	,046	,000
N	30	30	30	30	30
itemx3_10 Pearson Correlation	,568**	1	,503**	,547**	,814**
Sig. (2-tailed)	,001		,005	,002	,000
N	30	30	30	30	30
itemx3_11 Pearson Correlation	,377*	,503**	1	,721**	,828**
Sig. (2-tailed)	,040	,005		,000	,000
N	30	30	30	30	30
itemx3-12 Pearson Correlation	,367*	,547**	,721**	1	,827**
Sig. (2-tailed)	,046	,002	,000		,000
N	30	30	30	30	30
score total x3 Pearson Correlation	,719**	,814**	,828**	,827**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Kepenyelaaian (atasan)

Correlations					
	itemx4_13	itemx4_14	itemx4_15	itemx4-16	score total x4
itemx4_13 Pearson Correlation	1	,445*	,515**	,400*	,749**
Sig. (2-tailed)		,014	,004	,029	,000
N	30	30	30	30	30
itemx4_14 Pearson Correlation	,445*	1	,450*	,520**	,768**
Sig. (2-tailed)	,014		,013	,003	,000
N	30	30	30	30	30
itemx4_15 Pearson Correlation	,515**	,450*	1	,434*	,762**
Sig. (2-tailed)	,004	,013		,017	,000
N	30	30	30	30	30
itemx4-16 Pearson Correlation	,400*	,520**	,434*	1	,802**
Sig. (2-tailed)	,029	,003	,017		,000
N	30	30	30	30	30
score total x4 Pearson Correlation	,749**	,768**	,762**	,802**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30

Tabel 4.29 Lanjutan
Hasil Uji Validitas Kuisiонер Variabel Bebas
Hubungan Kekan Sekerja

Correlations					
	itemx5_17	itemx5_18	itemx5_19	itemx5-20	score total x5
itemx5_17 Pearson Correlation	1	,765**	,470**	,634**	,890**
Sig. (2-tailed)		,000	,009	,000	,000
N	30	30	30	30	30
itemx5_18 Pearson Correlation	,765**	1	,213	,342	,724**
Sig. (2-tailed)	,000		,258	,064	,000
N	30	30	30	30	30
itemx5_19 Pearson Correlation	,470**	,213	1	,786**	,758**
Sig. (2-tailed)	,009	,258		,000	,000
N	30	30	30	30	30
itemx5-20 Pearson Correlation	,634**	,342	,786**	1	,856**
Sig. (2-tailed)	,000	,064	,000		,000
N	30	30	30	30	30
score total x5 Pearson Correlation	,890**	,724**	,758**	,856**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan output pada hasil uji validitas untuk kuisiонер digunakan pada variabel bebas seperti yang terdapat pada tabel 4.29 di atas, terlihat bahwa nilai sig. (2-tailed) untuk semua pertanyaan kuisiонер nilainya < 0,05 (< 5 persen). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisiонер yang digunakan pada variabel kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyelaaian (atasan), hubungan rekan sekerja semuanya dinyatakan valid.

Tabel 4.30 Lanjutan
Hasil Uji Validitas Kuisiонер Variabel Terikat
Kepuasan Kerja

Correlations			
	item y_21	item y_22	score total y
item y_21 Pearson Correlation	1	,392*	,861**
Sig. (2-tailed)		,032	,000
N	30	30	30
item y_22 Pearson Correlation	,392*	1	,806**
Sig. (2-tailed)	,032		,000
N	30	30	30
score total y Pearson Correlation	,861**	,806**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan output pada hasil uji validitas untuk kuisiонер yang digunakan pada variabel terikat seperti yang terdapat pada tabel 4.30. di atas, terlihat bahwa sig. (2-tailed) untuk semua pertanyaan kuisiонер nilainya < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kuisisioner yang digunakan pada variable kepuasan kerja semuanya dinyatakan valid.

1.2. Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan. Menurut Supranto (1999) alat ukur dikatakan reliable (handal) kalau dipergunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama, akan menghasilkan data yang sama atau sedikit variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.31 di bawah ini :

Tabel 4.31
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
Reliability Statistics

Variables	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	,823	5
Pekerjaan Itu Sendiri	,808	5
Promosi Jabatan	,814	5
Kepenyeliaan (atasan)	,804	5
Hubungan Rekan Sekerja	,817	5
Kepuasan Kerja	,855	3

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 4.31 di atas, terlihat bahwa Cronbach's Alpha untuk semua variabel adalah di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran yang digunakan pada pertanyaan kuisisioner pada semua variabel penelitian adalah reliable atau dapat diandalkan untuk semua konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu.

4.3. Data Asumsi Klasik

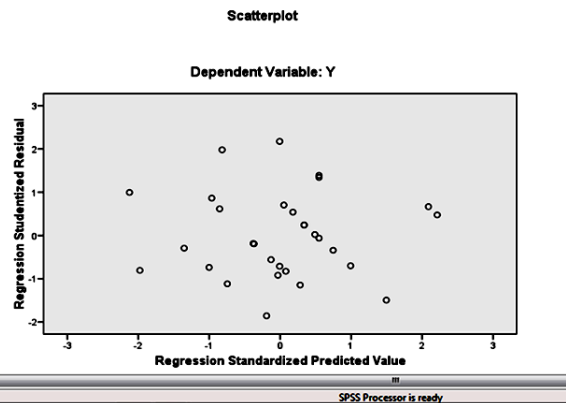
a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Singih Santoso, 2000). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dari program SPSS dapat dilihat pada gambar 4.32 berikut ini:

TABEL 4.32

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS DARI PROGRAM SPSS



Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Pada gambar 4.32 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Uji Normalitas

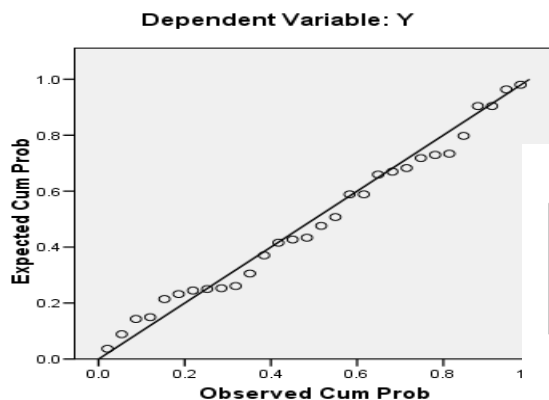
Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik Normal Probability Plot (Ghozali, 2005). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dari program SPSS dapat dilihat pada gambar 4.33 berikut ini:

TABEL 4.33

HASIL UJI NORMALITAS DARI PROGRAM SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Pada gambar 4.33 dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

a. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, apakah variabel Kompensasi (X1), Pekerjaan itu sendiri (X2), Promosi jabatan (X3), Kepenyelaaan (X4), Hubungan rekan sekerja (X5) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y (kepuasan kerja karyawan).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

c. Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (P Value) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Nilai signifikansi (P Value) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Membuat kesimpulan

- Bila (P Value) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependent.

- Hasil (P Value) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel dependent.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,159	5	1,432	10,686	,000 ^a
	Residual	3,216	24	,134		
	Total	10,375	29			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 10,686 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000^a. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar 0,000 < 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyelaaan/ atasan dan hubungan rekan sekerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyelaaan, hubungan rekan kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2005).

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R^2 karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Nilai Adjusted R^2 dapat dilihat pada tabel 4.35 sebagai berikut :

Tabel 4.35
Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.831 ^a	.690	.625	.36605	.690	10,686	5	24	.000

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Adjusted R2 adalah sebesar 0,625. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent (kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyelaaan/ atasan dan hubungan rekan sekerja) dapat menjelaskan variabel dependent (kepuasan karyawan) sebesar 62,5%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut ini :

Tabel 4.36
Hasil Uji Regresi (Koefisien Regresi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.712	.504		1,412	.171
	X1	-,089	,136	-,102	-,655	.519
	X2	,409	,159	,481	2,567	.017
	X3	,102	,145	,129	,704	.488
	X4	,174	,136	,128	1,070	.295
	X5	-,232	,136	-,170	-,170	.101

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan pada tabel 4.36 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,89 X1 + 0,409 X2 + 0,102 X3 + 0,174 X4 + 0,232 X5$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai -0,89 pada variabel kompensasi(X1) adalah bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak, maka tidak akan berarti semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
2. Nilai 0,409 pada variabel pekerjaan itu sendiri(X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pekerjaan itu sendiri yang diberikan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
3. Nilai 0,102 pada variabel promosi jabatan(X3) adalah bernilai positif sehingga dapat

dikatakan bahwa semakin tinggi promosi jabatan yang diberikan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

4. Nilai 0,174 pada variabel kepenyelaaan/ atasan (X4) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepenyelaaan/ atasa yang diberikan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
5. Nilai 0,232 pada variabel hubungan rekan kerja (X5) adalah bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi hubungan rekan kerjanya diberikan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak, berarti akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

4.6. Implikasi Hasil Penelitian

- a. H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa Bukti langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,519 yang jauh dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar -0,89. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak kepada karyawan, maka tidak akan semakin tinggi pula kepuasan karyawannya.

- b. H2 : Pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,017 yang jauh diatas 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,409. Dapat disimpulkan bahwa kehandalan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

- c. H3 : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,488 yang jauh diatas 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,102. Dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

- d. H4 : Kepenyelaaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan hipotesis keempat bahwa daya tanggap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,295 yang jauh diatas 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,174. Dapat disimpulkan bahwa kepenyelaaan/

atasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. H5 : Hubungan rekan sekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konsumen.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa kehandalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,101 yang jauh diatas 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,232. Dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui pula bahwa Dari variabel pekerjaan itu sendiri, dan hubungan rekan sekerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Faktor, promosi jabatan, kepenyeliaan/ atasan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan faktorkompensasi menurut hasil penelitian ini tidak berpengaruh positif dan juga tidak signifikan terhadap kepuasan konsumen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada BAB IV maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,89 X1 + 0,409 X2 + 0,102 X3 + 0,174 X4 + 0,232 X5$

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan juga tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,89$ (89 persen).

Variabel pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,409 (40,9 persen). Variabel promosi jabatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,102 (10,2 persen).

Variabel kepenyeliaan (atasan) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,174 (17,4 persen).

Variabel hubungan rekan sekerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan konsumen. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,232 (23,2 persen)

Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (secara bersama-sama atau smultan) dapat dijelaskan bahwa kelima variable yaitu kompensasi (X1), Pekerjaan itu sendiri (X2), promosi jabatan (X3), kepenyeliaan/ atasan (X4) dan hubungan rekan

sekerja (X5) terhadap variabel terikat kepuasan karyawan (Y) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 10,686 dengan angka signifikansi (P Value) sebesar $0,000 < 0,05$.

Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan adalah 0,625. Hal ini berarti sebesar 62,5 persen perubahan variabel kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan (atasan), hubungan rekan sekerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 37,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran:

1. Pihak Manajemen CU Khatulistiwa Bakti Pontianak

a. CU Khatulistiwa Bakti Pontianak sebaiknya tidak terlalu penting untuk memberikan kompensasi yang besar terhadap karyawan karena hal tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka dari itu lebih baik pihak manajemen memberikan sesuatu pada faktor-faktor yang lain yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Selain itu pekerjaan yang di bebaskan ke pada karyawan juga harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri karena jika suatu pekerjaan yang diberikan mendapat suatu masalah karyawan yang bersangkutan akan bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Promosi jabatan juga berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan karena promosi jabatan bisa menjadi motivasi karyawan untuk bisa lebih baik dalam bekerja dalam hal ini Manajemen CU Khatulistiwa Bakti Pontianak harus bisa menempatkan orang-orang yang berkompeten dengan pekerjaan yang di perlukan selain itu Manajemen CU Khatulistiwa Bakti Pontianak atau Atasan harus bisa merencanakan strategi yang baik untuk bisa memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para karyawan. Sesama karyawan juga harus cakap secara sosial mendukung tugas rekan kerja lain agar rasa saling membantu bisa terjalin sesama karyawan.

b. Untuk meningkatkan pelayanan bukan hanya dilihat dari modernnya fasilitas yang ada, tetapi fokus pada para karyawan agar karyawan merasakan kepuasan sehingga tercipta loyalitas terhadap CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.

2. Penelitian yang akan datang

- a. Diharapkan penelitian yang akan datang, sampel yang digunakan lebih banyak sehingga hasil dari analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
- b. Melakukan penelitian dengan aspek yang sama dengan menambahkan variabel yang menyangkut aspek tersebut untuk lebih mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan konsumen, diluar variabel yang telah diteliti penulis.

Penelitian Pemasaran. Jakarta: Kencana, 2003.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2004.

Suparmoka. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: BPFE, 1998.

Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Devi, Eva Kris Diana, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Tesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Fautisno Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi, 2002.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Nyoman Sudita. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE, 1997.
- Hilman, Ahmad. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turn Over Karyawan Produksi Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory, Departemen Manajemen Universitas Sumatera Utara
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hardjito, Dydiet. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.
- Kuncoro, Mudrajat. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Martoyo. Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Nazir, Mohammad. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi* (judul asli: Organizational Behavior), edisi 9. buku 1. Penerjemah tim indeks. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia, 2003.
- Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pontianak. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: STIE Pontianak, 2013.
- Setiadi, J.Nugroho. *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan*