

**FAKTOR KOMPENSASI SUASANA ORGANISASI
KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KASMIL KOSMOS BALI**

**Ni Ketut Narti
Ni Wayan Sukartini
Luh Made Wijayati
A.A. Raka Sitawati**
Dosen Politeknik Negeri Bali

Abstract : *This research has three purposes. To know the availability or unavailability of the partial significant influence of compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. To know the availability or unavailability of a simultaneous significant influence of the compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. To know the most dominant factors toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. The result of this research is anticipated to be used as a consideration in determining a policy in improving the employees' work satisfaction.*

The hypothesis are submitted in this research. Compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors that have a partial significant influence toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. Compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristics factors that have a significant simultaneous influence toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. Respondents in this research are the entire 256 employees of PT. Kasmil Kosmos. The hypothetical examination is conducted by using the Factor Regression Model analysis technique, with its problem-solving technique which is by an analysis factor and a multiple linier regression factor. By using SPSS for window 15 programme, the result shows that work satisfaction indicators of PT. Kasmil Kosmos employees have a high loading factor over 0.5806 so that all these indicators can confirm and represent formation factors including: compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristics factors. After having been analyzed by applying the multiple linear regression technique, the result shows that the compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors have a partial and simultaneous significance to work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. This is shown by R 0.995 The most dominant influencing factor to work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees is shown by the compensation factor at a value of beta coefficient of 0.273

The implication of this research result may create a better work satisfaction of employees, so that the object of the organization seen from the manpower viewpoint could be realized. The company should remain to observe factors which may create

work satisfaction, because by the existence of satisfaction in the work, employees will show good performance or quality of work so that employees will be more productive.

Key word: *Job Satisfaction factor, Kasmil Kosmos, Factor Regression Model*

PENDAHULUAN

Perusahaan PT. Kasmil Kosmos merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture, kerajinan tangan dan desain interior yang ingin mencapai tujuan organisasinya dengan cara mengoptimalkan fungsi sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena organisasi ini menjalankan kegiatan aktivitasnya dengan menggunakan tenaga kerja manusia lebih dominan untuk menghasilkan produknya.

Selain absensi, komunikasi di antara para karyawan, para *leader* dan supervisor kurang berjalan bagus, para pimpinan belum bisa memperlihatkan gaya kepemimpinan yang memberikan pengayoman kepada bawahannya. Karyawan yang mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi sering mendapat respon yang tidak positif dari para *leadernya*, selalu permasalahan itu dianggap datang dari karyawan. Hal ini membuat karyawan enggan untuk mengemukakan permasalahannya, sehingga karyawan mencari jalan sendiri untuk mengemukakan masalahnya, hal ini dilakukan dengan cara menulis di tembok kamar kecil yang menuangkan ketidakpuasannya atas gaji yang mereka terima, beban kerja, suasana organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Akibatnya komunikasi ini mengakibatkan para karyawan dua kali melakukan mogok kerja yaitu pada tahun 1999 dan pada tahun 2006. Mogok kerja seperti ini jelas akan merugikan perusahaan dan juga merugikan karyawan itu sendiri. Suasana seperti ini sering memunculkan konflik di antara sesama karyawan begitu pula antara karyawan dengan atasannya sehingga membuat sesama karyawan enggan bertegur

sapa walaupun dalam hal pekerjaan. Jarang sekali mereka berdiskusi tentang pekerjaan yang mereka kerjakan. Bagi karyawan yang tidak kuat dengan situasi kerja seperti ini kebanyakan mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaannya, dengan cara mengundurkan diri. Banyaknya karyawan yang berhenti membuat tingkat *turnover* karyawan menjadi tinggi setiap bulannya. Tingginya tingkat *turnover* karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan biaya untuk perekrutan, biaya pelatihan dan biaya penempatan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Selain mengeluarkan biaya yang lebih banyak, khusus di bagian produksi seringkali karyawan keluar masuk membuat tenaga kerja menjadi tidak terampil, karena untuk bisa memproduksi suatu produk diperlukan waktu yang cukup lama yaitu mencapai tiga bulan.

Kepuasan kerja yang belum dirasakan oleh karyawan berdampak besar terhadap kelangsungan kerja perusahaan. Hal terlihat dari menurunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, sehingga perusahaan sering menerima komplain dari *customer* karena tidak cocoknya kualitas yang diinginkan oleh *customer* sampai-sampai perusahaan harus mengganti kerusakan barang yang telah terkirim secara ekspor, padahal perusahaan telah menetapkan standar kualitas barang yang bisa keluar untuk diekspor. Namun ternyata kualitas barang yang terkirim masih saja dibawah standar yang ditetapkan. Belum jelasnya identitas pekerjaan, uraian tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan membuat mereka menghasilkan pekerjaan yang tidak optimal.

Dari uraian tersebut di atas bahwa penelitian tentang kepuasan kerja karyawan

PT. Kasmil Kosmos perlu dilakukan dengan memfokuskan kepada kajian terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yaitu tentang kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut .

- 1) Apakah faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos
- 2) Apakah faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos
- 3) Faktor manakah diantara semua faktor tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kasmil Kosmos.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk .

- 1) Mengetahui pengaruh signifikansi secara parsial faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.
- 2) Mengetahui pengaruh signifikansi secara simultan faktor kompensasi suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.
- 3) Mengetahui faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kasmil Kosmos.

TUJUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, meskipun dengan adanya kemajuan teknologi, adanya mesin-mesin dan peralatan canggih yang dapat menggantikan tenaga manusia, namun secanggih apapun peralatan dan mesin-mesin tersebut, kalau tidak ada unsur-unsur manusia untuk menggerakkannya, maka mesin dan peralatan itu tidak akan ada artinya. Pentingnya peranan manusia dalam suatu organisasi dikuatkan oleh pendapat Martin,dkk (Tohardi,2002) yang menyatakan bahwa dari keempat komponen dasar, suatu organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*tehnology*), prosedur kerja (*task*), dan struktur organisasi (*organization structure*), maka manusia merupakan komponen yang paling penting.

Pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja itu penting kaitannya dengan tujuan perusahaan adalah Tohardi (2002) dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Luthans (1998), mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung untuk memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik, mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan dengan cepat, serta mengalami kecelakaan kerja yang relatif lebih sedikit. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya, karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai *warkaholic*. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan suatu hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaannya, merasa tertarik kepada pekerjaannya, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan.

Pemaparan di atas memperkuat dan mempertegas pernyataan bahwa bervariasinya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga masih relevan dan perlu dilakukan penelitian lagi mengingat hal ini berkaitan dengan hal-hal yang strategis terutama dalam mengelola sumber daya manusia suatu organisasi.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Kerangka Kosep Penelitian

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, kreatif, produktif dan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, promosi, lingkungan kerja (lingkungan fisik dan psikologis) dan aturan-aturan (Hariandja, 2002).

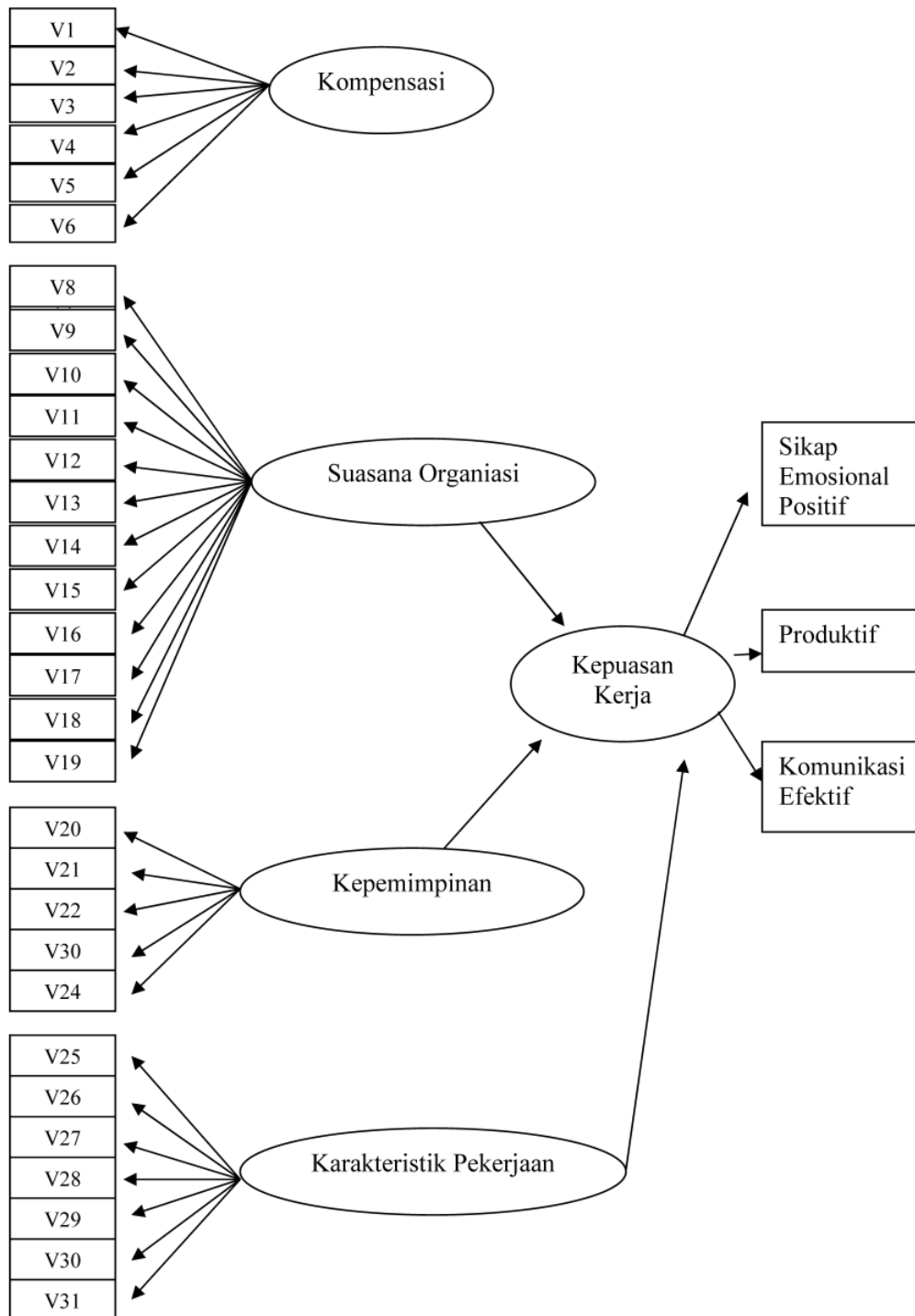
Robbins (2007) menyebutkan, ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara, misalnya daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Jadi banyak hal yang dapat menjadi penyebab ketidakpuasan kerja pegawai, dan banyak pertanda yang

ditampilkan seperti keluh kesah, tidak patuh, kegelisahan, menghindari tanggung jawab pekerjaan dan tingginya tingkat absensi. Bila hal ini tidak direspon oleh pimpinan maka akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki dedikasi kerja yang tinggi, bertanggung jawab atas pekerjaannya serta berperilaku positif. Sikap positif akan ditunjukkan oleh karyawan apabila mereka puas dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang mendapat kepuasan dalam bekerja umumnya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan perkataan lain kepuasan kerja akan berimplikasi terhadap *output* kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Kenyataan ini menjadikan para pimpinan perusahaan dewasa ini memberikan perhatian yang serius terhadap kepuasan kerja pada karyawannya, sebab erat kaitannya dengan produktivitas kerja dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Agar kepuasan kerja dapat tercipta di suatu perusahaan maka faktor-faktor yang menjadi faktor penentu kepuasan kerja haruslah diketahui oleh para pimpinan perusahaan.

Menurut Teori *Two Factor* yang dikemukakan oleh Herzerg dan dengan mengacu pada kajian empiris, yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan PT.Kasmil Kosmos, maka pada Gambar 3.1 dapat digambarkan faktor-faktor dan variabel-variabel penelitian serta hubungan maupun pengaruhnya.

Gambar 3.1. Pengaruh Faktor Kompensasi, Suasana Organisasi, Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmil Kosmos



Keterangan :

← Garis Pengaruh Variabel Laten

→ Garis Indikator

○ Variabel Laten

□ Manifes Variabel

Keterangan :

V1 = Kelayakan jumlah Gaji yang diterima

V2 = Tunjangan jabatan yang diterima

V3 = Tunjangan Uang makan yang diterima

V4 = Pemberian pakaian kerja

V5 = Insentif atau bonus yang diterima

V6 = Jaminan sosial / Jamsostek yang diterima

V7 = Tingkat keamanan lingkungan kerja

V8 = Tingkat kebersihan ruangan kerja

V9 = Kondisi Penerangan di ruang kerja

V10 = Kondisi pertukaran udara di ruangan kerja

V11 = Kondisi mesin dan peralatan kerja

V12 = Kondisi penataan ruangan kerja

V13 = Kondisi gedung kerja

V14 = Suportivitas manajemen terhadap karyawan

V15 = Komunikasi dan kepercayaan di antara karyawan

V16 = Keharmonisan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

V17 = Keharmonisan hubungan kerja antara sesama karyawan

V18 = Adanya penilaian terhadap prestasi

V19 = Adanya kesempatan untuk dipromosikan

V20 = Tingkat keadilan perlakuan pimpinan terhadap para karyawan

V21 = Ketegasan atasan terhadap bawahan

V22 = Ketanggapan atasan menanggapi keluhan bawahan

V23 = Obyektivitas penilaian atasan terhadap bawahan

V24 = Efektivitas gaya kepemimpinan

V25 = Tingkat kesulitan pekerjaan

V26 = Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan

V27 = Otonomi karyawan dalam pekerjaan

V28 = Variasi Pekerjaan yang dikerjakan

V29 = Adanya umpan balik atas pekerjaan yang dikerjakan

V30 = Kejelasan identitas pekerjaan

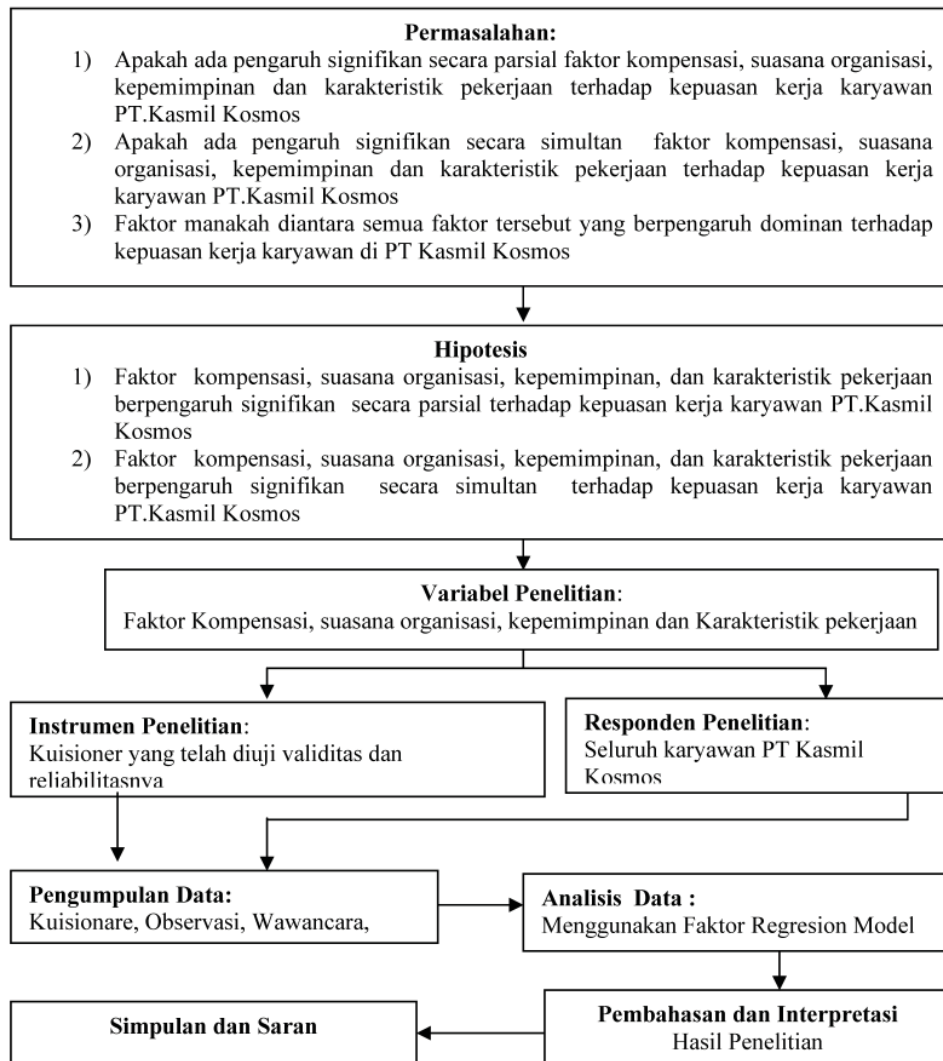
V31 = Kococokan ketrampilan yang dimiliki

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah bersifat explanatori-kausalitas maka desain penelitian ini digambarkan seperti Gambar.

Gambar Pengaruh Faktor Kompensasi Suasana Organisasi Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kasmil Kosmos



Populasi dan Responden Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kasmil Kosmos Bali yang terdiri dari 256 orang baik itu bagian produksi maupun sebagai staff administrasi kantor. Karena peneliti ingin mengetahui jawaban seluruh karyawan, maka seluruh populasi dijadikan responden, sehingga pada penelitian ini tidak menggunakan metode pengambilan sampel.

Identifikasi Variabel

Variabel -variabel yang digunakan yang diidentifikasi memiliki pengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos terdiri atas.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Karakteristik responden karyawan PT.Kasmil Kosmos

Secara umum karakteristik responden karyawan PT.Kasmil Kosmos Bali sebagai berikut.

- Berdasarkan jenis kelamin
- Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Berdasarkan Umur
- Berdasarkan masa kerja

Teknik Analisis data

1. Factor Regresion Model

2. Analisis Faktor

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 5,548 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t, dengan langkah-langkah berikut :

(1) Merumuskan formula hipotesis

Ho : $\beta_1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hi : $\beta_1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , $\alpha = 0,05$, df pembilang $(n-k-1) = (256-4-1) = 251$ dengan $t_{\text{tabel}} = 1,969$

(3) Merumuskan kriteria Pengujian

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi t hitung $< 0,05$, maka Ho ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi t hitung $> 0,05$ maka Ho diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 5,548

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan Ho

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,548 dan $t_{\text{tabel}} 1,969$.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,548 sedangkan $t_{\text{tabel}} 1,969$ yang berarti Ho ditolak, Hi diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel suasana organisasi sebesar 4,461 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t, dengan langkah-langkah berikut .

(1) Merumuskan formula hipotesis

Ho : $\beta_1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel suasana organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hi : $\beta_1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel suasana organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , $\alpha = 0,05$, df pembilang $(n-k-1) = (256-4-1) = 251$ dengan $t_{\text{tabel}} = 1,969$

(3) Merumuskan kriteria Pengujian

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi t hitung $< 0,05$, maka Ho ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi t hitung $> 0,05$ maka Ho diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 4,461

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan H_0

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,461 dan t_{tabel} 1,969.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 4,461 sedangkan t_{tabel} 1,969 yang berarti H_0 ditolak, H_1 diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

(7) Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 4,622 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t , dengan langkah-langkah berikut .

(1) Merumuskan formula hipotesis

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos

$H_1 : \beta_1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , $\alpha = 0,05$, df pembilang $(n-k-1) = (256-4-1) = 251$ dengan $t_{tabel} = 1,969$

(3) Merumuskan kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,622

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan H_0

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,622 dan t_{tabel} 1,969.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 4,622 sedangkan t_{tabel} 1,969 yang berarti H_0 ditolak, H_1 diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

(7) Pengaruh Variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 5,276 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t , dengan langkah-langkah berikut .

(1) Merumuskan formula Hipotesis

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos

$H_1 : \beta_1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , $\alpha = 0,05$, df pembilang $(n-k-1) = (256-4-1) = 251$ dengan $t_{tabel} = 1,969$

(3) Merumuskan kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,276

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan H_0

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,276 dan t_{tabel} 1,969.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,276 sedangkan t_{tabel} 1,969 yang berarti H_0 ditolak, H_1 diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Uji Pengaruh Simultan Keempat Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT.Kasmil Kosmos

Uji $F - test$ dilakukan untuk menguji hipotesis bahwa variabel kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Untuk mendapatkan jawaban terhadap permasalahan tersebut, di dapat hasil perhitungan *SPSS for Window* versi 15.0 (Lampiran 6) dapat diketahui F_{hitung} sebesar 6392,661 sedangkan F_{tabel} dapat diketahui dengan formulasi hipotesis sebagai berikut.

1) Merumuskan Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi,

suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ ada pengaruh simultan dari variabel kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen, $\alpha = 0,05$, df pembilang = $k-1 = (5-1)=4$, dan df penyebut = $(n-k)= 256-4= 251$ nilai $F_{tabel} = 2,407$

3) Merumuskan Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

4) Menghitung Nilai F_{hitung}

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6392,661

5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan / Penolakan H_0

Nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 6392,661 dan F_{tabel} 2,407.

6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6392,661 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,407, dengan demikian F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} . Hal ini berarti H_0 ditolak, H_1 diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Variabel yang Berpengaruh Dominan

Untuk dapat mengetahui variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos digunakan *standardized coefficients* beta tertinggi. Variabel Bebas yang memiliki nilai beta tertinggi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya.
- 2) Secara simultan dapat dikatakan bahwa kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Menentukan variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos digunakan *standardized coefficients* beta tertinggi. Variabel kompensasi dengan *standardized coefficients* sebesar 0,273 berada pada urutan pertama, kemudian variabel suasana organisasi dengan koefisien beta 0,263 pada urutan kedua, variabel karakteristik pekerjaan dengan koefisien beta 0,247 pada urutan ketiga dan urutan terakhir variabel kepemimpinan dengan koefisien beta 0,216. Dari keempat variabel bebas yaitu kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan, maka variabel kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.

Saran – saran

PT.Kasmil Kosmos dalam merancang rencana kerja tahunan yang menyangkut strategi kepegawaian sebaiknya memprioritaskan nilai-nilai yang menjadi faktor penentu atau dominan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini pihak manajemen sebaiknya .

- 1) Mengkaji kembali jumlah gaji pokok yang diberikan kepada karyawan dan kriteria pemberian tunjangan jabatan agar disesuaikan dengan beban dan tanggung jawab yang diemban.
- 2) Memperhatikan sistem pertukaran udara di ruangan kerja yang lebih baik.
- 3) Memberikan pelatihan tentang tata cara pemeliharaan peralatan dan mesin-mesin yang digunakan oleh karyawan agar kondisinya selalu baik sehingga tidak membahayakan karyawan yang menggunakannya.
- 4) Memberikan *training leadership* berkesinambungan agar para pimpinan bisa tegas dalam memimpin bawahannya.
- 5) Memperhatikan kejelasan identitas tugas yang akan diberikan kepada karyawan dengan tingkat kesulitan dan waktu pengerjaannya agar karyawan tidak merasa cemas dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, 2003. Pengaruh Beberapa Variabel Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata Kota Denpasar. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar Program Studi Magister Manajemen.
- As'ad M., 2001. Psikologi Industri, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Yogyakarta: Liberty.
- Bader Al-Zaid M., 2005, *Factors for Job Satisfaction among Primary Care Physicians in Kuwait*. Available from: <http://BioMedNet.com/karger>

- Badur, S. 2002 *Job Satisfaction of Heal care Staff Employee at Health Centres in Turkey*. Fuculty of Medicine (online),(August 10,2007), available From URL: <http://media.com/searchCRM/downloads/Call Center FDch17.pdf>
- Bernardo, J.M; Bayari MJ; Berger J.O; David A.P; Heckerman D; Smith A.FM; dan West M, 2003. *Bayesian Factor Regression Models in Large p, Small n Paradigm*. USA; Oxford University Press.
- Dessler, G., 1992. *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta; Erlangga.
- Dessler, G., 2000, *Human Resource Manajement*, eight edition, international edition, Prentice Hall International.
- Devis,K., dan Jhon W.N., 1985, *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Erlangga
- Dharma Widana .2003 , Analisis beberapa faktor yang Memberi Kontribusi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhutanan dan Perkebunan Kabupaten Badung, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar Program Studi Magister Manajemen.
- Elisabeth, Majalah Swa Edisi April 2007.
- Ghozali Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang; Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Denpasar; Astabrata.
- Gujarati, Damonandar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta ; Erlangga.
- Hair, Jr,J.E., Anderson,RR., Tatham R.L., and Black W.C., 1998, *Multivariate Data Analysis, fifth edition*, New Jersey; Prentice Hall International Inc.
- Handoko T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, M.T,E., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan, pengadaan, pengkompensasian dan peningkatan produktifitas)*, Jakarta ; PT Grasindo
- Hari Adianto, 2005, Analisis Pengaruh Karkateristik dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi, *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Hoole C. LP Vermeulen, 2003 yang berjudul *Job Satisfaction Among South African Aircraft Pilots*, University of Pretoria, available from: <https://www.up.ac.za/dspace/bitstea>
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Edisi 1, Jakarta ; PT. Grasindo .
- Ingrid Begat .2005, *Nurses satisfaction with their work environmental and the outcomes of clinic nursing supervision on nurses' experiences of well being a Norwegian Study*, available from: <http://www3.interscience.wiley.com/journal>
- Istijanto, M.M, M.Com,2006 *Reset Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta;PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.