

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA BERDASARKAN
TEORI GEORGE & JONES, 2005**

SKRIPSI

Nama : Limar Kinanti Probowati

NIM : 43107110077



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA**

2009

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA BERDASARKAN
TEORI GEORGE & JONES, 2005**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : Limar Kinanti Probowati

NIM : 43107110077



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Limar Kinanti Probowati

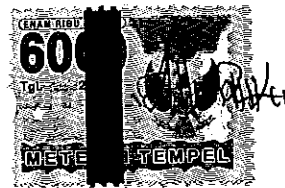
NIM : 43107110077

Program Studi : Ekonomi – Management

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah mumi karya sendiri. Apabila saya mengutip karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Agustus 2009



(Limar Kinanti P.)

NIM : 43107110077

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Limar Kinanti

NIM : 43107110077

Program Studi : Ekonomi - Management

Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Berdasarkan Teori George & Jones; 2005

Tanggal Lulus Ujian :

Disahkan oleh:
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Endi Rekarti SE. ME)

Dekan

Ketua Program Studi Management – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Berdasarkan Teori George & Jones ; 2005

(Studi kasus PT WorleyParsons Indonesia)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Limar Kinanti

43107110077

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Dewan Penguji/Pembimbing Skripsi

(Luna Haningsih SE. ME.)

Anggota Dewan Penguji

(Maman Fathurochman SE)

Anggota Dewan Penguji

(Ir. Sahibul Munir SE. M.Si.)

KATA PENGANTAR

Pertama – tama penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, untuk kesempatan dan karunianya untuk penyelesaian penulisan skripsi dengan judul “Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja” ini ditengah ”badai” yang tengah melanda. Terimakasih untuk semua kekuatan yang telah diberikan, untuk kelapangan dada dalam menghadapi cobaan ini.

Banyak sekali dukungan yang diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Pertama- tama penulis ingin mencucapkan terimakasih kepada Bapak Endi Rekarti SE. ME selaku dosen pembimbing atas pengarahan dan bimbingan beliau dalam penulisan skripsi ini.

Dengan segala ucapan syukur penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Keluarga tercinta, bapak yang sudah bahagia disana, ibu, gendis, niken dan damar, juga keluarga diLenteng Agung.
2. Karyawan dan karyawan PT WorleyParsons Indonesia atas semua pengertian yang diberikan selama menempuh perkuliahan dan juga dukungan yang begitu berarti, terutama untuk bos yang penuh pengertian. Thanks a lot.
3. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa/i kelas karyawan angkatan 11 di depok (Novy – teman seperjuangan, Mia, Ratih, Mila, Ikhsan, Bowo, Mas Ragil, Lana, Menak, Mbak Sari, Mbak Yetti, Shinta) untuk kekompakan dan kerjasama yang baik. I am nothing without you. Terimakasih untuk 2 tahun yang begitu berkesan. I am gonna miss you all.

4. Pak Ben, untuk semua saran dan juga ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
5. Teman-teman main, untuk semua support dan doanya. Thanks guys.
6. Karyawan – karyawan, dosen-dosen yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Managemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana. Semoga hasil skripsi ini dengan segala keterbatasannya bisa berguna dan dapat diambil manfaat dan kelebihanannya untuk pihak lain.

Jakarta, 12 Agustus 2009

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian:	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian MSDM.....	9
2.1.2 Fungsi MSDM.....	11
2.2 Kepuasan Kerja.....	15

2.2.1	Pengertian kepuasan Kerja.....	15
2.2.2	Teori Mengenai Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	18
1.	Kepribadian.....	18
2.	Nilai.....	24
a.	Nilai Intrinsik.....	24
b.	Nilai Ekstrinsik.....	25
3.	Suasana Kerja.....	30
a.	Cahaya.....	32
b.	Warna.....	32
c.	Bising (Noise).....	34
4.	Lingkungan Sosial yang mendukung.....	35
2.3	Akibat – akibat yang muncul dari kepuasan kerja.....	38
2.4	Akibat – akibat yang timbul dari ketidak puasan kerja.....	40
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1	Obyek Penelitian	43
3.1.1	Manajemen PT WorleyParsons Indonesia.....	44
3.1.2	Bidang Usaha PT WorleyParsons Indonesia.....	47
3.2	Desain Penelitian.....	48
3.3	Hipotesis	48
3.4	Variabel dan Skala Pengukuran	49
3.5	Metode Pengumpulan Data	51
3.6	Jenis Data	51

3.7 Populasi dan Sampel	52
3.8 Metode Analisis Data	52
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Analisis Deskriptif.....	56
4.2 Analisis Profil Responden.....	60
4.3 Uji Validitas & Uji Reliabilitas.....	66
4.3.1 Uji Validitas.....	67
4.3.2 Uji Reliabilitas	69
4.4 Analisis Regresi Berganda	70
4.5 Analisis Regresi Linier.....	71
4.6 Analisis ANOVA	72
4.7 Uji Statistik F	73
4.8 Uji Statistik t.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	78

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Antara Nilai Intrinsik dengan Nilai Ekstrinsik.....	28
Tabel 3.1 Jumlah keseluruhan karyawan PT WorleyParsons Indonesia...	48
Tabel 3.2 Tabel Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala.....	50
Tabel 4.1 Frekuensi Faktor Analisis Deskriptif Variabel –Variabel Bebas terhadap Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Posisi Jabatan.....	63
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Bekerja.....	64
Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	65
Tabel 4.7 Identitas Responden Berdasarkan Lamanya Masa Bekerja.....	66
Tabel 4.8 Hasil perhitungan untuk Uji Validitas.....	67
Tabel 4.9 Reliability Statistik.....	69
Tabel 4.10 Tabel Coefficients.....	70
Tabel 4.11 Tabel Model Summary.....	71
Tabel 4.12 ANOVA (Uji F).....	72
Tabel 4.13 Coefficients (Uji t).....	74

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Hubungan antara variabel-variabel bebas (X) terhadap kepuasan kerja (Y)	53
Gambar 4-1 Identitas Responden Berdasarkan Kelamin	61
Gambar 4-2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	62
Gambar 4-3 Identitas Responden Berdasarkan Posisi Jabatan	63
Gambar 4-4 Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Bekerja	64
Gambar 4-5 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	65
Gambar 4-6 Identitas Responden Berdasarkan Lamanya Masa Bekerja	66
Gambar 4-7 Daerah kritis hasil pengujian	73



Daftar Lampiran

	halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	2 - 5
Lampiran 2 Tabulasi hasil jawaban kuesioner.....	6 - 9
Lampiran 3 Perhitungan Analisis Regresi Berganda dengan SPSS 17.....	10
Lampiran 4 Tabel R Correlation (Alpha 5%).....	11
Lampiran 5 Tabel F (Alpha 5%).....	12
Lampiran 6 Tabel T (0,025).....	13
Lampiran 7 Surat pernyataan bahwa penulis telah mengadakan penelitian..... di PT Worley parsons Indonesia	15



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana dari faktor-faktor Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan George & Jones: 2005.

Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner karyawan PT WorleyParsons Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Berganda atau *Multiple Regression* dan Analisis Regresi Linear.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa yang menjadi faktor dominan dari penilaian karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja adalah faktor ekstrinsik dan intrinsik, yaitu yang menyangkut masalah gaji/upah, tunjangan, waktu luang untuk keluarga, penilaian terhadap pencapaian/prestasi kerja, tanggung jawab dan peluang untuk berkembang/karir. Sedangkan faktor lainnya seperti masalah lingkungan sosial yang mendukung, dan suasana kerja kurang mendukung untuk menjadi penilaian tingkat kepuasan karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan suatu perusahaan pada umumnya terletak pada upaya perusahaan tersebut menggunakan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling potensial di antara sumber daya lainnya, begitu pula halnya pada PT WorleyParsons Indonesia, dimana perusahaan semaksimal mungkin memberikan yang terbaik bagi setiap karyawan yang pada akhirnya menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut, karena karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan.

Saat ini kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang sedang hangat diperbincangkan dalam lingkungan pekerjaan. Dalam banyak penelitian yang melihat terdapat hubungan sebab dan akibat antara faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja dan ketidak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Oleh karenanya setiap perusahaan hendaknya mencari dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Dengan diketahuinya faktor-faktor

tersebut akan mempermudah bagi perusahaan dalam mengambil tindakan yang akan digunakan sebagai dasar pemecahan masalah sedini mungkin.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika sehingga perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kerja karyawan diantaranya: kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial yang mendukung.

Selain itu, manusia juga berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena yang sifatnya berbeda-beda antara manusia yang satu dengan lainnya, yang akhirnya dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap-sikap ini akan mempunyai peran yang cukup penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Karena tidak ada satupun perusahaan yang mampu untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama, apabila perusahaan tersebut tidak memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Keterkaitan sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan adalah sangat dominan, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumberdaya manusia mutlak diperlukan. Pandangan terhadap sumberdaya 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. Hal ini perlu dilakukan oleh perusahaan, untuk memberikan kenyamanan kepada orang yang bekerja didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dimana semangat, gairah dan kepuasan bekerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas.

Tapi harus dipahami bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan karakter dan kepentingan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan individu tersebut akan mengejar tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dari yang dia miliki sebelumnya.

Penulis memilih karyawan PT WorleyParsons Indonesia sebagai obyek penelitian selain karena penulis bekerja diperusahaan tersebut juga karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan multinasional sehingga dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang unik dan kompleks karena

memiliki jumlah karyawan yang banyak, mempunyai aneka ragam kebudayaan, karyawan yang berasal dari berbagai tingkat pendidikan, dll. Selain itu karyawan PT WorleyParsons Indonesia juga memiliki perbedaan lokasi bekerja karena perusahaan ini mempunyai karyawan yang bekerja diluar jakarta dan lepas pantai (offshore). Hal-hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kepuasan kerja karyawan PT WorleyParsons Indonesia dimaksudkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor dari kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, agar pihak manajemen PT WorleyParsons Indonesia dapat mengetahui hal-hal yang perlu diperhatikan untuk memperoleh kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja sehingga dapat tercipta karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karena apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi, pekerja cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pekerja, ketidak hadiran, pemogokan, dan tindakan tindakan lain yang dapat merugikan organisasi.

Dilihat dari kondisi faktor internal yang terkait dengan SDM perusahaan diantaranya adalah yaitu perbedaan ras, keanekaragaman "*job description*", serta bermacam karakter karyawan, perbedaan tingkat pendidikan tentunya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia dianggap sebagai sesuatu yang penting dimana kepuasan kerja merupakan salah satu

indikator bagi pimpinan perusahaan untuk menentukan keberhasilan perusahaan.

Sedangkan kondisi external perusahaan yang terkait dengan SDM dapat berpengaruh pada kepuasan kerja salah satunya adalah persaingan yang ketat dengan perusahaan sejenis untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Hal ini menjadi hal yang paling sering dibicarakan, karena sulitnya mendapatkan SDM untuk posisi pekerjaan tertentu di bidang pekerjaan seperti PT WorleyParsons contohnya untuk mendapatkan engineer sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh klien, dimana engineer merupakan tulang punggung dari perusahaan ini. Sementara kapasitas engineer yang tersedia di pasaran seringkali tidak sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh perusahaan, ataupun kompensasi dan benefit yang ditawarkan kurang menarik minat mereka untuk bergabung di PT WorleyParsons Indonesia. Masalah yang kerap kali muncul adalah bila mendapat proyek yang membutuhkan spesialisasi keahlian khusus, sehingga diperlukan SDM yang mempunyai keahlian khusus tersebut. Kesulitan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas juga muncul karena saat ini sedang muncul banyaknya lowongan pekerjaan diluar negeri untuk bidang usaha sejenis PT WorleyParsons Indonesia, dimana tentunya kompensasi dan pengalaman yang ditawarkan jauh lebih menggiurkan dibandingkan dengan bekerja didalam negeri. Sehingga menyebabkan kelangkaan SDM di Indonesia untuk posisi dan spesialisasi keahlian tertentu yang diperlukan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja seperti sudah dibahas sebelumnya diatas dianggap sebagai cikal bakal peningkatan produktivitas. Karyawan yang sudah merasa kepuasan kerjanya terpenuhi akan bekerja dan berdedikasi secara maksimal dan berujung pada peningkatan produktivitas perusahaan. Ada hal-hal yang lain yang muncul sebagai akibat dari kepuasan kerja yang tercapai selain peningkatan produktivitas yaitu angka absensi yang rendah, tingkat turnover yang rendah dan adanya organizational citizenship behaviour di perusahaan. Kesemua hal tersebut memberi efek dan image positif bagi perusahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah ditampilkan pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini dapat diidentifikasi menjadi beberapa masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Adapun yang menjadi pokok permasalahan didalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah faktor-faktor kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT WorleyParsos Indonesia.

2. Seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT WorleyParsons Indonesia dan faktor manakah yang paling dominan?

1.3 Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup permasalahan yang cukup luas, maka pembahasan pada penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT WorleyParsons Indonesia.
3. Untuk mengetahui akibat – akibat yang mungkin timbul apabila tidak tercapai kepuasan kerja PT WorleyParsons Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian:

1. Bagi perusahaan:

Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT WorleyParsons Indonesia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya

2. Bagi Almamater Universitas Mercu Buana

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan penambah /pelengkap kepustakaan ilmiah di perpustakaan Universitas Mercu Buana dan juga sebagai sumber referensi bagi para mahasiswa/i lain untuk penyusunan skripsi lain di masa mendatang.

3. Bagi penulis

Sebagai syarat untuk menyelesaikan gelar sarjana S1 Jurusan Manajemen SDM pada Universitas Mercubuana.

Perbandingan antara teori yang yang diperoleh selama perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di intern perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian MSDM

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain, seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Pengelolaan SDM dalam perusahaan merupakan salah satu fungsi perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia yang juga sering disebut dengan manajemen personalia oleh Marihot Tua Hariandja (2002:2) didefinisikan secara berbeda yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat. Dengan kata lain, MSDM merupakan aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Malayu Sp. Hasibuan (2001:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharannya dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, dan memotivasi. Menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberi kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan melakukan program-program latihan dalam berbagai aspek. Secara etis dan sosial juga dapat dipertanggungjawabkan artinya semua aktivitas dilakukan

dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku.

2.1.2 Fungsi MSDM

Melihat beberapa pengertian MSDM di atas, ada beberapa pengertian yang sekaligus telah mencakup berbagai fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Fungsi-fungsi tersebut lebih dijabarkan lagi oleh Hasibuan (2001:21) sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Maksud dan tujuan dari kegiatan sumber daya manusia telah diuraikan di atas, baik pada aspek manajerial maupun aspek operasionalnya yang pada akhirnya adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Jelaslah bahwa peranan manajerial sumber daya manusia dalam setiap perusahaan adalah harus melatih, mengubah, memotivasi, memelihara, dan melakukan pemisahan dengan karyawannya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan, yang diharapkan berkelanjutan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat.

Dibawah ini beberapa pengertian kepuasan kerja menurut pakar –pakar:

a. Menurut Stephen Robins (2003:78)

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

b. Menurut Greenberg and Baron (2003:148)

Mendesripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

c. Menurut Gibson (2000:106)

Menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

2.2.2 Teori Mengenai Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang dimana yang berkelanjutan pada peningkatan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Masing-masing individu memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Hal ini disebabkan individu memiliki berbagai macam persepsi yang berbeda mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut pengamatan umum tentunya alasan terbesar orang untuk bekerja adalah uang tapi untuk sebagian orang, uang itu tidak membuat orang datang ke kantor setiap hari untuk bekerja. Bagi karyawan yang sudah menduduki level puncak / *CEO / Top Executive* uang mungkin menjadi alasan nomer kesekian mereka, sebagian dari mereka juga membutuhkan kepuasan yang dapat dirasakan oleh batin mereka saat bekerja. Oleh karena itulah, banyak alasan untuk orang puas dan menikmati pekerjaannya dan sebaliknya kepuasan itu pula menjadi hal yang banyak diperbincangkan. Sementara itu seringkali tidak ada satu solusi jitu pun dilingkungan pekerjaan kita untuk membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita. Semua itu berdasarkan konsep kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan itu sendiri berbeda dan juga banyaknya faktor – faktor yang berkaitan dengan hal tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang

bekerja, dimana karyawan tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Jadi pada kesimpulannya kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai 4 (empat) faktor dasar yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan (George & Jones : 2005).

Faktor-faktor tersebut adalah: kepribadian, nilai yang dibagi menjadi 2 yaitu nilai ekstrinsik dan nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial yang mendukung yang masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan daftar respon berdasarkan nilai-nilai dan kepercayaan yang dipegang kuat. Kepribadian akan mengarahkan reaksi emosional

seseorang disamping rasional terhadap setiap pengalaman hidup.

Kepribadian adalah sesuatu atau figur diri yang ingin ditunjukkan atau ditampilkan didalam keseharian yang ditunjukkan melalui sikap atau tingkah laku seseorang. Kepribadian juga dapat dirubah dan dapat juga tergantung pada persepsi atau pendapat orang. Sesuai dengan apa yang diinginkan yang akan ditunjukkan dihadapan orang lain dan secara umum tipe kepribadian manusia berpengaruh dalam gaya pengelolaan organisasi.

Berikut beberapa pengertian dari pakar – pakar sosiologi mengenai kepribadian:

1. Menurut Horton (2002)

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi dan tempamen seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan prilaku yang baku, atau pola dan konsisten, sehingga menjadi ciri khas pribadinya.

2. Menurut Schever Dan Lamm (2004)

Kepribadian sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar baku, sehingga kalau di katakan pola sikap, maka sikap itu sudah baku berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang di hadapi.

Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan prilaku yang baku, atau pola dan konsisten, sehingga menjadi ciri khas pribadinya. Kepribadian seseorang berpengaruh kepada bagaimana seseorang akan berpikir dan bekerja dan kepribadian juga mempengaruhi pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Pada umumnya seorang pemimpin akan mencari pengikut yang mempunyai kepribadian baik,dalam arti orang tersebut tidak suka membuat huru hara, jujur dan tak suka berbohong, disiplin, setia dan sebagainya. Orang tersebut akan lebih cepat diterima oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan atau

organisasi tentu memerlukan seorang pemimpin yang mempunyai kepribadian tertentu seperti bertanggung jawab, bekerja keras, agresif, tahan terhadap frustrasi dan sebagainya. Orang tersebut akan condong untuk berhasil diangkat menjadi pemimpin.

Menurut Jung dalam Purwanto (2000), kepribadian manusia pada dasarnya dapat digolongkan kedalam dua bagian:

1. Ekstrovert

Seseorang yang memiliki kecenderungan ekstrovert akan memiliki kecenderungan sebagai berikut: mereka tergolong orang yang ramah, suka bergaul, menyukai pesta, memiliki banyak teman, selalu membutuhkan orang lain untuk diajak berbicara, serta tidak menyukai belajar, membaca atau melakukan kegiatan sendirian. Selain itu, mereka juga menyukai keramaian, dan secara umum termasuk individu yang “meledak-ledak”. Mereka juga tidak segan-segan mengambil kesempatan yang datang kepadanya, tidak jarang mereka menonjolkan diri, dan seringkali bertindak tanpa dipikir terlebih dahulu. Individu ekstrovert sangat menyukai lelucon, mereka cepat tanggap dalam memberikan jawaban atas pertanyaan

yang dilontarkan kepadanya serta menyukai perubahan. Mereka merupakan individu yang periang dan tidak terlalu memusingkan suatu masalah, optimis serta ceria. Mereka lebih suka melakukan suatu kegiatan daripada harus berdiam diri, cenderung agresif, mudah hilang kesabaran, kadang-kadang kurang dapat mengontrol perasaannya dengan baik, kadang-kadang mereka juga tidak dapat dipercaya.

Dalam suatu organisasi orang yang memiliki kepribadian ekstrovert seringkali ditunjuk sebagai pimpinan, karena mereka dianggap sebagai orang yang berani mengemukakan pendapat, mudah berbaur dengan lingkungan dan komunikatif terhadap orang lain.

Sifat-sifat seperti ini diharapkan mampu memimpin dan menjadi penghubung komunikasi yang baik antar karyawan.

2. Introvert

Sebaliknya, seseorang dengan kecenderungan introvert akan memiliki karakteristik antara lain: mereka tidak banyak bicara, malu-malu, mawas diri, lebih menyukai membaca dibandingkan bergaul dengan orang lain. Mereka cenderung menjaga jarak

kecuali dengan teman dekat mereka, memiliki rencana sebelum melakukan sesuatu serta tidak percaya akan faktor kebetulan. Mereka juga tidak menyukai situasi keramaian, memikirkan masalah kehidupan sehari-hari mereka secara serius, serta menyukai keteraturan dalam hidup mereka. Individu introvert dapat mengontrol perasaan mereka dengan baik, jarang berperilaku agresif, serta tidak mudah hilang kesabaran. Mereka merupakan orang yang dapat dipercaya, sedikit pesimis, dan menempatkan standar etis yang tinggi dalam hidup mereka.

Sifat introvert seringkali dianggap menjadi penghambat bagi seseorang untuk maju dalam suatu organisasi. Tetapi anggapan seperti ini tidak sepenuhnya benar, karena seseorang yang mempunyai sifat introvert mempunyai kelebihan untuk berpikir sebelum bertindak, mampu menahan emosi dan mempunyai disiplin yang baik. Mereka umumnya juga bukan tipe agresif, sifat seperti ini ada kalanya dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena management tentunya lebih menginginkan karyawannya untuk tunduk, patuh dan mengikuti peraturan perusahaan dibandingkan dengan karyawan

yang mempunyai sifat agresif yang dapat diasumsikan sebagai karyawan yang kerap mengkritik dan menentang manajemen.

2. Nilai

Nilai mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja karena nilai merefleksikan kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Nilai dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Nilai Intrinsik

Nilai intrinsik adalah nilai-nilai yang tidak bersifat material yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang

timbul hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Contohnya adalah persaingan,

pencapaian, tanggung jawab, perasaan penting,

perasaan berarti, perkembangan diri dan

kontribusi berarti. Karyawan yang mempunyai

yang nilai intrinsik adalah karyawan yang

menyukai tantangan dan senang mempelajari

hal-hal yang baru.

Contoh pada PT WorleyParsons

Indonesia, untuk supir perusahaan tersebut

dapat dikatakan mempunyai pekerjaan yang tidak menarik karena sehari-hari pekerjaannya hanya menyetir. Pekerjaan tersebut dianggap kurang menantang karena dalam pekerjaan tersebut tidak belajar sesuatu yang baru sehingga pekerjaan yang dijalankan bersifat rutin dan monoton. Jabatan yang dimiliki juga dianggap tidak mempunyai kontribusi penting, serta tidak mempunyai potensi untuk berkembang ataupun mempunyai jenjang karir dimasa depan.

b. Nilai Ekstrinsik

Nilai ekstrinsik adalah hal – hal yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri dan bersifat material, nilai kepuasan yang dirasakan juga tidak hanya oleh karyawan tersebut tapi juga dapat dirasakan oleh orang lain seperti keluarganya. Hal-hal yang termasuk dalam nilai ekstrinsik adalah gaji, tips, benefit, jaminan kesehatan dan fasilitas lainnya. Hal-hal tersebut berada diluar daerah pekerjaan tetapi dapat mempengaruhi kepuasan

kerja. Terutama mengenai gaji, dari sudut pandang organisasi, gaji menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Gaji menjadi hal sensitif yang kerap menjadi topik hangat yang berhubungan dengan kepuasan seseorang akan pekerjaannya. Bahkan di Indonesia, gaji dapat dikatakan menjadi indikator kepuasan kerja, karena pendapat umum menyatakan besarnya gaji sama dengan besarnya kepuasan kerja seseorang. Saat ini alasan terbesar yang menyebabkan seseorang dapat berpindah kerja adalah besarnya gaji atau kompensasi yang ditawarkan pada perusahaan baru.

Contoh dari PT WorleyParsons Indonesia, dari segi gaji / pendapatan: karena hal ini merupakan masalah yang sering dikeluhkan. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan sejenis dan sempitnya ruang

lingkup pertemanan antar perusahaan sejenis maka topik pembicaraan yang kerap muncul adalah mengenai kompensasi yang mereka dapatkan. Efek yang timbul tentunya karyawan dapat merasa kepuasan kerjanya tidak maksimal bila melihat ada rekannya yang mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi darinya sementara dari segi pengalaman dan job deskripsi yang dikerjakan dianggap sama.

Sedangkan untuk keamanan kerja, hal yang kerap kali dikeluhkan apabila karyawan perusahaan ditempatkan dilapangan atau di offshore sehingga keamanan kerja sering menjadi masalah. Dimana lapangan atau offshore dianggap sebagai tempat kerja yang memiliki resiko keamanan yang tinggi.

Untuk keuntungan kerja, termasuk diantaranya adalah asuransi menjadi hal yang sering menimbulkan masalah. Hal ini biasanya terjadi karena keterlambatan pembayaran klaim atau miskomunikasi antara pihak karyawan, HRD dan asuransi. Selain itu pula, ada beberapa kasus kesehatan yang menyebabkan

asuransi tidak mengcover biaya perawatan seperti contoh bayi dengan cacat bawaan dari lahir. Kasus-kasus tersebut dapat menimbulkan komplain pada HRD atau manajemen perusahaan.

Untuk kontak sosial, waktu dengan keluarga dan hobi kadang menimbulkan masalah. Tingginya load pekerjaan bila proyek yang dikerjakan sedang dalam masa konstruksi yang menyebabkan karyawan harus kerja ekstra, lembur atau pergi ke lapangan atau offshore sehingga menyebabkan karyawan mempermasalahkan hal ini

Tabel 2.1
Perbandingan Antara Nilai Intrinsik dengan Nilai Ekstrinsik

No	Nilai Intrinsik	Nilai Ekstrinsik
1	Kerja yang menarik	Gaji yang tinggi
2	Kerja yang menantang	Keamanan Kerja
3	Belajar sesuatu yang baru	Keuntungan Kerja (asuransi, lembur, dll)
4	Membuat kontribusi penting	Status pada komunitas yang lebih luas
5	Berpotensi tinggi	Kontak sosial
6	Tanggung jawab dan otonomi	Waktu dengan keluarga
7	Menjadi kreatif	Waktu dengan hobi

Sumber : George dan Jones. 2005:81

Karyawan yang menganut nilai-nilai yang sama dan mempunyai pengertian yang sama terhadap peristiwa – peristiwa yang terjadi di tempat kerja, dianggap dapat

mengurangi rasa ketidak pastian dan juga hal – hal negatif lainnya yang dapat menimbulkan masalah di tempat kerja serta meningkatkan komitmen organisasi, koordinasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan komitmen perusahaan akan meningkat ketika nilai yang dimiliki karyawan dapat berjalan beriringan dengan nilai yang dimiliki pimpinan.

Sehingga amat menguntungkan bagi perusahaan bila karyawan-karyawannya memiliki nilai nilai yang sejalan, baik nilai antar rekan sekerja maupun dengan pimpinan mereka. Hal ini dapat mengurangi konflik didalam pekerjaan dan perusahaan sehingga memudahkan pencapaian dalam kepuasan kerja.

Tidak dapat dihindari adanya hubungan yang erat antara nilai intrinsik dengan nilai ekstrinsik contohnya dengan uang yang cukup, maka rasa percaya diri dan harga diri seseorang akan tumbuh. Selain itu kebutuhan tiap orang berbeda, ada orang yang memprioritaskan kebutuhan akan uang, ada juga yang

memprioritaskan waktu untuk keluarga . Seperti juga telah dibahas sebelumnya, bahwa titik ukur kepuasan setiap individu berbeda-beda, sehingga amatlah mungkin bila seseorang telah tercukupi kepuasan dari nilai intrinsiknya maka ia akan menuntut kepuasan dari nilai ekstrinsiknya.

3. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawan. Suasana kerja yang nyaman, tempat kerja yang cukup penerangan, udara yang selalu segar, bebas dari suara gemuruh, jam kerja yang tidak terlalu lama, waktu istirahat yang cukup, keamanan seperti perlindungan mesin, pencegah kebakaran sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Namun demikian masih banyak perusahaan yang hanya menuntut kewajiban yang tinggi dari para karyawannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan keterbatasan yang terdapat dalam sumber daya manusia (SDM) tersebut, sehingga hal ini akan merugikan pihak perusahaan itu sendiri karena

dengan keadaan tersebut para karyawan dalam bekerja tidak bisa bekerja dengan seluruh kemampuannya.

Suasana kerja itu sendiri yang menjadi salah satu sumber dan kepuasan kerja. Dilihat dari suasana kerja baik fisik maupun non fisik seperti keadaan penerangan dalam pabrik yang kurang, udara dalam ruangan pabrik tidak nyaman, kebersihan lingkungan kerja fisik yang kurang dan terutama dari pihak karyawan kurang bisa menerima saran dan penerapan lingkungan kerja fisik seperti keadaan mesin yang masih tradisional, hal ini akan menghambat keefektifan produksi perusahaan itu sendiri.

Karyawan itu sendiri peduli akan situasi kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

Akan dibahas beberapa contoh faktor – faktor yang berkaitan dengan suasana kerja:

a. Cahaya

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan, perakitan elektronika menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam. Faktor lainnya adalah distribusi dan cahaya dalam kamar atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal adalah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan ruangan kerja dan juga pada peralatan kerja seperti komputer. Kesalahan pencahayaan dapat mengakibatkan kelelahan mata (eyestrain) setelah jangka waktu tertentu.

b. Warna

Penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor. dan di

pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja. Misalnya penggunaan warna merah dikantor untuk meningkatkan energi untuk bekerja. Warna gelap mencerminkan profesionalitas dan situasi yang resmi. Contoh : untuk layout ruangan pada *lawfirm* banyak digunakan warna-warna gelap untuk mencerminkan lingkungan kerja yang tegas, professional dan berwibawa. Sementara untuk lingkungan kerja yang mempunyai banyak karyawan anak muda dan mempunyai bidang usaha yang bersifat entertaining seperti advertising atau radio, umumnya memakai warna-warna mencolok untuk mencerminkan jiwa muda, kreatif dan modern . Hal tersebut dapat dilihat bahwa perbedaan bidang usaha juga dapat menentukan perbedaan warna untuk layout kantor.

c. Bising (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan. yang mengganggu. Ada beberapa akibat yang dapat muncul dari bising tersebut:

1. Timbulnya perubahan fisiologis.

Orang-orang yang mendengar bising pada tingkat tinggi dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan terjadinya gangguan pendengaran. Gangguan pendengaran itu dapat berupa penyempitan pembuluh darah. Bising yang keras juga dapat meningkatkan tekanan darah, mengakibatkan sakit jantung dan tekanan otot.

2. Adanya dampak psikologis

Bising juga dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising akan menjadi lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka yang bekerja

dalam lingkungan yang lebih sepi. Bising juga mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada tugas-tugas yang menuntut konsentrasi, keterampilan dan kecekatan yang tinggi

Pengurangan tingkat kebisingan dapat dilakukan dengan cara:

- a. Mengurangi bunyi mesin
- b. Memasang dinding yang kedap suara
- c. Mengharuskan karyawan memakai alat pelindung pendengaran.

4. Lingkungan sosial yang mendukung

Selain uang, orang juga membutuhkan hal lain dalam bekerja, hal tersebut antara lain adalah pergaulan atau interaksi sosial. Dengan bekerja, seseorang diharapkan mampu mengisi kebutuhan mereka akan interaksi sosial dengan manusia lainnya. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai lingkungan sosial yang baik salah satunya adalah adanya rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan membuat

kepuasan kerja meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan faktor penentu dari kepuasan kerja. Umumnya kepuasan karyawan akan lebih maksimal bila pimpinan langsung bersifat ramah, dapat memahami karyawan, memberi pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menghargai bawahannya.

Selain itu kita dapat membandingkan tingkat kepuasan antara karyawan lama dengan karyawan baru. Karyawan baru cenderung mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap perusahaan dibanding dengan karyawan yang masa kerjanya lebih lama. Hal ini dikarenakan biasanya karyawan baru akan mendapat perhatian lebih dari manajemen, terutama dari atasannya langsung. Perhatian ini dikarenakan sebagai karyawan baru tentunya pihak manajemen akan memberikan penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan baru selain itu biasanya karyawan baru diberikan training untuk menunjang tugasnya di masa awal bekerja.

Sementara itu karyawan yang sudah cukup lama bekerja dapat merasakan kejenuhan. Mereka menginginkan adanya perubahan dan tantangan baru

dalam pekerjaannya. Ketika perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mereka untuk berkembang, hal ini dapat menimbulkan rasa malas bekerja dan produktivitas menurun.

Kesenjangan yang terjadi antara karyawan baru dan karyawan lama dapat mengakibatkan suasana kerja menjadi tidak kondusif atau tidak nyaman. Dapat terjadi rasa iri hati dan konflik antar rekan kerja.

Konflik lain yang dapat muncul adalah karena PT WorleyParsons merupakan perusahaan multinasional dimana perusahaan tersebut memiliki karyawan dari berbagai macam ras dan etnik seperti Australia, India dan Inggris. Sehingga permasalahan yang kerap muncul adalah karyawan nasionalis merasa diperlakukan tidak adil oleh manajemen perusahaan dibandingkan dengan karyawan asing.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, dimana karyawan tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.3 Akibat – akibat yang muncul dari kepuasan kerja

Dampak lainnya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari tingkat absensi, turnover, dan organizational citizenship behavior.

1. Angka absensi yang rendah

Dalam perusahaan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berakibat pada semangat kerja karyawan yang tinggi. Dampak yang timbul adalah minimnya / rendahnya tingkat absensi para karyawan. Karyawan akan merasa bersemangat untuk datang ke kantor dan mematuhi jam kerja yang ada tentunya akan memberi pengaruh positif bagi bisnis perusahaan.

2. Tingkat turnover yang rendah

Menurut Fishbain dan Ajzen (Novliadi, 2007:21) turnover merupakan perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan. Sedangkan menurut (McKenna, 2000: 35) turnover adalah jumlah karyawan yang pergi dalam suatu periode sebagai proporsi jumlah karyawan. Tidak seperti absensi yang bersifat sementara, turnover bersifat permanen dan mempunyai pengaruh yang besar dalam kehidupan seseorang.

Dengan adanya tingkat kepuasan yang telah tercukupi, maka seorang karyawan tentunya akan merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Mereka akan memiliki banyak pertimbangan untuk meninggalkan zona nyaman dalam pekerjaan mereka dan bertaruh nasib diperusahaan yang baru.

3. Adanya organizational citizenship behavior di perusahaan

Berdasarkan Aldag & Resckhe (1997:1) yang dimaksud dengan organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. Berikut beberapa contoh organizational citizenship

behavior meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas – tugas extra, patuh terhadap aturan – aturan dan prosedur – prosedur ditempat kerja. Perilaku – perilaku tersebut memberikan “nilai tambah” bagi karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif.

Jika apa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan timbul kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya.

2.4 Akibat – akibat yang timbul dari ketidak puasan kerja

Menurut pendapat Rusbult dan Lowery (Robbins 2005:157) mengungkapkan beberapa akibat yang dapat ditimbulkan oleh karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja yaitu bersifat aktif (exit dan voice) dan bersifat pasif (loyalty dan neglect).

Sifat – sifat tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Keluar dari pekerjaan (Exit)

Hal yang sering terjadi adalah dikhawatirkan adalah apabila karyawannya merasakan ketidak puasan kerja maka ia akan keluar mencari pekerjaan ditempat lainnya yang sekiranya dapat memenuhi harapannya.

2. Protes (Voice)

Ketidakpuasan yang dialami karyawan tidak membuat ia putus asa, ia berpikir positif bagaimana memecahkan masalahnya. Karyawan tersebut membicarakan masalah ketidakpuasannya kepada pimpinannya untuk mencari jalan penyelesaian yang terbaik. Respon voices ini sendiri dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

A. Respon Konstruktif dimana respon ini karyawan mencoba untuk memecahkan masalah dengan mempertimbangkan kepentingan dan juga kepentingan organisasi. Contohnya adalah bila ada masalah, karyawan mencoba membicarakannya dengan atasannya terlebih dahulu.

B. Respon kurang konstruktif adalah dimana karyawan mencoba memecahkan masalah tanpa memperdulikan kepentingan ataupun keterbatasan organisasi. Contohnya adalah bila ada masalah, karyawan bersikap keras kepala terhadap atasan untuk mencapai keinginannya sendiri atau karyawan "memberontak" terhadap atasannya.

3. Tetap setia pada pekerjaan (Loyalty)

Walaupun merasa tidak puas, karyawan ada yang bersikap menunggu datangnya perubahan dari pihak manajemen.. Dia masih bersikap optimis, suatu saat akan ada perubahan kebijakan apabila ada perubahan aturan atau perubahan kepemimpinan.

4. Bersikap pasif dan acuh tak acuh (Neglect)

Tidak setiap individu mengambil sikap yang sama dengan individu lainnya. Bisa saja karena merasa tidak diperhatikan selama ini, maka ia mengambil sikap tidak peduli. Seperti datang terlambat, sering tidak masuk dan sering membuat kesalahan dalam pekerjaannya. Sikap tidak peduli (neglect) dan juga keluar dari pekerjaannya merupakan sikap destruktif yang dianggap merugikan perusahaan. Namun dapat berakibat positif bagi individu yang bersangkutan.

Sementara itu sikap (loyal) dan protes terhadap pimpinan dianggap tindakan konstruktif (membangun) untuk kebaikan bagi kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

PT WorleyParsons Indonesia merupakan perusahaan konsultan engineering yang menyediakan service untuk perusahaan yang bergerak di bidang Energy, Resources and Process Industri.

Perusahaan ini merupakan perusahaan multinasional dari Australia (WorleyParsons International), yang mempunyai total karyawan sekitar 30.000 orang di 84 lokasi di seluruh penjuru dunia.

PT WorleyParsons Indonesia mempunyai cikal bakal yaitu PT Ceria Worley yang kemudian diakuisisi secara total oleh WorleyParsons International pada tanggal 22 Januari 2007 dengan akta pendirian No. 6 dan Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia C-01131 HT.01.01. tahun 2008 yang diberikan tanggal 11 September 2008, di depan notaris Irnova Yahya SH.

PT WorleyParsons Indonesia saat ini mempunyai karyawan nasional sebanyak 137 orang dan karyawan asing sebanyak 25 orang (total keseluruhan pegawai di Indonesia) dan untuk kantor pusat di Jakarta berlokasi di di Menara Batavia lantai.12A Jl. KH Mas Mansyur Jakarta Pusat.

Saat ini proyek terbesar PT WorleyParsons Indonesia juga memiliki project office di Duri, Riau.

3.1.1 Manajemen PT WorleyParsons Indonesia

Manajemen sangat penting bagi perusahaan, karena manajemen merupakan suatu fungsi yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan cara mengkoordinasikan semua sumber yang ada dalam perusahaan. Tanpa manajemen yang baik, tujuan-tujuan yang telah ditetapkan kecil kemungkinannya dapat dicapai dengan hasil yang baik pula.

Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu organisasi, karena tanpa adanya organisasi yang baik akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan. Dimana dalam manajemen akan dijelaskan dan digambarkan mengenai struktur organisasi yang dapat memberikan gambaran dan hubungan antar bagian-bagian yang ada dalam perusahaan. Selain itu dalam struktur organisasi tersebut dijelaskan tentang tugas-tugas, kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam perusahaan dengan jelas.

Hal ini menimbulkan masalah pembagian tugas antara orang-orang yang menjadi anggotanya, dikarenakan

adanya tujuan bersama yang harus dicapai. Keseluruhan itu perlu direncanakan, diatur dan ditata sedemikian rupa dalam suatu kerangka yang tepadu sebagai suatu strategi jangka panjang yang akan menghasilkan kekuatan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan.

Untuk menemukan orang-orang pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan serta pencapaian tingkat prestasi kerja yang maksimal (*the right man in the right place*), maka perusahaan perlu menyusun suatu organisasi yang efektif.

Berikut ini tugas, wewenang dan tanggung jawab PT Worley Parsons Indonesia, yaitu :

1. Managing Director

Bertugas untuk memimpin dan mengevaluasi serta mengambil kebijakan-kebijakan penting perusahaan

2. Engineering Department

Bertugas dan bertanggung jawab untuk memproses semua permintaan klien sehubungan dengan gambar dan document project.

3. Finance and Accounting

a. Finance

Bertugas dan bertanggung jawab untuk hubungan dengan bank, dan pembayaran kepada customer.

b. Accounting

Bertugas dan bertanggung jawab terhadap proses transaksi perusahaan secara tepat dan akurat guna pembukuan atau pencatatan transaksi

4. HRD dan Administration

a. HRD bertugas dan bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia diantaranya proses rekrutmen, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan.

b. Administration bertugas untuk mendukung semua aktivitas atau kebutuhan semua bagian, seperti penyediaan alat-alat kantor.

5. IT

IT bertugas dan bertanggung jawab dalam mengendalikan sumber daya *IT*, seperti pengadaan maupun perawatan *hardware*, *software*, maupun data. *IT* bertugas untuk memastikan dilakukannya *back up* data terhadap semua data-data operasional secara rutin untuk memastikan kelancaran operasional. *IT* juga memastikan adanya penanggulangan jika terjadi masalah terhadap data dan memastikan masalah dapat ditangani secara tuntas; dan memastikan terpenuhinya semua kebutuhan operasional akan *hardware* atau *software* secara akurat dan tepat.

6. Project Services

Terdiri dari project sekretaris, document controller, office boy, project controller dan planner

Berugas dan bertanggung jawab untuk mensupport berjalannya suatu proyek, sesuai dengan job description masing-masing.

3.1.2 Bidang Usaha PT WorleyParsons Indonesia

PT WorleyParsons Indonesia bergerak dalam bidang *engineering consultant* untuk Oil & Gas, Energy, Resources and Process Industri. Selain itu perusahaan juga didukung oleh tenaga tim yang berpengalaman dalam bidangnya.

Kebijakan PT WorleyParsons Indonesia untuk tercapainya keserasian dan keseimbangan antara kepentingan-kepentingan perusahaan dan karyawan yaitu :

1. Memperlakukan karyawan secara wajar dan adil
2. Memperhatikan dan menjaga kesehatan dan kesejahteraan dari para karyawan dan keluarga mereka
3. Menciptakan dan memelihara tempat bekerja yang menyenangkan

Untuk jumlah keseluruhan karyawan nasional pada PT WorleyParsons Indonesia, adalah 137 orang, dengan pembagian kelompok sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah keseluruhan karyawan PT WorleyParsons Indonesia

No	Jenjang	Jumlah
1.	Staf	91
2.	Supersivor / Lead	27
3.	Manager	18
4.	Direksi	1

Sumber : PT WorleyParsons Indonesia

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini dibutuhkan sebuah metodologi yang tepat, terutama yang berkaitan dengan keterbatasan – keterbatasan yang dimiliki penulis. Dalam melakukan penelitian penulis mencoba menganalisa fakta – fakta mengenai faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal yang merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel).

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara (tentatif) terhadap permasalahan yang diteliti, yang kebenarannya perlu diuji secara empiris.

Dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis yaitu:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh hubungan linear secara parsial dari kelima variabel bebas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. H_1 : Terdapat pengaruh hubungan linear secara parsial dari kelima variabel bebas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

Pengertian variabel adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai yaitu :

- a. Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor yang menentukan serta mempengaruhi ada atau munculnya gejala atau faktor lain.

Dalam pengertian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial

- b. Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor yang ada atau muncul dipengaruhi oleh adanya variabel bebas tertentu. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Tabel 3.2
Tabel Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kepribadian (Personality)		1. Sikap 2. Perasaan 3. Ekspresi 4. Temperamen	Ordinal
2	Values	Intrinsik	1. Pencapaian / prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Perasaan penting & berarti 4. Perkembangan diri	Ordinal
		Ekstrinsik	1. Gaji 2. Tunjangan kesehatan 3. Waktu untuk keluarga 4. Waktu dengan hobi 5. Keamanan/keselamatan kerja	Ordinal
3	Suasana kerja (Work Situation)		1. Cahaya 2. Warna 3. Bising 4. Suhu 5. Rasa aman & nyaman 6. Keamanan & Keselamatan	Ordinal
4	Lingkungan sosial yang mendukung (Social Influence)		1. Pimpinan / supervisor 2. Rekan kerja	Ordinal
5	Kepuasan Kerja	Intrinsik	1. Promosi 2. Perkembangan pribadi 3. Penghargaan 4. Tanggung jawab 5. Keberhasilan / prestasi	Ordinal
		Ekstrinsik	1. Pengawasan dari atasan 2. Gaji 3. Lingkungan Kerja 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Keamanan Kerja	Ordinal

Sedangkan skala pengukuran yang dipakai adalah skala likert dimana setiap jawaban responden diberikan skor sebagai berikut:

Sangat setuju	=	5
Setuju	=	4
Cukup setuju	=	3
Tidak setuju	=	2
Sangat tidak setuju	=	1

3.5 Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku serta literature yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian dilakukan dengan kunjungan langsung ke lokasi obyek penelitian, yaitu pada PT WorleyParsons Indonesia.

3.6 Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari obyek penelitian melalui pengisian kuesioner/daftar pertanyaan, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data sejarah perusahaan, stuktur organisasi dan data-data perusahaan lainnya yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.

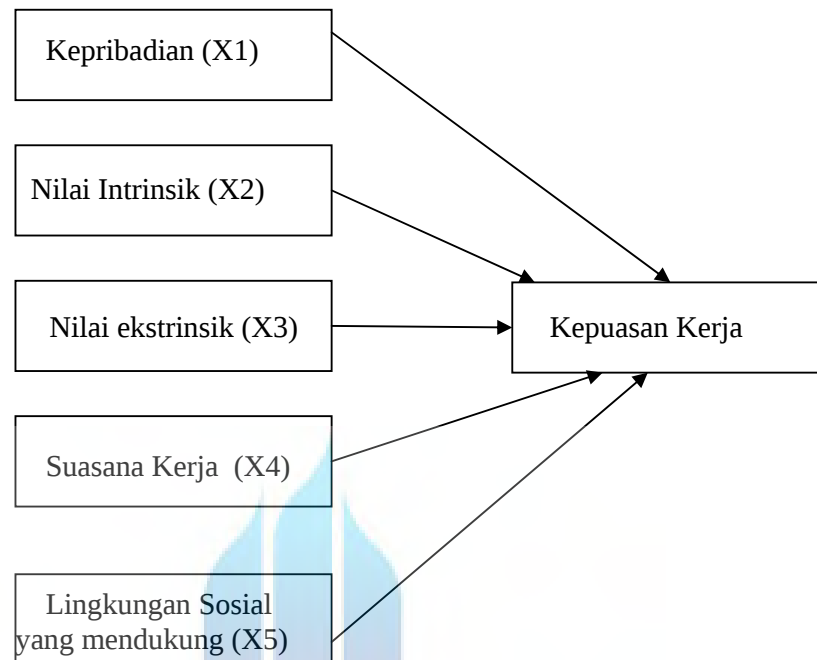
3.7 Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan penulis adalah sensus dimana seluruh karyawan nasional PT Worley Indonesia diberi peluang yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel.

Penulis akan membagikan kuesioner keseluruhan karyawan, diberi jangka waktu untuk mengisi kuesioner. Kuesioner yang diolah adalah kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan kepada penulis.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis data untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas (kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik suasana kerja dan lingkungan sosial) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Penulis akan menggunakan SPSS (*Statistical Product Service Solution*) 17 sebagai alat bantu pengolahan data. Adapun variabel-variabelnya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Hubungan antara variabel –variabel bebas (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Adapun perhitungan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Iqbal Hasan (2004:185) analisis deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sample. Analisa deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Analisis deskriptif ini menggunakan satu variable atau lebih tapi bersifat mandiri, oleh karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan.

2. Analisis Regresi Berganda atau *Multiple Regression*

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel – variabel bebas (X), dengan variabel terikat (Y). Metode analisis ini digunakan bila variabel yang diuji meliputi sebuah atau lebih variabel independen.

Dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dalam pengujiannya menggunakan analisis ANOVA (Analysis of Variance), dimana ANOVA digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh seluruh X. Konsep dasar ANOVA yaitu membandingkan besarnya keragaman yang terkandung dalam model dengan keragaman yang tersisa pada error model. Rasio itu dilambangkan dengan nilai F . Semakin besar nilai F , semakin kecil nilai- p , cenderung menolak H_0 . Hasil perhitungan akhir ANOVA adalah F -ratio, yang diperoleh dari dua varians (Gravetter dan Wallnau, 2007:398-399): $F = \text{variens antar populasi} / \text{variens didalam populasi}$, sedangkan varians = $s^2 = \underline{SS}$ (*Sum of Square*).

3. Analisis Regresi Linear

Dalam analisis ini sudah jelas mana sebagai Y dan mana sebagai X.

Hubungan antara Y dan X ditulis sebagai:

$$Y = a + bX$$

Interpretasi dari b adalah besarnya perubahan Y jika X naik satu satuan. Sedangkan a adalah besarnya nilai Y ketika X bernilai 0, umumnya a disebut sebagai intersep dan b sebagai kemiringan/slope/gradien garis regresi. Uji t-student digunakan untuk menguji koefisien regresi secara partial dari variabel bebasnya. Hipotesa yang digunakan adalah $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual (X) terhadap variabel terikat (Y). $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual (X) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk keperluan pengumpulan sebagai bahan analisis, maka pengambilan sampel ditujukan kepada 137 orang karyawan dengan posisi staf , supervisor/lead dan manager, seluruh karyawan tersebut telah diberikan angket untuk diisi dan dikembalikan dengan batas waktu yang telah ditentukan dan kuesioner yang kembali ke penulis dan kemudian diolah adalah sebanyak 65 buah kuesioner.

Berikut adalah analisis data dan juga akan diuraikan mengenai pembahasan. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan interpretasikan

4.1 Analisis Deskriptif

Berikut variabel yang menggambarkan analisis deskriptif untuk kelima variabel bebas (kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial) dan variabel terikat (kepuasan kerja).

Analisis yang digunakan antara lain analisis profil responden, analisis regresi berganda, analisis ANOVA, analisis regresi linear dan uji t-student.

Tabel 4.1
Frekuensi Faktor Analisis Deskriptif Variabel –Variabel Bebas terhadap
Kepuasan Kerja

No .	Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS
1	Kepribadian	Sikap		19	24	22	65
		Perasaan	5	41	56	28	
		Ekspresi	7	7	17	34	
		Tempramen		20	39	6	
2	Nilai Intrinsik	Pencapaian / Prestasi kerja	8	43	59	85	
		Tanggung jawab	4	30	29	2	
		Perasaan penting & berarti	13	17	32	3	
		Perkembangan diri	13	49	118	15	
3	Nilai Ekstrinsik	Gaji	1	31	4	29	
		Tunjangan Kesehatan	12	18	32	3	
		Keamanan / keselamatan kerja	5	20	26	14	
		Waktu untuk keluarga	9	17	78	26	
		Waktu untuk hobi	21	30	42	37	
4	Work Situation	Cahaya	3	31	24	7	
		Warna	2	37	5	21	
		Bising		23	36	6	
		Suhu	3	39	3	20	
		Aman & Nyaman	4	115	105	36	
		Mendukung produktivitas	3	27	25		
5	Lingkungan Sosial yang mendukung	Pimpinan / Supervisor	8	74	147	31	
		Rekan Kerja	16	121	70	53	
6	Kepuasan Kerja	Promosi	4	20	33	8	
		Perkembangan Pribadi		32	32	1	
		Penghargaan	3	19	34	9	
		Tanggung Jawab	2	23	32	11	
		Keberhasilan prestasi	7	25	20	13	
		Pengawasan dari atasan	4	20	33	8	
		Gaji	3	20	34	8	
		Lingkungan Kerja		32	32	1	
		Hubungan dengan rekan kerja	2	23	32	11	
		Keamanan kerja	4	20	33	8	

Seperti terlihat pada tabel 4.1 diatas, maka analisis deskriptif yang dapat disimpulkan adalah:

1. Untuk variabel kepribadian terdapat 4 indikator yaitu sikap, perasaan , ekspresi dan tempramen . Dari hasil kuesioner terbesar menunjukkan bahwa perasaan merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada karyawan PT Worley Parsons Indonesia indikator yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada variabel kepribadian adalah perasaan.
2. Untuk variabel nilai intrinsik terdapat 4 indikator yaitu pencapaian / prestasi kerja, tanggung jawab, perasaan penting & berarti dan perkembangan diri . Dari hasil kuesioner terbesar menunjukkan bahwa perkembangan diri merupakan indikator terbesar yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia indikator yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada variabel nilai intrinsik adalah perkembangan diri.
3. Untuk variabel nilai ekstrinsik terdapat 4 indikator yaitu gaji, tunjangan kesehatan, keamanan/keselamatan kerja dan waktu untuk keluarga. Dari hasil kuesioner terbesar menunjukkan bahwa waktu untuk keluarga merupakan indikator terbesar yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia pada variabel nilai ekstrinsik adalah waktu untuk keluarga.

4. Untuk variabel suasana kerja terdapat 6 indikator yaitu cahaya, warna, bising, suhu, aman dan nyaman serta mendukung produktivitas.. Dari hasil kuesioner terbesar menunjukkan bahwa aman dan nyaman merupakan indikator terbesar yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia untuk variabel suasana kerja adalah rasa aman dan nyaman.
5. Untuk variabel lingkungan sosial yang mendukung terdapat 2 indikator yaitu pimpinan/supervisor dan rekan kerja.. Dari hasil kuesioner terbesar menunjukkan bahwa pimpinan/supervisor merupakan indikator terbesar yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia untuk variabel lingkungan sosial adalah pimpinan/supervisor.
6. Untuk variabel terikat kepuasan kerja terdapat 5 indikator intrinsik yaitu promosi, perkembangan pribadi, penghargaan, tanggung jawab dan keberhasilan prestasi. Sementara 5 indikator ekstrinsik yaitu pengawasan dari atasan, gaji, lingkungan kerja,

hubungan dengan rekan kerja dan keamanan kerja. Dari hasil kuesioner terbesar menunjukkan untuk indikator intrinsik, indikator terbesar adalah penghargaan. Dan untuk indikator ekstrinsik indikator terbesar adalah gaji. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT WorleyParsons Indonesia untuk variabel kepuasan kerja adalah penghargaan dan gaji.

4.2 Analisis Profil Responden

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik individu pegawai, berikut ini akan dikemukakan identitas responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, usia, posisi jabatan, lokasi bekerja, jenjang pendidikan dan lama periode kerja.

Data ini diperoleh dari hasil jawaban responden dalam lembar data pribadi responden. Melalui pendeskripsian identitas responden ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai latar belakang responden, sehingga diharapkan dapat memahami kecenderungan jawaban yang diberikan oleh responden.

Berikut penjabaran identitas koresponden berdasarkan:

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian pada unit kerja PT WorleyParsons Indonesia yang menjadi responden menunjukkan bahwa dari 65 responden yang diteliti, laki laki lebih mendominasi dalam

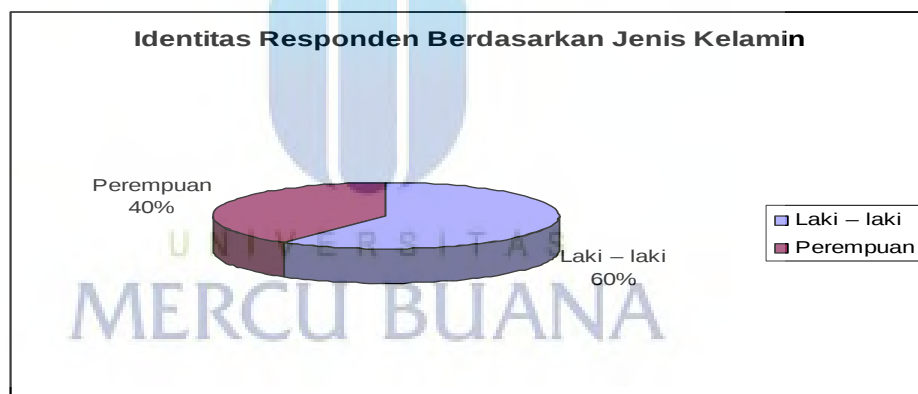
pelaksanaan tugas di PT WorleyParsons Indonesia dengan jumlah 39 orang atau 60%, sedangkan perempuan berjumlah 26 orang atau 40%.

Secara lengkap komposisi antara karyawan laki-laki dan perempuan terlihat pada tabel dan diagram berikut:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Laki – laki	39	60%
2	Perempuan	26	40%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Pengolahan hasil jawaban responden



Gambar 4.1 : Identitas Responden Berdasarkan Kelamin

2. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia responden di unit kerja PT WorleyParsons Indonesia paling banyak berusia 20-30 tahun sebanyak 32 orang atau 50% kemudian diikuti 31-40 tahun

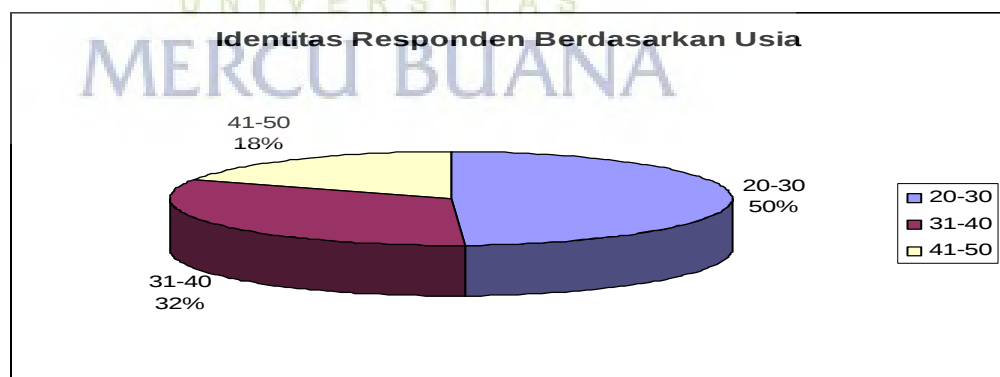
sebanyak 21 orang atau 35% kemudian 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau 15%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pada saat ini posisi pekerjaan di perusahaan di dominasi oleh sumber daya manusia yang masih muda. Sehingga dapat diperkirakan produktivitas yang mereka hasilkan, karena mereka masih energik dan bersemangat. Secara lengkap komposisi usia yang ada pada PT WorleyParsons Indonesia terlihat pada tabel dan diagram berikut :

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase %
1	20-30	32	50%
2	31-40	21	35%
3	41-50	12	15%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Pengolahan hasil jawaban responden



Gambar 4.2 : Identitas Responden Berdasarkan Usia

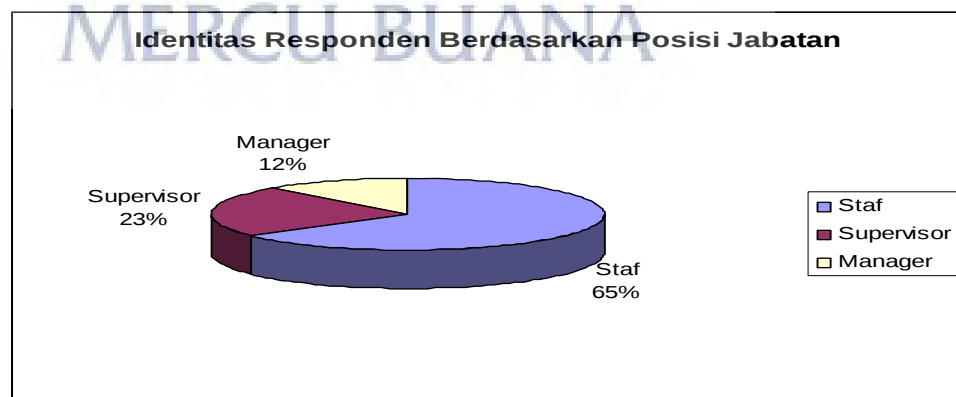
3. Posisi Jabatan

Hasil penelitian mengenai posisi jabatan menunjukkan bahwa 42 orang atau 65% menduduki posisi staf, 15 orang atau 23% menduduki posisi supervisor / lead dan 8 orang atau 12 % menduduki posisi *manager*. Hal ini menunjukkan jumlah staf yang ada terkoordinasi secara maksimal oleh *supervisor / lead* dan *manager* dengan harapan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan perusahaan. Secara lengkap posisi jabatan pada PT WorleyParsons Indonesia terlihat pada tabel dan diagram berikut :

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

No	Posisi Jabatan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Staf	42	65%
2	Supervisor	15	23%
3	Manager	8	12%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Pengolahan hasil jawaban responden



Gambar 4.3 : Identitas Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

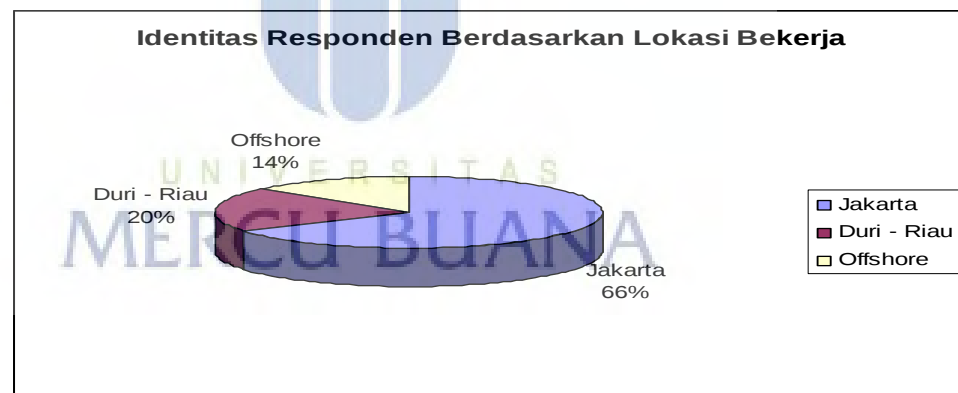
4. Lokasi Bekerja

Hasil penelitian mengenai lokasi bekerja menunjukkan bahwa 43 orang atau 66% berlokasi di kantor pusat jakarta, 13 orang atau 20 % berlokasi di project office (Duri – Riau) dan 9 orang atau 14 % berlokasi di offshore / lepas pantai Secara lengkap posisi jabatan pada PT WorleyParsons Indonesia terlihat pada tabel dan diagram berikut:

Tabel 4.5
Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Bekerja

No	Lokasi	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Jakarta	43	66%
2	Duri - Riau	13	20%
3	Offshore	9	14%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Pengolahan hasil jawaban responden



Gambar 4.4 : Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Bekerja

5. Pendidikan

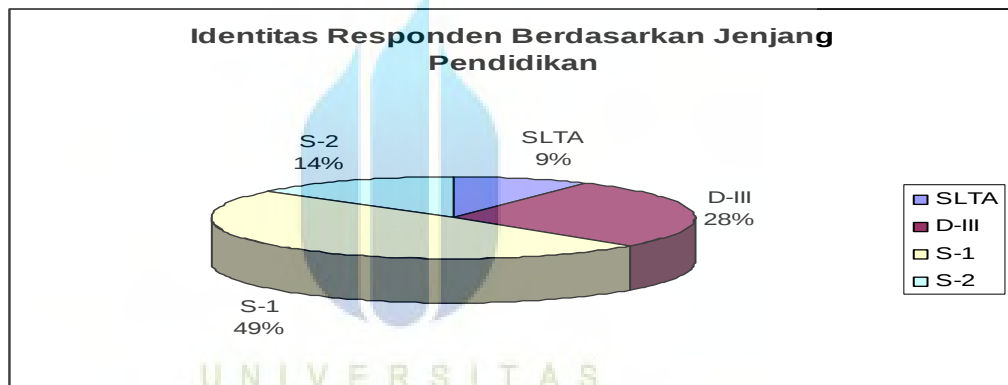
Hasil penelitian mengenai pendidikan menunjukkan bahwa 6 orang atau 9% memiliki latar belakang SLTA, sebanyak 18 orang atau 28% memiliki latar belakang D-III, sebanyak 32 orang atau 49% memiliki latar belakang S1, dan 9 orang atau 14% memiliki latar

belakang S2. Secara lengkap jenjang pendidikan pada PT WorleyParsons Indonesia terlihat pada tabel dan diagram berikut :

Tabel 4.6
Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SLTA	6	9%
2	D-III	18	28%
3	S-1	32	49%
4	S-2	9	14%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Pengolahan hasil jawaban responden



Gambar 4.5 : Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

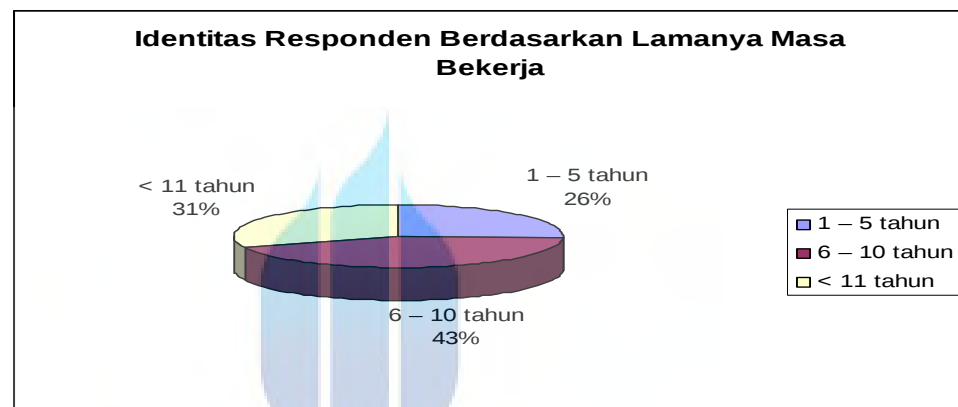
6. Lama Bekerja

Hasil penelitian mengenai lamanya bekerja di PT WorleyParsons menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja 1 -5 tahun 17 orang atau 26%. Masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 28 orang atau 43%, kemudian masa kerja > 11 tahun sebanyak 20 orang atau 31 % Secara lengkap lamanya masa bekerja pada PT WorleyParsons Indonesia terlihat pada tabel dan diagram berikut :

Tabel 4.7
Identitas Responden Berdasarkan Lamanya Masa Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Persentase %
1	1 – 5 tahun	17	26%
2	6 – 10 tahun	28	43%
3	> 11 tahun	20	31%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Pengolahan hasil jawaban responden



Gambar 4.6 :Identitas Responden Berdasarkan Lamanya Masa Bekerja

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Arif Prasisto dalam statistik menjadi mudah dengan SPSS (*Statistical Product Service Solution*) 17 (2009) untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang baik dan bermutu, sebelum penelitian dilakukan hendaknya alat-alat yang akan digunakan hendaknya dites terlebih dahulu, dengan tujuan agar supaya data-data yang diperoleh valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Valid artinya data- data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrument) dapat menjawab tujuan

penelitian. Artinya sejauh mana instrument yang digunakan mampu menjawab tujuan yang hendak dicapai.

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan program SPSS 17 terhadap data hasil jawaban responden.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dapat dicari, dimana degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Catatan:

R tabel = 65 (jumlah sampel) $- 2 = 63$ dengan alpha $0,05$ dan dicocokkan dengan tabel R Product Moment ($0,05$; 63) maka didapat nilai r tabel = $0,244$.

Cara pengambilan keputusan:

r hitung $>$ r tabel = Valid

r hitung $<$ r tabel = Tidak valid

Tabel 4.8
Hasil perhitungan untuk Uji Validitas

	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
Variabel1: Kepribadian				
Pertanyaan 1	,656	>	0,244	Valid
Pertanyaan 2	,450	>	0,244	Valid
Pertanyaan 3	,325	>	0,244	Valid
Pertanyaan 4	,531	>	0,244	Valid
Pertanyaan 5	,804	>	0,244	Valid
Variabel2: Nilai Intrinsik				

	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 6	,517	>	0,244	Valid
Pertanyaan 7	,451	>	0,244	Valid
Pertanyaan 8	,487	>	0,244	Valid
Pertanyaan 9	,464	>	0,244	Valid
Pertanyaan 10	,574	>	0,244	Valid
Pertanyaan 11	,498	>	0,244	Valid
Pertanyaan 12	,463	>	0,244	Valid
Variabel3: Nilai Ekstrinsik				
Pertanyaan 13	,704	>	0,244	Valid
Pertanyaan 14	,511	>	0,244	Valid
Pertanyaan 15	-,013	<	0,244	Tidak Valid
Pertanyaan 16	,332	>	0,244	Valid
Pertanyaan 17	,554	>	0,244	Valid
Pertanyaan 18	,721	>	0,244	Valid
Pertanyaan 19	,225	<	0,244	Tidak Valid
Variabel4: Suasana Kerja				
Pertanyaan 20	,731	>	0,244	Valid
Pertanyaan 21	,726	>	0,244	Valid
Pertanyaan 22	,192	<	0,244	Tidak Valid
Pertanyaan 23	,614	>	0,244	Valid
Pertanyaan 24	,482	>	0,244	Valid
Pertanyaan 25	,593	>	0,244	Valid
Pertanyaan 26	,353	>	0,244	Valid
Pertanyaan 27	,397	>	0,244	Valid
Variabel5: Lingkungan Sosial				
Pertanyaan 28	,472	>	0,244	Valid
Pertanyaan 29	,491	>	0,244	Valid
Pertanyaan 30	,770	>	0,244	Valid
Pertanyaan 31	,798	>	0,244	Valid
Pertanyaan 32	,488	>	0,244	Valid
Pertanyaan 33	,664	>	0,244	Valid
Pertanyaan 34	,421	>	0,244	Valid
Pertanyaan 35	,703	>	0,244	Valid
Variabel6: Kepuasan Kerja				
Pertanyaan 36	,636	>	0,244	Valid
Pertanyaan 37	,307	>	0,244	Valid
Pertanyaan 38	,560	>	0,244	Valid
Pertanyaan 39	,690	>	0,244	Valid
Pertanyaan 40	,854	>	0,244	Valid

Sumber: hasil perhitungan program SPSS

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliable artinya konsisten atau stabil. Misalnya sebuah altimeter digunakan untuk mengukur ketinggian tempat, hari ini tempat X diukur dan mempunyai ketinggian 1000M, bila diukur keesokan harinya maka harus menunjukkan ketinggian yang sama.

Penulis akan memakai uji valibilitas dan reabilitas dengan memakai cara one shot (sekali ukur) dan model untuk analisis reliabilitasnya memakai Alpha (cronbach), model ini merupakan model internal konsistensi berdasarkan rata-rata korelasi antar – item.

Reliabilitas pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.60 (Nunally dalam Ahmad Ghazali, 2001: 45). Cronbach's Alpha adalah pengujian reliabilitas dengan teknik Alfa Cronbach yang dilakukan untuk jenis data interval/essay.

Dari hasil olah data menggunakan program SPSS untuk 37 pertanyaan (40 jawaban pertanyaan dikurangi 3 pertanyaan yang tidak valid) diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.9
Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	37

Dari tabel output hasil uji reliabilitas di atas terlihat nilai Alpha Cronbach sebesar 0,850 atau lebih besar dari 0,6. Dengan demikian secara keseluruhan data jawaban kuesioner di atas termasuk RELIABEL.

4.4 Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi ini akan dianalisis apakah variabel bebas yaitu (kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial) mempengaruhi terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Analisis regresi berganda yang dibuat penulis untuk melihat apakah kelima variabel (kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial) secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja untuk itu penulis menggunakan alat bantu statistik komputerisasi yaitu program paket SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 17.00.

Dari hasil perhitungan program SPSS versi 17 diperoleh hasil perhitungan seperti di bawah ini:

Tabel 4.10
Tabel Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.712	2.906		2.654	.010
Kepribadian	.111	.108	.140	1.032	.306
Nilai Intrinsik	.238	.118	.266	2.010	.049
Nilai Ekstrinsik	.275	.133	.307	2.058	.044
Suasana Kerja	-.100	.065	-.190	-1.547	.127
Lingkungan Sosial	-.483	.279	-.205	-1.735	.088

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan umum (model regresi kepuasan kerja)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

Kepuasan kerja = 7,712 + (0,111) kepribadian + (0,238) nilai intrinsik + (0,275) nilai ekstrinsik + (-0,100) suasana kerja + (-0,483) lingkungan sosial

4.5 Analisis Regresi Linear

Analisis ini menguji secara partial masing-masing variabel yang ada.

Tabel 4.11
Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.302	1.60401

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Sosial, Nilai Intrinsik, Suasana Kerja, Kepribadian, Nilai Ekstrinsik

Dari data tabel diatas disebutkan koefisien korelasi : 0,59 artinya apabila hasilnya positif maka terdapat hubungan positif antara variabel-variabel tersebut.

R square = koefisien determinasi = 0,35 artinya 35% dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebas tersebut secara bersama – sama.

4.6 Analisis ANOVA

Untuk pengujian H_0 menggunakan tabel ANOVA, kriteria untuk uji menggunakan Analisis ANOVA yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 (model signifikan). Asumsinya adalah sebagai berikut :

- Bila t hitung lebih besar dari t tabel maka tolak H_0
- Bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka terima H_0
- Nilai alpha kesalahan adalah 0.05

Tabel 4.12
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.956	5	16.791	6.526	.000 ^a
	Residual	151.798	59	2.573		
	Total	235.754	64			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Sosial, Nilai Intrinsik, Suasana Kerja, Kepribadian, Nilai Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4.7 Uji Statistik F

Hipotesis penelitiannya:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kelima variabel kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial secara gabungan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. H_1 : Ada pengaruh signifikan dari kelima variabel kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana

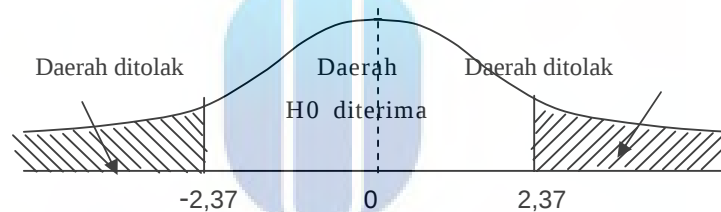
kerja dan lingkungan sosial secara gabungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari table 4.12 dilihat:

$$F_{\text{hitung}} = 6,5$$

$$F_{\text{tabel}} = F(V_1 = 5, V_2 = 59) \text{ dalam tabel } (\alpha) = 0,05 = 2,37$$

Maka karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($6,5 > 2,37$), H_0 DITOLAK, dan MENERIMA H_1 . Jadi dalam pengujian ini disimpulkan bahwa variabel bebas (kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja dan lingkungan sosial) mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 4.7 : Daerah kritis hasil pengujian

4.8 Uji t

Digunakan untuk menganalisis pengaruh linear secara parsial dari variabel terikat terhadap variabel bebas. Dalam hal ini menganalisis bagaimana berapa besar pengaruh dari masing-masing kelima variable: kepribadian, nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, suasana kerja, lingkungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis penelitiannya:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh hubungan linear secara parsial dari kelima variable bebas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. H_1 : Terdapat pengaruh hubungan linear secara parsial dari kelima variable bebas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kaidah keputusan:

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 DITOLAK, dan MENERIMA H_1

Catatan:

Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t hitung berdasarkan taraf kesalahan α 0,05 (5%) dan dengan *degree of freedom* (df) jumlah data – jumlah variabel atau $65 - 6 = 59$ dan ditulis $t_{\frac{1}{2} (0,05); n-6}$ atau $t_{0,025; 59}$ maka nilai t tabel = 2,000.

Maka berdasarkan hasil perhitungan SPSS analisis regresi dapat dilihat

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.712	2.906		2.654	.010
Kepribadian	.111	.108	.140	1.032	.306
Nilai Intrinsik	.238	.118	.266	2.010	.049
Nilai Ekstrinsik	.275	.133	.307	2.058	.044
Suasana Kerja	-.100	.065	-.190	-1.547	.127
Lingkungan Sosial	-.483	.279	-.205	-1.735	.088

Dari tabel diatas dapat dilihat:

1. Faktor kepribadian mempunyai nilai t hitung $1,032 < t$ tabel 2,000, maka t hitung $< t$ tabel maka terima H_0 , kesimpulannya variabel kepribadian tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Faktor nilai intrinsik mempunyai nilai t hitung $2,010 > t$ tabel 2,000, maka t hitung $>$ dari t tabel maka tolak H_0 , kesimpulannya maka variabel faktor intrinsik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Faktor nilai ekstrinsik mempunyai nilai t hitung $2,058 > t$ tabel 2,000, maka t hitung $>$ dari t tabel maka tolak H_0 , kesimpulannya variabel faktor ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Faktor suasana kerja mempunyai nilai t hitung $-1,547 < t$ tabel 2,000, maka t hitung $< t$ tabel maka terima H_0 , kesimpulannya variabel suasana kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Faktor lingkungan sosial mempunyai nilai t hitung $-1,735 < t$ tabel 2,000, maka t hitung $< t$ tabel maka terima H_0 , maka tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

Maka persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$\begin{aligned} \text{Kepuasan kerja} &= 2,654 + (1,032) \text{ kepribadian} + (2,010) \text{ nilai} \\ &\text{intrinsik} + (2,058) \text{ nilai ekstrinsik} + (-1,547) \text{ suasana kerja} + \\ &(-1,735) \text{ lingkungan sosial} \end{aligned}$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dan uji T kesimpulan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT WorleyParsons Indonesia adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, faktor intrinsik adalah nilai-nilai yang tidak bersifat material yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang timbul hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri seperti persaingan, pencapaian, tanggung jawab, perasaan penting, perasaan berarti, perkembangan diri, kontribusi berarti. Karyawan yang mempunyai nilai intrinsik adalah karyawan yang menyukai tantangan dan senang mempelajari hal-hal yang baru.

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa faktor intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pekerjaan yang menyenangkan, memberikan kontribusi penting bagi perusahaan, adanya peluang untuk berkembang dan nilai-nilai lain yang datang dari dalam perusahaan yang memberikan energi positif bagi karyawan untuk mendukung kepuasan kerja.

Selain itu yang merupakan faktor dominan lainnya adalah faktor ekstrinsik yaitu – hal yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri dan bersifat material, nilai kepuasan yang dirasakan juga tidak hanya oleh karyawan tersebut tapi juga dapat dirasakan oleh orang lain seperti keluarganya. Hal-hal yang termasuk dalam nilai ekstrinsik adalah gaji, benefit, jaminan kesehatan dan fasilitas lainnya. Dalam hal ini seperti masalah gaji/upah, tunjangan/jaminan, adanya waktu luang untuk keluarga dan waktu menyalurkan hobi masih menjadi penilaian mendasar bagi karyawan dalam mengukur tingkat kepuasan kerja. Umumnya di Indonesia, faktor kepuasan kerja terletak pada faktor ekstrinsik dimana gaji terutama dan asuransi atau benefit lainnya yang berkaitan dengan material menjadi faktor utama kepuasan kerja.

Tetapi melalui penelitian ini penulis ingin membuktikan bahwa uang memang masih merupakan faktor penentu dalam kepuasan kerja tetapi hal tersebut juga harus diimbangi dengan faktor – faktor lainnya seperti persaingan, pencapaian, tanggung jawab, perasaan penting, perasaan berarti, perkembangan diri dan kontribusi berarti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian dan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat

bermanfaat bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Saran – saran tersebut sebagai berikut:

1. Nilai intrinsik, untuk perkembangan diri karyawan disarankan untuk :
 - a. Meningkatkan keterampilan para karyawannya melalui training – training, program kursus singkat maupun program untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.
 - b. Untuk mengatasi kecemasan para karyawan akan perasaan tidak penting, tidak berarti, dll disarankan agar management sering mengadakan kegiatan gathering atau kumpul-kumpul semua karyawan untuk mengakrabkan diri antar karyawan, sehingga karyawan tidak merasa dibedakan.
 - c. Membuat kebijakan penghargaan untuk karyawan berprestasi seperti adanya program untuk melanjutkan sekolah dengan biaya perusahaan untuk karyawan berprestasi atau sekolah gratis untuk anak-anak karyawan bila orangtuanya berprestasi di kantor.
2. Nilai ekstrinsik, saran yang dapat disarankan adalah :
 - a. Adanya pemberian gaji yang adil dan layak, diharapkan dapat mendorong gairah dan semangat kerja yang tinggi

serta mendukung terwujudnya kepuasan kerja karyawan.

Sehingga tujuan utama dari perusahaan bisa terwujud.

- b. Selain itu dapat pula meningkatkan fasilitas asuransi seperti menaikkan plafon benefit asuransi karyawan atau bila sudah terlalu banyak protes yang bermunculan, Management dapat mempertimbangkan untuk mengganti provider asuransi dengan provider lain yang lebih baik.
- c. Untuk masalah kurangnya waktu untuk keluarga, hobby maupun kontak sosial, dapat lebih diperhatikan pembagian jadwal yang lebih teratur untuk karyawan lapangan ataupun lepas pantai. Untuk situasi emergency seperti hari Raya dapat diadakan perekrutan untuk karyawan kontrak sementara untuk menggantikan para karyawan lapangan atau lepas pantai yang sedang menikmati cuti hari Raya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai intrinsik dengan nilai ekstrinsik sama-sama memegang peranan penting dan keduanya harus diberi porsi perhatian yang seimbang oleh pihak manajemen perusahaan untuk menjaga tingkat motivasi karyawan.

Disarankan pada perusahaan yang diteliti untuk tidak mengabaikan masalah faktor – faktor kepuasan kerja karyawan. Karena jika tingkat kepuasan kerja karyawan diabaikan, sudah bukan rahasia umum lagi bahwa karyawan sering mencoba pindah kerja dikarenakan hanya

masalah faktor ekstrinsik dan instrinsik, terutama masalah gaji yang ideal dan layak sesuai dengan tanggung jawab dan posisi karyawan. Jika karyawan yang merupakan aset perusahaan keluar atau mengundurkan diri tentunya merupakan suatu kerugian bagi perusahaan. Selain itu faktor lainnya juga tidak bisa diabaikan, misalnya waktu luang untuk keluarga, penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja, tanggung jawab juga masalah karir harus menjadi perhatian manajemen sehingga dicapai sinergi antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arif Pratisto (2009). *Statistik menjadi mudah dengan SPSS 17*: Elex Media Computindo.
- Handoko, T. Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono Subiyakto (2003) *Statistika 2*: penerbit Gunadarma.
- Hasibuan, H. Malayu (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Husein Umar (2003), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Issam Ghazzawi, University of La Verne, La Verne, CA (December 2008). *Journal Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda*. The Business Review, cambridge vol 11, num 2
- Jonathan Sarwono (2005), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS 17*.
- Margono (2007), *Metodologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*
- M. Hariwijaya Triton (2008), *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi, Landasan Teori, Hipotesis, Analisa Statistik, Pedoman Teknis, Bahasa Ilmiah, Pendadaran dan Yudisium*.
- Sugiyono (2007), *Statistika untuk penelitian* : penerbit CV Alfabeta Bandung

KUESIONER

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

1. Untuk data responden harap diisi dengan jujur sesuai dengan fakta yang ada.
2. Untuk menjawab pertanyaan ini berilah tanda (X) pada kolom-kolom` yang tersedia yang menurut Saudara/i paling cocok dan sesuai dengan kondisi nyata dan dialami serta dirasakan dalam pekerjaan sehari-hari dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
CS = Cukup Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
3. Terima kasih atas kesediaan Saudara/i dalam berpartisipasi pengisian daftar pertanyaan kuesioner ini.

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Lokasi Bekerja :
6. Jenjang Pendidikan :
7. Lama / Bekerja di perusahaan ini:

No.	Uraian	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Personality / Kepribadian						
1.	Saya orang yang cenderung menumpahkan perasaan saya bila menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
2.	Saya orang yang dengan mudah menerima pandangan atau keinginan orang lain tanpa banyak perlu mengemukakan pendapat saya sendiri.					
3.	Saya orang yang tetap melaksanakan kewajiban sebagai karyawan (contoh: pergi dinas) meskipun hati saya tidak sepenuhnya menyetujuinya.					
4	Saya orang yang menempatkan pekerjaan sebagai prioritas utama dibandingkan prioritas lainnya (contoh: keluarga).					
5	Saya orang yang mempunyai target dan tujuan dalam karir saya walaupun harus mengorbankan kepentingan pribadi lainnya (contoh: menikah).					
Values						
Intrinsic Values						
6	Pekerjaan saya sangat menyenangkan.					
7	Pekerjaan ini membuat saya tertantang.					
8	Pekerjaan saya membuat saya mempelajari hal-hal baru.					
9	Pekerjaan saya mempunyai kontribusi penting diperusahaan.					
10	Saya mempunyai kesempatan untuk berkembang diperusahaan ini.					
11	Pekerjaan saya memiliki tanggung jawab yang besar.					
12	Pekerjaan saya memiliki tingkat kreativitas yang tinggi.					

Extrinsic values					
13	Pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup adil dan layak.				
14	Pekerjaan saya tidak mempunyai resiko keamanan yang tinggi (seperti pekerjaan offshore).				
15	Asuransi kesehatan yang ada diperusahaan memuaskan.				
16	Pekerjaan saya membuat saya memiliki networking yang luas.				
17	Saya mempunyai waktu luang yang cukup dengan teman-teman.				
18	Saya mempunyai waktu yang cukup dengan keluarga.				
19	Saya mempunyai waktu luang yang cukup untuk menikmati hobby.				
Work Situation (Suasana Kerja) (Warna, Suhu, Cahaya dan Suara)					
20	Saya merasa nyaman dengan meja kerja dan peralatan kerja (komputer, printer, dll)				
21	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas kerja				
22	Saya tidak terganggu dengan suara – suara yang ditimbulkan oleh rekan kerja.				
23	Saya tidak terganggu dengan suara – suara yang ditimbulkan oleh mesin – mesin yang berada dilingkungan kerja.				
24	Lingkungan kerja saya termasuk dalam kategori aman, tidak mengganggu kesehatan .				
25	Saya merasa nyaman dengan cahaya ruangan kerja saya.				
26	Saya merasa nyaman dengan suhu ruangan kerja saya.				
27	Saya merasa nyaman dengan warna ruangan kerja saya.				
Lingkungan Sosial yang mendukung (sosial influence)					
28	Komunikasi yang baik tercipta antara saya dan rekan kerja.				

29	Rekan kerja yang kooperatif sangat membantu pekerjaan saya.					
30	Atasan saya sangat profesional dalam pekerjaannya.					
31	Atasan saya mau mendengar kritik dan masukan dari karyawan.					
32	Atasan saya memberikan kebebasan untuk berkembang.					
33	Saya tidak mempunyai masalah dengan rekan kerja / atasan expatriate saya.					
34	Perusahaan ini mempunyai lingkungan sosial yang baik.					
35	Suasana kerja yang tercipta diperusahaan ini mendukung karyawan untuk berproduksi secara maksimal.					
Kepuasan Kerja						
36	Saya merasa puas karena kemampuan diri saya dapat dioptimalkan diperusahaan ini.					
37	Pemberian kesempatan mengikuti training atau seminar di perusahaan ini sudah membuat saya termotivasi.					
38	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah membuat saya merasa dihargai.					
39	Saya puas dengan pekerjaan saya.					
40	Saya merasa senang karena dalam pekerjaan ini saya mendapatkan prospek karir yang lebih baik.					

Lampiran 2
TABULASI HASIL JAWABAN KUESIONER

	Kepribadian						Nilai Intrinsik								Nilai Ekstrinsik							
Resp	1	2	3	4	5	Jml	6	7	8	9	10	11	12	Jml	13	14	15	16	17	18	19	Jml
1	3	2	4	2	2	13	3	4	4	2	3	3	3	22	3	2	3	5	2	2	5	22
2	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	4	3	3	24	4	4	4	3	3	3	4	25
3	4	3	3	2	4	16	4	3	3	3	3	2	4	22	4	4	5	2	4	5	4	28
4	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	5	5	23	2	2	3	3	3	3	4	20
5	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	5	3	23	3	2	3	3	3	3	4	21
6	3	3	2	3	2	13	4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	3	3	3	4	3	23
7	3	3	4	2	2	14	3	3	2	5	2	3	2	20	3	3	2	2	2	5	3	20
8	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	3	4	23	2	2	3	4	5	3	3	22
9	4	2	4	3	4	17	3	4	3	4	2	4	3	23	4	2	3	4	3	3	3	22
10	4	2	3	3	4	16	4	4	3	3	3	4	3	24	4	3	2	5	5	2	5	26
11	3	4	5	5	3	20	4	3	3	3	4	2	3	22	4	3	4	3	4	4	3	25
12	2	4	3	3	3	15	3	4	4	3	3	3	4	24	3	3	3	4	3	3	4	23
13	3	3	4	3	2	15	4	3	3	3	2	4	3	22	2	2	5	4	3	3	3	22
14	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	4	2	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	5	2	3	5	2	3	3	23
16	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	3	2	22	4	3	2	2	4	4	2	21
17	3	3	4	2	2	14	3	3	4	3	3	3	2	21	2	3	3	4	3	3	3	21
18	3	2	3	2	2	12	4	3	3	2	3	3	3	21	4	4	5	2	2	3	2	22
19	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	4	5	2	2	5	22
20	3	2	3	3	2	13	4	3	4	3	3	3	3	23	2	3	4	4	3	3	3	22
21	4	2	4	3	5	18	5	4	3	3	3	4	3	25	4	4	3	5	4	3	3	26
22	4	4	5	3	4	20	4	3	3	3	3	4	5	25	4	4	4	4	5	3	3	27
23	3	3	3	2	2	13	3	3	4	3	3	3	2	21	2	3	3	4	3	3	3	21
24	3	3	4	2	2	14	3	3	4	3	3	3	2	21	2	3	3	4	3	3	3	21
25	3	3	3	2	2	13	4	4	3	3	3	3	3	23	4	4	5	2	3	3	2	23
26	3	3	3	2	2	13	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	3	3	3	21
27	4	2	4	2	2	14	4	3	3	4	3	3	3	23	4	4	5	2	2	3	2	22
28	3	4	4	2	2	15	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	2	3	3	20
29	4	2	4	2	2	14	4	3	3	4	4	3	3	24	4	4	5	2	2	3	2	22
30	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	2	4	4	22	2	2	4	3	2	2	5	20

Lampiran 2
TABULASI HASIL JAWABAN KUESIONER

	Kepribadian						Nilai Intrinsik								Nilai Ekstrinsik							
Resp	1	2	3	4	5	Jml	6	7	8	9	10	11	12	Jml	13	14	15	16	17	18	19	Jml
31	3	2	3	3	2	13	4	4	3	4	3	3	2	23	2	2	4	4	3	3	3	21
32	3	4	4	2	2	15	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	3	3	3	21
33	3	2	3	2	2	12	4	3	3	4	4	3	3	24	4	4	5	2	2	3	2	22
34	3	4	4	4	3	18	3	3	3	5	2	5	3	24	2	4	4	3	2	2	2	19
35	3	2	3	3	2	13	4	4	3	4	3	3	2	23	2	3	4	4	3	3	3	22
36	4	4	4	4	5	21	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	3	5	4	4	3	27
37	3	3	3	2	2	13	3	3	4	5	3	3	2	23	2	3	3	4	3	3	3	21
38	4	3	4	2	2	15	4	3	3	4	3	3	3	23	4	5	5	2	2	3	2	23
39	2	3	3	4	3	15	3	3	3	3	2	4	2	20	2	2	4	3	5	2	2	20
40	3	2	3	3	2	13	3	4	3	4	3	3	2	22	2	3	4	4	3	3	3	22
41	3	4	4	4	5	20	4	5	3	3	3	4	4	26	4	4	3	5	3	4	2	25
42	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	3	4	3	24	4	3	4	2	3	3	3	22
43	3	3	4	2	2	14	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	5	3	5	25
44	4	3	3	4	3	17	4	5	5	3	3	4	4	28	4	4	3	5	3	4	3	26
45	3	2	4	2	2	13	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	3	3	3	21
46	3	3	5	2	2	15	4	3	3	4	4	3	3	24	4	5	5	2	2	3	2	23
47	2	3	4	4	3	16	3	3	3	3	2	5	5	24	2	2	4	3	5	2	5	23
48	3	2	3	3	2	13	4	4	4	4	3	3	3	25	2	3	4	4	3	3	2	21
49	4	2	4	3	5	18	4	5	5	3	3	4	5	29	4	4	3	5	3	4	2	25
50	4	2	4	3	5	18	4	5	5	3	3	4	2	26	4	4	3	5	3	4	2	25
51	3	4	4	2	2	15	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	3	3	3	21
52	3	2	5	2	2	14	4	3	3	4	4	3	3	24	4	5	5	2	2	3	2	23
53	2	4	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	3	22	2	5	4	3	2	2	2	20
54	3	2	3	3	2	13	4	4	4	4	2	3	3	24	2	3	4	4	3	3	3	22
55	4	3	4	3	3	17	4	5	2	3	4	4	5	27	4	4	3	5	3	3	2	24
56	4	4	3	4	5	20	4	5	5	3	4	4	2	27	4	4	3	5	3	4	2	25
57	3	4	3	2	2	14	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	3	3	2	20
58	3	2	4	2	2	13	4	3	3	4	4	4	3	25	4	5	5	2	2	3	2	23
59	2	4	3	3	3	15	3	3	3	5	3	3	3	23	2	2	5	3	5	2	2	21
60	2	2	3	3	2	12	4	4	4	4	2	3	3	24	2	3	4	4	3	3	3	22
61	4	3	3	4	3	17	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	3	5	3	4	2	25
62	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	2	26
63	3	3	3	2	2	13	3	3	4	5	3	4	2	24	2	3	3	4	3	3	2	20
64	4	4	4	3	5	20	4	5	2	4	4	4	4	27	4	4	3	5	3	4	3	26
65	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	5	4	5	31	4	3	3	3	5	3	5	26

Lampiran 2
TABULASI HASIL JAWABAN KUESIONER

Resp	Suasana Kerja								Jml	Lingkungan Sosial								Jml	Kepuasan Kerja					
	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31	32	33	34	35		36	37	38	39	40	Jml
1	2	3	3	2	3	3	2	2	20	4	2	3	3	2	2	3	2	21	2	3	3	2	3	13
2	4	3	3	3	3	4	3	4	27	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	3	16
3	4	3	4	3	4	3	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	2	3	4	2	15
4	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	3	4	3	3	17
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	2	4	28	4	3	3	4	3	17
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	2	3	4	29	4	3	3	2	4	16
7	2	3	2	2	3	2	3	3	20	4	3	3	2	3	3	3	2	23	4	3	3	2	2	14
8	4	4	4	4	3	2	4	4	29	4	4	5	5	5	3	3	3	32	3	3	3	3	4	16
9	4	4	4	4	4	4	3	3	30	5	5	3	3	3	5	4	4	32	3	3	3	3	4	16
10	4	4	3	4	5	5	4	2	31	4	4	4	3	4	5	4	3	31	3	3	4	5	4	19
11	4	5	4	4	4	4	3	4	32	5	5	4	3	4	4	3	4	32	4	4	3	5	4	20
12	5	5	4	4	4	4	4	3	33	5	3	4	4	5	4	2	2	29	3	4	2	3	3	15
13	3	4	3	3	3	3	2	2	23	4	4	2	3	3	4	4	3	27	3	4	3	5	3	18
14	4	4	3	3	4	4	3	4	29	4	4	3	4	5	4	3	4	31	4	2	2	3	2	13
15	3	4	2	2	2	3	3	3	22	4	4	4	4	4	2	3	3	28	4	3	4	3	4	18
16	5	5	4	4	4	4	4	3	33	5	3	4	4	4	5	3	2	30	4	2	3	2	3	14
17	2	3	4	2	3	3	4	2	23	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	4	3	17
18	4	4	3	4	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	3	3	4	3	17
19	3	3	3	3	4	3	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	4	3	4	3	17
20	3	3	3	3	4	3	4	4	27	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	4	3	3	3	16
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	3	3	5	2	17
22	3	4	4	4	4	5	3	4	31	5	5	4	4	4	5	3	5	35	4	4	5	4	4	21
23	2	3	3	2	3	4	3	2	22	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	18
24	2	3	3	2	3	3	3	2	21	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	18
25	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	16
26	2	3	4	2	3	3	3	2	22	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	3	4	4	17
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	4	18
28	2	3	3	2	3	2	4	2	21	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	2	2	14
29	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	2	3	2	14
30	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	4	4	2	27	3	4	3	4	3	17

Lampiran 2
TABULASI HASIL JAWABAN KUESIONER

	Suasana Kerja									Lingkungan Sosial										Kepuasan Kerja						
Resp	20	21	22	23	24	25	26	27	Jml	28	29	30	31	32	33	34	35	Jml	36	37	38	39	40	Jml		
31	3	3	2	3	4	4	3	4	26	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	3	3	4	15		
32	2	3	4	2	3	3	4	2	23	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	3	3	16		
33	3	4	3	3	4	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	3	18		
34	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	2	4	4	27	3	4	3	2	4	16		
35	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	3	3	4	15		
36	4	3	4	4	3	3	3	2	26	4	4	4	4	2	3	3	4	28	4	3	4	4	5	20		
37	2	3	4	2	3	4	4	2	24	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	3	4	17		
38	3	4	3	3	4	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	17		
39	3	3	3	3	4	3	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	4	3	4	3	17		
40	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	4	3	3	3	16		
41	4	4	3	4	4	5	4	5	33	4	4	3	4	3	5	3	2	28	4	4	3	4	3	18		
42	3	3	3	4	4	4	3	3	27	2	3	2	4	2	5	2	4	24	4	3	3	2	2	14		
43	2	3	4	2	3	4	4	3	25	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	3	3	16		
44	4	4	3	4	3	2	4	2	26	4	4	4	4	4	5	4	6	35	4	3	4	5	5	21		
45	2	3	4	2	3	4	4	3	25	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	4	3	17		
46	3	4	4	3	3	3	4	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	17		
47	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	4	4	2	27	3	4	3	3	3	16		
48	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	3	3	3	14		
49	4	3	3	4	4	2	4	2	26	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	3	4	4	5	20		
50	4	3	3	4	2	2	3	2	23	4	4	4	2	4	5	4	4	31	4	3	4	5	4	20		
51	2	3	4	2	3	3	4	2	23	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	3	4	4	17		
52	4	4	3	2	2	3	4	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	2	4	17		
53	3	3	3	3	4	3	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	4	3	4	3	17		
54	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	4	3	3	3	16		
55	4	4	3	4	4	4	5	2	30	4	3	3	3	4	3	3	3	26	4	3	4	5	4	20		
56	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4	3	3	3	4	3	4	5	29	4	3	4	4	4	19		
57	2	3	4	2	3	4	4	2	24	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	4	3	4	3	17		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	18		
59	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	4	3	4	3	17		
60	3	3	3	3	4	4	3	4	27	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	3	3	3	14		
61	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	3	4	4	5	20		
62	5	5	4	4	4	3	2	3	30	5	2	4	4	4	2	3	2	26	4	4	5	3	4	20		
63	2	3	4	2	3	4	3	2	23	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	4	3	3	16		
64	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	3	4	2	28	4	3	4	3	2	16		
65	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	3	2	4	3	27	4	3	4	3	4	18		

Lampiran 3
Perhitungan Analisis Regresi Berganda dengan SPSS 17

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Sosial, Nilai Intrinsik, Suasana Kerja, Kepribadian, Nilai Ekstrinsik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.302	1.60401

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Sosial, Nilai Intrinsik, Suasana Kerja, Kepribadian, Nilai Ekstrinsik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.956	5	16.791	6.526	.000 ^a
	Residual	151.798	59	2.573		
	Total	235.754	64			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Sosial, Nilai Intrinsik, Suasana Kerja, Kepribadian, Nilai Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.712	2.906		2.654	.010
Kepribadian	.111	.108	.140	1.032	.306
Nilai Intrinsik	.238	.118	.266	2.010	.049
Nilai Ekstrinsik	.275	.133	.307	2.058	.044
Suasana Kerja	-.100	.065	-.190	-1.547	.127
Lingkungan Sosial	-.483	.279	-.205	-1.735	.088

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 4
Tabel R Correlation (Alpha 5%)

TABEL R CORRELATION (ALPHA 5%)

df	0.05	df	0.05	df	0.05	df	0.05
1	0.997	26	0.374	51	0.271	76	0.223
2	0.950	27	0.367	52	0.268	77	0.221
3	0.878	28	0.361	53	0.266	78	0.220
4	0.811	29	0.355	54	0.263	79	0.219
5	0.755	30	0.349	55	0.261	80	0.217
6	0.707	31	0.344	56	0.259	81	0.216
7	0.666	32	0.339	57	0.256	82	0.215
8	0.632	33	0.334	58	0.254	83	0.213
9	0.602	34	0.329	59	0.252	84	0.212
10	0.576	35	0.325	60	0.250	85	0.211
11	0.553	36	0.320	61	0.248	86	0.210
12	0.532	37	0.316	62	0.246	87	0.208
13	0.514	38	0.312	63	0.244	88	0.207
14	0.497	39	0.308	64	0.242	89	0.206
15	0.482	40	0.304	65	0.240	90	0.205
16	0.468	41	0.301	66	0.239	91	0.204
17	0.456	42	0.297	67	0.237	92	0.203
18	0.444	43	0.294	68	0.235	93	0.202
19	0.433	44	0.291	69	0.234	94	0.201
20	0.423	45	0.288	70	0.232	95	0.200
21	0.413	46	0.285	71	0.230	96	0.199
22	0.404	47	0.282	72	0.229	97	0.198
23	0.396	48	0.279	73	0.227	98	0.197
24	0.388	49	0.276	74	0.226	99	0.196
25	0.381	50	0.273	75	0.224	100	0.195

Lampiran 5
Tabel F (Alpha 5%)

	d_{in}																		
d_{α}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	238.9	240.5	241.9	243.9	245.9	248.0	249.1	250.1	251.1	252.2	253.3	254.3
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.41	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49	19.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.36
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.36	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75	1.69
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.13	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73	1.67
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71	1.65
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.10	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70	1.64
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00

Lampiran 6
Tabel T (0,025)
RIGHT-TAIL AREA, α

Degrees of Freedom	0.100	0.050	0.025	0.010	0.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.989
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.3196	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.7063	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576