**TINJAUAN TENTANG KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**PADA PT. GUANTA SAMBA KEBUN PENGADAAN**

**ESTATE KECAMATAN KARANGAN**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Inggal Anggriani[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

of research on data analysis for job characteristics occupy the dominant role where in the calculation of hypothesis through t test is obtained t arithmetic for job characteristics variable of 2.621 where t arithmetic greater than t table (2.621> 1.997), from the results of regression coefficient of job satisfaction employees in job characteristics variable (X1) of 0.337, and the magnitude of the dominance of job characteristics to employee job satisfaction is 0.376.

The calculation results simultaneously show the results of the calculation This research is based on employee work satisfaction of PT. Guanta Samba Pengandan Sub-District of Karangan, East Kutai Regency, which is expected to fulfill the needs of its employees.

The purpose of this study is to determine employee job satisfaction at PT. Guanta Samba with indicator of the character of the work of achievement motivation, opportunity to grow, responsibility and reward. The type of research or explanation used is descriptive kuanlitatif used to analyze the relationship between research variables. Types of data used are kusioner, observation, interview, and documentation.

From the results of the hypothesis test F obtained F arithmetic with a significance level of 0.05 for 4780 and F table value of 2.356 so Ho is rejected and Ha accepted. While the summary model test results obtained r2 number of 0.669 this means that 66.9% and 33.1% influenced by other factors.

Keywords: Guanta Samba Job Satisfaction Kutim

**I. PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasar hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Gunta Samba Kebun Pengadaan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur, terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Keberhasilan kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa campur tangan dari pimpinan.

Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab terhadap seluruh aktivitas pada suatu perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat serta memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dan mungkin kepuasan kerja akan tercapai. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan tentang sistem kerja perlu melibatkan karyawan agar terjalin koordinasi yang baik. Hal itu penting dilakukan oleh pimpinan agar karyawan merasa dihargai dan posisinya dianggap penting, sehingga karyawan akan mencapai kepuasan kerja.

Namun kenyataan yang terjadi adalah proses pengambilan keputusan oleh pimpinan belum dilaksanakan secara terbuka. Karyawan kurang dilibatkan dalam penentuan kebijakan organisasi, padahal seharusnya terdapat koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa tidak terbebani dengan sistem yang ada. Pimpinan juga kurang memperhatikan keluhan dari bawahan yang dapat dilihat dari kurang tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya seperti terbatasnya fasilitas computer sehingga menghambat pekerjaan yang pada akhirnya akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

**II. PERMASALAHAN**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah yaitu bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Gunta Samba Kebun Pengadaan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur?

**III. METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori. Menurut Singarimbun dan Efendi (2000:5), penelitian eksplanatori merupakan tipe penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS for Windows. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuantitatif, dimana data yang didapatkan telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunkan rumus matematis. Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

1. **Uji Data**

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data di lapangan maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Arikunto, Suharsimi, 2002;144). Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengoreksi skor jawaban yang telah diperoleh dari setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrumen, dan semua diatas angka kritis. Adapaun nilai angka kritisnya pada tingkat signifikan 5% jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Dan rumus validitas yang digunakan dalam hal ini adalah “Korelasi Product Moment”, (Arikunto, Suharsimi, 2002;146). dengan rumus:

Keterangan :

Rxy = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

∑ x = Jumlah skor X

∑ y = Jumlah skor Y

∑xy = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Di sini cara yang sederhana dan mudah untuk memberikan penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Yaitu dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Interpretasi nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| Besarnya nilai r | Interpretasi |
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah (tak berkorelasi) |

*Sumber: Suharsimi Arikunto (2002:245)*

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen, maka perlu digunakan reliabilitas internal yaitu dengan cara menganalisis data dari satu kali pengesetan. Dengan menggunakan rumus ”Alpha” (Sugiono, 2006;211).

Dimana:

r11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ 2 2 = Jumlah varians butir

b

1. = Varians total

σ

1

1. **Teknik Korelasi Regresi Linier Berganda**

Metode ini digunakan peneliti dengan cara analisis regresi berganda yaitu suatu teknik yang analisis data dalam membahas hubungan antar variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. (Sugiono, 2006;211). Adapun model matematis dari korelasi regresi ini adalah sebagai berikut:

Y = a + b1 X1+ b2 X2+ b3 X3+ b4 X4+ b5 X5

Dimana:

a = Konstanta

Y = Variabel terikat

X1 = Karakteristik pekerjaan

X2 = Dorongan berprestasi

X3 = Kesempatan berkembang

X4 = Tanggung jawab

X5 = Penghargaan

b = Koefisien Regresi

1. **Uji Hipotesis**

Ketetapan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*-nya, setidaknya ini dapat diukur dengan nilai F, uji t, dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan disebut secara signifikan apabila nilai uji F dan uji t berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilainya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

**1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005;73). Pada uji F jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variable independen secara simultan atau bersama-sama mem-pengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Keterangan :

R2 = Koefisiensi determinasi

n = Jumlah data atau kasus

K = Jumlah variabel independen

**2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2006). Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 (karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan pengahargaan) benar-benar berpengaruh terhadap variable Y (kepuasan kerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan pengahargaan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan pengahargaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusannya adalah membandingkan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi lebih dari 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi kurang dari 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keterangan :

bi = Koefisiensi regresi variable i

Sbi = Standar error variable i

4. Uji Koefesien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai R2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Untuk *Standard Error of Estimate* (SEE) yang dihasilkan dari pengujian ini, semakin kecil SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

(ryx1)2+(ryx1)2+(ryx1)2+(ryx1)2+(ryx1)2 – 2. (ryx1)+(ryx2)+(ryx3)+(ryx4)+(ryx5).(rx1x2.x3x4.x5)

*R2*=

1 – (rx1 x2 x3 x4 x5)2

R2 = Koefisiensi determinasi

(ryx1) = Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X1 dengan Y

(ryx1) = Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X2 dengan Y

(ryx1) = Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X3 dengan Y

(ryx1) = Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X1 dengan Y

(ryx1) = Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X1 dengan Y

(rx1x2) = Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X1 dengan X2

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

1. **Karakteristik Responden**

Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan kepada 81 responden sejak tanggal 5 sampai dengan 15 Maret 2018. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur. Gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

1. **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Perempuan  Laki-Laki | 35  36 | 49,3  50,7 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Hasil Kuesioner, Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.4, diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sejumlah 36 responden dengan persentase 50,7% sementara karyawan perempuan sebanyak 35 responde dengan persentase 49,3%. Meskipun karyawan laki-laki lebih banyak*,* namun selisih antara laki-laki dan perempuan sangat kecil, hal ini mengindikasikan bahwa PT. Guanta Samba tidak membatasi dalam perekrutan kerja berdasarkan jenis kelamin.

1. **Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

**Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 20-30  30-40  >40 | 14  9  48 | 19,7  12.7  67.6 |
| Total | 71 | 100 |

*Sumber : Hasil Kuesioner, Data diolah 2018*

Berdasarkan tabel 3.5, dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan PT. Guanta Samba adalah pada usia > 40 tahun atau sejumlah 67,6%. Pada usia > 40 tahun ini, seorang karyawan pastinya sudah memiliki pengalaman lebih dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga diharapkan akan memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

1. **Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir**

Tabel 4.6. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| SMP  SMA  SMK  Akademi  D3  S-1 | 8  38  8  1  10  6 | 11.3  53.5  11.3  1,4  14  8.5 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Hasil Kuesioner, Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.6, dapat diketahui bahwa pendidikan formal terakhir sebagian besar responden adalah SMA. Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Guanta Samba mayoritas pendidikan formal terakhir adalah SMA. PT. Guanta Samba mempekerjakan mayoritas karyawan dengan pendidikan terakhir SMA karena perusahaan ini tidak terlalu membutuhkan keahlian khusus dalam pengoperasiannya.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Dalam bagian ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada konsumen sebanyak 71 karyawan PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur. Data tersebut kemudian dapat dikelompokkan berdasarkan skor jawaban responden dari setiap item pertanyaan untuk dihitung persentasenya. Variabel X nya terdiri dari X1= karakteristik pekerjaan, X2 = dorongan berprestasi, X3= kesempatan berkembang, X4 = tanggung jawab, dan X5= penghargaan hasilnya adalah sebagai berikut:

**1. Karakteristik Pekerjaan**

Responden penelitian ini telah memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang terkait dengan judul penelitian. Jawaban-jawaban tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 4.7. Sikap responden mengenai Pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 14 | 19.7 |
| Setuju | 52 | 73.3 |
| Ragu-Ragu | 4 | 5.6 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,4 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.7, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 73,3% kalau dibutuhkan keterampilan dan keahlian dalam suatu pekerjaan. PT. Guanta Samba membutuhkan orang-orang yang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dikarenakan demi keberhasilan perusahaan dan untuk mempertahankan keberadaan perusahaan ditengah persaingan perusahaan minyak kelapa sawit.

Mayoritas karyawan PT. Guanta Samba memiliki usia > 40 tahun (67.6%) dengan tingkat pendidikan mayoritas lulusan SMA (53.5%). Hal ini menunjukkan walaupun karyawan PT. Guanta Samba dengan tingkat pendidikan mayoritas SMA mereka mempunyai pengalaman kerja yang banyak dalam setiap bidang yang mereka kerjakan, hal ini terlihat dari usia yang mereka miliki. Karena pada usia > 40 tahun tentunya karyawan sudah mulai bekerja pada usia 18-19 tahun, sehingga pengalaman kerjanya sudah mencapai 21 tahun. Sementara yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5.6% dan yang menjawab tidak setuju hanya 1,4%, hal ini kemungkinan dikarenakan responden dalam menyelesaikan pekerjaanya merasa tidak perlu melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat.

Tabel 4.8 Sikap responden tentang identitas pekerjaan yang jelas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 18 | 25,4 |
| Setuju | 48 | 67.6 |
| Ragu-Ragu | 5 | 7 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.8, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 67.6% dan sangat setuju sebesar 25,4% hal ini menunjukkan bahwa identitas pekejaan yang mereka miliki jelas. *Task Identity* (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagianya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan (Debenzo, 2000:111). Dengan pembagian dan pendelegasian tugas yang jelas maka akan diketahui tugas yang akan dikerjakan setiap harinya, sehingga tidak akan ada kasus saling perebutan atau perbenturan tugas antar karyawan.

Oleh karena itu atasan harus memberikan perincian tugas yang jelas demi kelancaran dalam karyawan bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Sementara responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 7%, hal ini berhubungan dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMP sebesar 11.3%, karena tingkat pemahaman seseorang bisa dilihat dari pendidikan yang telah ditempuh.

# Tabel 4.9. Sikap responden adanya keberartian atau pengaruh dari pekerjaan yang dikerjakan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 15 | 21.1 |
| Setuju | 51 | 71.9 |
| Ragu-Ragu | 4 | 5.6 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,4 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.9, responden menyatakan setuju sebesar 71.9% dan sangat setuju sebesar 21.1%, ragu-ragu sebesar 5.6% dan tidak setuju sebesar 1,4%, hal ini bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan pengaruh penting untuk sesama rekan kerjanya (lingkungan kerja). Dalam sebuah organisasi/perusahaan besar seperti PT. Guanta Samba tentunya pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya saling berkaitan atau dengan kata lain akan memberikan pengaruh penting untuk lingkungan kerjanya.

Tabel 4.10 Sikap responden tentang adanya kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan dalam bekerja**.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 11 | 15.5 |
| Setuju | 50 | 70.4 |
| Ragu-Ragu | 8 | 11.3 |
| Tidak Setuju | 2 | 2,8 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.10, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 70.4% , sangat setuju sebesar 15.5%, ragu-ragu sebesar 11.3% dan tidak setuju sebesar 2,8% bahwa dalam bekerja mendapatkan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan. Kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan yang dimaksud adalah mereka dapat bekerja dengan sepenuh hati tanpa ada tuntutan dari atasan, akan tetapi hal ini masih berada dalam pengawasan atasan dari setiap Divisi, serta dalam mengatur pekerjaan dan menetapkan prosedur untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila dalam bekerja terdapat ketegangan, ketakutan serta kehawatiran tentunya pekerjaan yang diselesaikan tidak akan dapat optimal.

Dengan adanya kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan dalam bekerja perusahaan mengharapkan para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dalam karakteristik karyawan PT. Guanta Samba*,* selisih jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan hanya 1,4% sehingga untuk mendapatkan kebebasan, kemerdekaan dan kebijaksanaan dalam bekerja tidak ada perbedaannya. Dari segi usia karyawan PT. Guanta Samba yang mayoritas > 40 tahun sebanyak 67.6% tentunya mereka lebih meyakini bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan kebebasan secara substansial dibandingkan yang usia karyawan PT. Guanta Samba berkisar 20-30 tahun yang sebesar 19,7% atau karyawan PT. Guanta Samba yang usianya 30-40 tahun sebesar 12,1%.

Tabel 4.11. Sikap responden mengenai karyawan mendapatkan hasil penilaian dari perusahaan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 6 | 8.5 |
| Setuju | 51 | 71.8 |
| Ragu-Ragu | 14 | 19.7 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.11, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 71.8%, sangat setuju sebesar 8.5% dan ragu-ragu sebesar 19.7% bahwa karyawan mendapatkan hasil penilaian dari perusahaan. Setelah mereka meyelesaikan suatu pekerjaan tentunya perusahaan akan memberikan hasil penilaian sebagai tolak ukur keberhasilan dari para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penilaian diberikan setiap per 1 Januari setiap tahunnya. Penilaian yang diberikan berupa abjad yaitu A, B, C, D. Untuk penilaian dengan abjad A maka hal ini diartikan bahwa karyawan akan naik ke jabatan yang lebih tinggi lagi (promosi), nilai B diartikan karyawan yang bekerja rajin, tidak pernah telat dalam masuk bekerja dan selalu pulang bekerja tepat waktu namun ada tuntutan dari pihak karyawan untuk naik jabatan. Penilaian C diberikan kepada karyawan yang rajin bekerja, tidak pernah telat dalam masuk bekerja dan selalu pulang bekerja tepat waktu namun tidak ada tuntutan dari pihak karyawan untuk naik jabatan, sedangkan nilan D diberikan kepada karyawan yang sering absen atau mangkir dari pekerjaanya dan sering terlambat dalam masuk kerja serta sring pulang bekerja mendahului waktu yang telah ditentukan.

**2. Dorongan Berprestasi**

Tabel 4.12. Sikap responden dalam bekerja mendapatkan motivasi dari atasan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 21 | 29.6 |
| Setuju | 47 | 66,2 |
| Ragu-Ragu | 2 | 2,8 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,4 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.12, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 66,2%, sangat setuju sebesar 29.6%, ragu-ragu sebesar 2,8% dan tidak setuju sebesar 1,4% bahwa dalam bekerja mendapatkan motivasi dari atasannya. Jika atasan memberikan perhatian kepada bawahan (karyawan) maka karyawan akan lebih terpacu dalam berprestasi. Motivasi dari atasan sangat berperan penting dalam kenyamanan karyawan saat bekerja, mereka akan merasa diperhatikan sehingga akan bekerja secara maksimal. Karyawan yang termotivasi mempunyai keinginan dan kemauan untuk menghadapi dan mengatasi rintangan-rintangan. Bagi banyak orang, motivasi diri sama dengan kerja keras, dan kerja keras akan membuahkan keberhasilan dan kepuasan pribadi.

Tabel 4.13. Sikap responden tentang memiliki dorongan untuk berprestasi tinggi.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 12 | 16.9 |
| Setuju | 54 | 76.1 |
| Ragu-Ragu | 5 | 7 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.13, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 76.1% bahwa dalam bekerja memiliki dorongan untuk berprestasi tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dorongan berprestasi penting demi memacu meningkatkan kreatifitas para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju sebesar 16.9%, ragu-ragu 7%.

Adanya dorongan untuk berprestasi tinggi merupakan adanya suatu kekuatan dari dalam yang mempunyai tujuan tertentu dan berlangsung dari luar kesadaran kita. Dalam karakteristik karyawan PT. Guanta Samba yang mayoritas pendidikan terakhirnya adalah SMA sebesar 53.5% dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan diri dari karyawan sangat baik, karena pengembangan diri bisa diukur dari tingkat pendidikan yang dicapai. Pengembangan diri merupakan proses yang harus terjadi di dalam diri sendiri, bukan orang lain. Artinya karyawan menciptakan kondisi baru di luar dengan melakukan perubahan di dalam diri sendiri.

**3. Kesempatan Berkembang**

Tabel 4.14. Sikap responden tentang semangat dan gairah kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 10 | 14.1 |
| Setuju | 58 | 81.7 |
| Ragu-Ragu | 3 | 4.2 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.14, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 81.7% dan sangat setuju sebesar 14.1% bahwa dalam bekerja dibutuhkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Menurut Alex (2000:156) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapakan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Sementara karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 4.2%, hal ini bisa saja disebabkan berdasarkan status perkawinan yang belum kawin sebesar, karena pada masa belum menikah terkadang karyawan ragu-ragu tentang semangat dan gairah kerja yang mereka miliki, apakah semangat dan gairah kerja ada dalam diri mereka atau karena tuntutan kerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 4.15. Sikap responden tentang adanya dorongan untuk mengembangkan diri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 10 | 14.1 |
| Setuju | 58 | 81.7 |
| Ragu-Ragu | 3 | 4.2 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.15, mayoritas responden menyatakan

setuju sebesar 81.7% bahwa adanya dorongan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan yang mereka kerjakan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 14.1%. Eksploratif karena manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri baik secara fisik maupun psikis dan dikatakan potensial karena dalam diri manusia tersimpan sejumlah kemampuan bawaan yang dapat dikembangkan. Aktualisasi diri menurut peserta dapat menjadikan kerja yang lebih bersemangat karena hasil kerja merupakan bukti karya nyata dari kemampuan seorang staf. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 4.2%.

Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, karyawan PT. Guanta Sambayang pendidikan terakhirnya SMP sebesar 11.8%. Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.16. Sikap responden tentang keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 16 | 22.5 |
| Setuju | 36 | 50,7 |
| Ragu-Ragu | 18 | 25.4 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,4 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.16, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 50,7% dan sangat setuju sebesar 22.5% tentang adanya keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Adanya

keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi mengakibatkan karyawan harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu karyawan dituntut untuk mempunyai *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan), yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2004:130). Oleh karena itu dalam suatu perusahaan para karyawan mengharapkan suatu kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka.

Sementara yang menjawab ragu-ragu sebesar 25.4% dan tidak setuju sebesar 1,4%. Dalam karakteristik karyawan PT. Guanta Sambayang berusia 20-30 tahun sebesar 19.7%, secara usia karyawan ini belum mempunyai pengalaman kerja yang banyak hal ini mengindikasikan bahwa dalam pembentukan karir seorang karyawan harus belajar dari pengalaman kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Dari pengalama-pengalaman inilah karyawan mengembangkan suatu gagasan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

**4. Tanggung Jawab**

Tabel 4.17. Sikap responden tentang mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 20 | 28.2 |
| Setuju | 49 | 69 |
| Ragu-Ragu | 2 | 2,8 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.17, menjelaskan responden menyatakan setuju sebesar 69% dan sangat setuju sebesar 28.2% bahwa dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin atau semaksimal mungkin. Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kesanggupan dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin seharusnya merupakan komitmen dari awal mereka bekerja di PT. Guanta Samba, karena PT. Guanta Samba hanya membutuhkan orang-orang yang dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu wewenang dan tanggung jawab, karyawan akan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan metode yang lebih inovatif dan improfisasi tanpa ada tekanan yang berlebihan.

Disamping itu, pemberian wewenang tersebut dianggap sebagai penghargaan terendiri atas kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara jawaban responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 2,8%. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan PT. Guanta Samba yang pendidikannya SMP (Sekolah Menengah Pertama) sebesar 11.8%, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sama dan bisa juga dilihat dari latar belakang pendidikan yang mereka selesaikan. Hal ini yang membuat responden menjawab ragu-ragu apakah mereka telah menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Tabel 4.18. Sikap responden tentang adanya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 15 | 21.1 |
| Setuju | 50 | 70.4 |
| Ragu-Ragu | 6 | 8.5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.18, menyatakan setuju sebesar 70.4% dan sangat setuju sebesar 21.1% bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan tentunya akan berbeda-beda sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Perusahaan tentunya sudah memperhitungkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan perkerjaan yang diberikan. Oleh karena itu karyawan tentunya tidak ingin mengecewakan harapan dari pimpinan yang telah memberikan kerjaan yang harus dapat diselesaikan sesuai dengan target dari perusahaan.

Kerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan bertujuan untuk mencapai dari hasil kerja itu secara maksimal. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 8.5%. Berdasarkan karakteristik karyawan PT. Guanta Sambaberdasarkan status perkawinan yang belum menikah pada masa lajang biasanya seseorang akan merasa bebas sehingga akan merasa bahwa dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan hanya sekedar suatu kewajiban sehingga mereka menjawab ragu-ragu apakah mereka mendapat dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.19. Sikap responden tentang berani mengambil risiko.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 11 | 15.5 |
| Setuju | 41 | 57.8 |
| Ragu-Ragu | 15 | 21.1 |
| Tidak Setuju | 3 | 4.2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,4 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.19, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 57,8% mengenai mengambil resiko dalam menyelasaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15.5%. Mengambil resiko sesuai dengan ketentuan terhadap pekerjaan yang diberikan memang diperlukan. Mengambil resiko akan menguntungkan bagi pihak perusahaan, karena pihak perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dari para karyawan yang telah berani mengambil resiko demi kepentingan pekerjaan tersebut. Kesuksesan mencakup juga keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan. Mengambil resiko tidak berarti berspekulasi secara bodoh dan berprilaku tanpa tanggung jawab. Responden yang menjawab ragu-ragu sebear 21.1%, tidak setuju 4.2% dan sangat tidak setuju sebesar 1,4%. Dalam karaketristik responden berdasarkan umur 20-30 tahun sebanyak 19.7%. Pada usia 20-30 tahun karyawan PT. Guanta Sambabaru mulai bekerja sehingga belum mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Pengambilan resiko dalam bekerja sangat membutuhkan pengalaman kerja yang memadai karena dengan adanya pengalaman kerja yang memadai karyawan akan bisa memperhitungkan sejauh mana harus mengambil resiko.

**5. Penghargaan**

Tabel 4.20. Sikap responden tentang adanya penghargaan karena prestasi.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 15 | 21.1 |
| Setuju | 38 | 53.5 |
| Ragu-Ragu | 12 | 16.9 |
| Tidak Setuju | 6 | 8.5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.20, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 53.5% bahwa adanya penghargaan karena prestasi yang dicapai. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21.1%. Penghargaan dibutuhkan sebagai motivasi agar karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin. Adanya hak tentunya setelah melakukan kewajiban, hal ini yang diinginkan oleh karyawan setelah mereka melekukan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaannya maka mereka menginginkan hak nya sebagai karyawan salah satunya berupa penghargaan.

Karyawan akan bersaing secara sehat untuk mendapatkan penghargaan dengan memaksimalkan prestasi yang mereka miliki, mendapatkan penghargaan adalah sebuah kehormatan yang sangat luar biasa bagi para karyawan, bukan hanya di mata karyawan tetapi juga dimata masyarakat dan keluarga. Jika karyawan mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan itu. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 16.9%, tidak setuju sebesar 8.5%. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan PT. Guanta Sambayang pendidikanya SMP sebesar 11.8%. Untuk mencapai sebuah prestasi dibutuhkan tingkat intelegensi yang tinggi, hal inilah yang membuat responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju bahwa responden belum pernah mendapatkan penghargaan karena prestasi yang mereka capai.

Tabel 4.21. Sikap responden tentang adanya penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan diluar target.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 15 | 21.1 |
| Setuju | 38 | 53.5 |
| Ragu-Ragu | 12 | 16.9 |
| Tidak Setuju | 6 | 8.5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.21, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 53.5% bahwa adanya penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan diluar target. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21.1%. Pimpinan tentunya memberikan target waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan kepada karyawan, akan tetapi apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diluar target waktu yang telah ditentukan maka karyawan akan mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan biasanya berupa tambahan uang gaji (lembur). Pihak perusahaan tidak akan merugi dengan hanya memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan diluar target, penghargaan tersebut bisa menjadi motivasi untuk para karyawan.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Adapun cara untuk dapat melangsungkan hidup adalah dengan meningkatkan mutu dan kualitas para karyawannya karena seorang karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 16.9% dan tidak setuju sebesar 8.5%.

Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan PT. Guanta Sambayang pendidikanya SMP sebesar 11.8%. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengn cepat (diluar target) dibutuhkan *skill* yang tinggi, hal inilah yang membuat responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan diluar target sehingga mereka belum pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

**C. Kepuasan Kerja**

Tabel 4.22. Sikap responden tentang kepuasan dengan pekerjaannya.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 17 | 24 |
| Setuju | 52 | 73.2 |
| Ragu-Ragu | 2 | 2,8 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.22, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 73.2% bahwa merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 24%. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dari diri karyawan yang menyatakan senang atau tidak senang dengan mana karyawan memandang pekerjaan yang dilakukannya (Mangkunegara, 2001:118). Kepuasan atas pekerjaan itu tidak selalu harus datang dari pekerjaan itu sendiri. Kepuasan atas pekerjaan itu bisa berasal dari bagaimana kita melihat dan melakukan pekerjaan itu sendiri.

Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 2,8%. Pada diri manusia ada perasaan tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah diraih, perasaan seperti inilah yang membuat responden menjawab ragu-ragu terhadap kepuasan pekerjaan yang dijalani saat ini. Sumber ketidak puasan bisa diakibatkan oleh berbagai faktor. Di antaranya, konflik dengan teman kerja, konflik dengan atasan, gaji yang tidak sesuai, tidak memiliki peralatan yang diperlukan untuk mencapai target, kurang kesempatan mendapat promosi, ketakutan kehilangan pekerjaan karena penciutan, dan penghematan perusahaan.

Tabel 4.23. Sikap responden mengenai kenyamanan dalam pekerjaannya.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 22 | 31 |
| Setuju | 47 | 66,2 |
| Ragu-Ragu | 2 | 2,8 |
| Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Total** | **71** | **100** |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.23, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 66,2% bahwa karyawan PT. Guanta Samba menemukan kenyamanan dalam pekerjaannya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31%. Apabila keadaan emosional diri karyawan telah nyaman artinya karyawan telah menemukan kenyamanan dalam pekerjaanya. Untuk mendapatkan rasa nyaman tentunya hal ini tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri karyawan saja melainkan dari luar, seperti tempat kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik serta cahaya yang terang. Tempat kerja karyawan PT. Guanta Samba sangat mendukung untuk terciptanya perasaan nyaman dalam diri karyawan seperti ruangan yang dilengkapi dengan AC (*Air Conditioner*), tempatnya bersih yang selalu dibersihkan setiap hari oleh petugas kebersihan, serta cahaya yang terang sehingga memberikan kenyamanan pada setiap karyawan PT. Guanta Samba.

Karyawan PT. Guanta Samba dimana antara satu karyawan dengan karywan yang lainnya bisa saling menghormati, menghargai dan saling mengingatkan satu sama lama.

**D. Persentase Rata-Rata Jawaban Responden Berdasarkan Variabel**

Tabel 4.24. Persentase Rata-Rata Jawaban Responden Berdasarkan Variabel

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Karakte ristik**  **Pekerja an** | **Dorongan**  **Ber prestasi** | **Kesem patan**  **Berke mbang** | **Tangg ung**  **Jawab** | **Penghar gaan** | **Kepuasan**  **Kerja** |
| **X1** | **X2** | **X3** | **X4** | **X5** | **Y** |
| Sangat Setuju | 19.3% | 23,3% | 16.9% | 21.6% | 21.1% | 27.5% |
| Setuju | 70% | 71,3% | 71.3% | 65.7% | 53.5% | 69.7% |
| Ragu-Ragu | 9.7% | 4.9% | 11.3% | 10.8% | 16.9% | 2.8% |
| Tidak Setuju | 1% | 0.5% | 0.5% | 1.4% | 8.5% | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 0% | 0% | 0% | 0.5% | 0% | 0% |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

*Sumber : Data diolah 2018*

Berdasarkan tabel 3.24 menunjukkan bahwa masing-masing variabel karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, penghargaan dan kepuasan kerja memiliki rata-rata jawaban pervariabel setuju dengan persentase jawaban untuk karakteristik pekerjaan sebesar 70%, dorongan berprestasi sebesar 71.3%, kesempatan berkembang 71.3%, tanggungjawab sebesar 65.7%, penghargaan sebesar 53.5%, dan kepuasan kerja sebesar 69.7%.

Untuk variabel karakteristik pekerjaan memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase sebesar 70%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 19.3% dan ragu-ragu 9.7% serta yang tidak setuju sebesar 1%. Untuk menaikkan kepuasan kerja pihak manajemen dapat memperhatikan hal–hal yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan melalui variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Pihak manajemen seyogyanya juga dapat memberikan otonomi atau kebebasan dalam mengembangkan ketrampilan serta kemampuan pengurus pada pekerjaan yang dijalaninya.

Apabila pihak manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan maka diharapkan hasil pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif dan pekerjaan itu akan memotivasi untuk berusaha dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Untuk dorongan berperestasi memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase 71.3%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju 23,3%, ragu-ragu sebesar 4.9% dan tidak setuju sebesar 0.5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Guanta Samba dalam bekerja mendapatkan motivasi dari atasan serta mampu mengembangkan diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang baru. Gibson (2003:200) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara atasan dengan kepuasan kerja bawahan. Atasan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan dalam usaha pekerja mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, atasan harus dapat mempengaruhi perilaku bawahannya baik perorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan dukungan teknis dan sokongan pada perilaku akan memberikan kepuasan bagi karyawan, karena karyawan merasa adanya perhatian. Variabel kesempatan berkembang memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase 71.3%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 16.9%, dan ragu-ragu sebesar 11.3%, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 0.5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Guanta Samba setuju memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang dikerjakan mendorong untuk lebih mengembangkan diri, serta karyawan menginginkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan prestasi yang dicapai. Pekerjaan yang menarik dan menantang akan membuat karyawan termotivasi dan akan memacu mereka mengeluarkan ide-ide kreatif dan inovatif serta mendorong kemauan belajar terus menerus.

Dan apabila pekerjaan tersebut berhasil dilaksanakan dengan baik maka akan menimbulkan kebanggaan dan kepuasan tersendiri. Aktualisasi diri dapat menjadikan kerja yang lebih bersemangat karena hasil kerja merupakan bukti karya nyata dari kemampuan seorang karyawan. Untuk variabel tanggungjawab memiliki rata-rata jawaban responden adalah setuju dengan persentase sebesar 65.7%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21.6%, ragu-ragu sebanyak 10.8%, dan yang tidak setuju sebanyak 1.4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Guanta Samba setuju bahwa karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin serta berani mengambil resiko sesuai ketentuan terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan diberi wewenang dan tanggung jawab, karyawan akan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan metode yang lebih inovatif dan improfisasi tanpa ada tekanan yang berlebihan. Disamping itu, pemberian wewenang tersebut dianggap sebagai penghargaan terendiri atas kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel penghargaan memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase 53.5%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21.1%, ragu-ragu 16.9%, dan tidak setuju sebesar 8.5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada karyawan PT. Guanta Samba yang tidak memperdulikan arti dari penghargaan hal ini terlihat dari adanya jawaban tidak setuju. Namun mayoritas karyawan PT. Guanta Samba menyatakan setuju bahwa karyawan menerima penghargaan atas prestasi yang dicapai dan menerima penghargaan karena dapat menyelsaikan pekerjaan diluar target.

Hubungan rekan sekerja atau lingkungan kerja terdekat yang mempengaruhi situasi kerja dan akan berpengaruh pada kepuasan dan prestasi kerja. Rekan sekerja yang menunjukan sikap bersahabat dan mendukung akan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, sebaliknya apabila hubungan antar rekan sekerja berdampak negative bagi kepuasan kerja (Luthans, 2003:110).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Guanta Samba telah mendapatkan kepuasan kerja, hal ini terlihat dari jawaban karyawan yang memilih sangat setuju dan setuju bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan menemukan kenyamanan dalam pekerjaanya. Kepuasan karyawan merupakan suatu proses panjang dan berkesinambungan, dan di “pupuk” di sepanjang perjalanan hubungan (relationship) antara pihak perusahaan dengan karyawan. Mustahil rasanya karyawan akan loyal apabila sepanjang pengalamannya berinteraksi dengan perusahaan dia tidak merasakan pemenuhan kebutuhan dan keinginannya. Karyawan yang loyal dan produktif tentu tidak otomatis terjadi tanpa terbangunnya terlebih dahulu rasa kepuasan dari dalam diri karyawan, terhadap pekerjaannya serta aspek-aspek lainnya. Penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan demi tercapainya kepuasan, dimana hal tersebut akan membentuk komitmen dari karyawan terhadap perusahaan.

**4.3 Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.3.1 Analisa Hasil Penelitian**

1. **Pengujian Validitas dan Realibitas**
2. **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan sebagai statu usuran yang menunjukkan tingkat revalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya. (Arikunto, 2002: 136). Uji validitas kesioner dilakukan pada setiap sub variabel yang dimana tiap sub variabel terdiri dari beberapa item pertanyaan. Pengukuran validitas dilakukan dengan analisis korelasi *Produk Moment* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

* 1. Jika r hitung > r tabel maka kuesioner valid
  2. Jika r hitung < r tabel maka kuesioner tidak valid

Untuk menentukan sebuah pertanyaan valid atau tidak, perlu diketahui r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel, dimana jumlah sampel sebanyak 71 orang responden, dengan tingkat signifikansi 95% didapat angka r tabel sebesar 0,233. Dalam menguji validitas masing-masing sub variabel peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson* dengan bantuan SPSS 17. Seperti yang dapat dilihat hasil pengujian validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Dengan bantuan program SPSS 17, didapatkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel X berada pada tingkat signifikansi 0,05 %. Tingkat signifikansi yang sama didapatkan pula setelah uji validitas dilakukan terhadap masing masing item pertanyaan yang mewakili variabel Y. Hasil perhitungan validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat padatabel 3.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25. Hasil Pengujian Validitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **r Tabel** | **r Hitung** | **Keputusan** |
| 1. | 0.233 | 0.374 | Valid |
| 2. | 0.233 | 0.408 | Valid |
| 3. | 0.233 | 0.356 | Valid |
| 4. | 0.233 | 0.564 | Valid |
| 5. | 0.233 | 0.533 | Valid |
| 6. | 0.233 | 0.531 | Valid |
| 7. | 0.233 | 0.445 | Valid |
| 8. | 0.233 | 0.552 | Valid |
| 9. | 0.233 | 0.459 | Valid |
| 10. | 0.233 | 0.606 | Valid |
| 11. | 0.233 | 0.612 | Valid |
| 12. | 0.233 | 0.504 | Valid |
| 13. | 0.233 | 0.741 | Valid |
| 14. | 0.233 | 0.442 | Valid |
| 15. | 0.233 | 0.431 | Valid |
| 16. | 0.233 | 0.415 | Valid |
| 17. | 0.233 | 0.571 | Valid |

*Sumber : Data yag dioleh 2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Karena semua item valid maka semua pertanyaan dapat digunakan dalam penyebaran kuesioner untuk pengambilan data.

1. **Uji Realibilitas**

Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*dengan bantuan program SPSS 17. Peneliti melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan Y dari 71 kuesioner yang disebar kepada responden. Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh *Alpha Cronbach*, semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel. Nilai interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7, dilakukan uji reabilitas terhadap variabel X dan Y dengan bantuan SPSS 16, didapat hasil sebagai berkut :

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Reabilitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha (r hitung)** | **Keterangan** |
| Item 1 | 0.805 | Reliabel |
| Item 2 | 0.804 | Reliabel |
| Item 3 | 0.803 | Reliabel |
| Item 4 | 0.791 | Reliabel |
| Item 5 | 0.793 | Reliabel |
| Item 6 | 0.793 | Reliabel |
| Item 7 | 0.798 | Reliabel |
| Item 8 | 0.792 | Reliabel |
| Item 9 | 0.798 | Reliabel |
| Item 10 | 0.789 | Reliabel |
| Item 11 | 0.787 | Reliabel |
| Item 12 | 0.796 | Reliabel |
| Item 13 | 0.775 | Reliabel |
| Item 14 | 0.799 | Reliabel |
| Item 15 | 0.799 | Reliabel |
| Item 16 | 0.816 | Reliabel |
| Item 17 | 0.791 | Reliabel |

*Sumber: Data yang diolah, 2018*

Hasil perhitungan yang tertera pada tabel 3.26 diatas menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah reliabel. Oleh karena berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh item pertanyaannya, maka item pertanyaan ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan (X1), dorongan berprestasi (X2), kesempatan berkembang (X3), tanggungjawab (X4), dan penghargaan (X5) secara bersama-sama pada kepuasan kerja karyawan PT Guanta Samba. Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi dengan menggunkaan SPSS 17 *coefficient.*Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS ver. 17.

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | | Standardized  Coef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)  Karakteristik Pekerjaan  Dorongan Berprestasi  Kesempatan Berkembang  Tanggung Jawab  Penghargaan | 2.776  .337  .206  .247  .203  .306 | 1.398  .059  .140  .089  .081  .151 | .376  .305  .372  .357  .251 | 9.967  2.621  2.042  2.530  2.496  2.033 | .002  .007  .006  .008  .015  .016 |

1. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Dari tabel perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows ver. 17 tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 2,778 + 0,337 X1 + 0,206 X2 + 0,247X3 + 0,203 X4+ 0,306 X5

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2.778; artinya jika tidak ada semua variabel independen karakteristik pekerjaan (X1), dorongan berprestasi (X2), kesempatan berkembang (X3), tanggungjawab (X4), dan penghargaan (X5), maka kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya adalah 2.778.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 0,337; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatkan sebesar 0,337. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, yaitu semakin besar karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi variabel dorongan berprestasi (X2) sebesar 0,206; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan dorongan berprestasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,206. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara dorongan berprestasi dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu semakin kuat maka semakin tinggi kepuasan kerja.
4. Koefisien regresi variabel kesempatan berkembang (X3) sebesar 0,247; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepusan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,247. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesempatan berkembang dengan kepuasan kerja, yaitu semakin besar kesempatan berkembang maka semakin tinggi kepuasan kerja.
5. Koefisien regresi variabel tanggungjawab (X4) sebesar 0,203; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan tanggungjawab mengalami kenaikan 1 unit, maka kepusan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,203. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tanggungjawab dengan kepuasan kerja, semakin besar tanggungjawab maka semakin tinggi kepuasan kerja.
6. Koefisien regresi variabel penghargaan (X5) sebesar 0,306; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan penghargaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepusan kerja (Y’) akan mengalami peningkatan sebesar 0,306. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penghargaan dengan kepuasan kerja, yaitu semakin besar penghargaan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
7. **Uji Hipotesis**
8. **Uji R2**

Tabel 4.28 koefisiensi determinasi model summary

Model Summary

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .759a | .576 | .563 | 1.282 |

1. Predictors ; (Constant), Penghargaan, Dorongan Berprestasi, Karakteristik Pekerjaan, Kesempatan Berkembang, Tanggung Jawab.

Berdasarkan hasil uji model summary didapat angka R sebesar 0,669. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah disajikan pada tabel 3.28 diatas, angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kelima variabel independennya adalah sangat kuat. Angka R Square atau koefisien determinasi (R2) adalah 0,669 hal ini berarti 66.9% variasi-variabel independen yang digunakan dalam model karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan mampu menjelaskan variasi-variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti upah, prosedur perusahaan, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

1. **Uji t**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji t. Berdasarkan hasil perhitungan melalui uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.28 Coefficients t hitung dengan program SPSS for windows ver.17

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | | Standardized  Coef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)  Karakteristik Pekerjaan  Dorongan Berprestasi  Kesempatan Berkembang  Tanggung Jawab  Penghargaan | 2.776  .337  .206  .247  .203  .306 | 1.398  .059  .140  .089  .081  .151 | .376  .305  .372  .357  .251 | 9.967  2.621  2.042  2.530  2.496  2.033 | .002  .007  .006  .008  .015  .016 |

1. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi, hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2.621, 2.042, 2.530, 2.496, 2.033 hasil pengujian masing-masing faktor dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 71-5-1=65 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) diperoleh t tabel sebesar 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

1. **Uji Pengaruh X1 Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan :

H0 : Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Ha : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Variabel X1 (karakteristik pekerjaan) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 2,621 > 1,997 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X1 (karakteristik pekerjaan) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X1 (karakteristik pekerjaan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. **Uji Pengaruh X2 Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H0 : Dorongan berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Ha : Dorongan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Untuk variabel X2 (dorongan berprestasi) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 2.042 >1.997 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X2 (dorongan berprestasi) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X2 (dorongan berprestasi) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. **Uji Pengaruh X3 Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H0 : Kesempatan berkembang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Ha : Kesempatan berkembang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Variabel X3 (kesempatan berkembang) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 2,530 > 1,997 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X3 (kesempatan berkembang) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X3 (kesempatan berkembang) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. **Uji Pengaruh X4 Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H0 : Tanggungjawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Ha : Tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Variabel X4 (tanggungjawab) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 2,498 > 1,997 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X4 (tanggungjawab) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X4 (tanggungjawab) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. **Uji Pengaruh X5 Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H0 : Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Ha : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Variabel X5 (penghargaan) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 2,033 > 1,997 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X5 (penghargaan) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X5 (penghargaan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. **Uji f**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji F, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.29 Anovab F Hitung Dengan Program Spss For Windows Ver.17

**ANOVAb**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of  Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression  Residual  Total | 7.345  19.979  27.324 | 5  65  70 | 1.469  .307 | 4.780 | .001a |

a. Predictors: (Const ant), Penghargaan, Dorongan Berprestasi, Karakteristik Pekerjaan, Kesempatan Berkembang, Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Keputusan Pembeliian

*Sumber : Data Kuesioner Yang Telah Diolah*

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi, hasil perhitungan melalui uji F diperoleh F hitung dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 4.780 dan nilai F tabel sebesar 2,356. Ini berarti F hitung > F tabel. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab, penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

**4.3.2 Pembahasan**

1. **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 2,621 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,621> 1,997 ), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba. Mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 70%, sangat setuju sebesar 19.3%, ragu-ragu sebesar 97%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X1 adalah 0,376 yang ditunjukan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 0,337, artinya setiap variabel karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,337.

Hasil pengujian secara parsial pada masing-masing variabel bebas yaitu variabel karakteritik pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh siginifikan karena faktor karakteristik pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal (Gibson, 2003:204).

Oleh karena itu, faktor karakteristik pekerjaan sangat penting sekali jika selalu mandapat perhatian pimpinan, di samping itu juga dapat memberi kesempatan kepada karyawan untuk memahami pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga karyawan PT. Guanta Samba nantinya mampu mengembangkan diri di dalam melakukan tugas-tugas yang sudah menjadi pekerjaan rutin bahkan mampu menyelesaikan masalah tanpa ada kesulitan. Kondisi ini didukung oleh Mangkunegara (2001:118) mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja yang baik serta tidak membebani pekerjaan atau sesuai dengan bidangnya untuk mengemukakan ideide dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong.

1. **Pengaruh Dorongan Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel dorongan berprestasi sebesar 2.042 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2.042 > 1,997), maka dapat disimpulkan bahwa dorongan berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 71.3%, sangat setuju sebesar 23,3%, ragu-ragu sebesar 4.9%, dan tidak setuju 0.5%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa dorongan berprestasi merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X2 adalah 0,305 yang ditunjukan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel kesempatan berkembang (X2) sebesar 0,206 artinya setiap variabel kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,206.

Hasil penelitian variabel dorongan berprestasi, menunjukkan bahwa variabel dorongan berprestasi sangat dibutuhkan sekali bagi karyawan terutama untuk memperoleh meningkatkan kemampuan yang dimiliki, mempunyai tujuan yang diinginkan, serta memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Robbins (2008:182) menyatakan “dorongan berprestasi merupakan kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan”.

Akan tetapi, keinginan karyawan di dalam meningkatkan kepuasan kerja tentu juga ada hal-hal yang sudah dipertimbangkan oleh pimpinan. Setidaknya pimpinan harus lebih banyak memberi kesempatan atau mengikutikan bawahannya untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai pelatihan-pelatihan baik pelatihan atau trainning di dalam perusahaan sendiri maupun di luar perusahaan, sehingga harapan pimpinan maupun karyawan PT. Guanta Samba sama-sama terkait demi melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bebannya.

1. **Pengaruh Kesempatan Berkembang Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel kesempatan berkembang sebesar 2,530 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,530 > 1,997), maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan berkembang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba. Mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 71,3%, sangat setuju sebesar 21,6%, ragu-ragu sebesar 11.3%, dan yang tidak setuju sebesar 0.5%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa kesempatan berkembang merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X3 adalah 0,372 yang ditunjukan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel kesempatan berkembang (X3) sebesar 0,247 artinya setiap variabel kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,247.

Hasil analisis pengujian varibel ketiga menunjukkan bahwa variabel kesempatan berkembang mampu menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemampuan dari hasil tersebut ditunjukkan dengan hasil yang positif, berarti variabel kesempatan berkembang dipandang sangat baik sekali bagi seseorang atau karyawan untuk menunjukkan semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi, sehingga para karyawan bisa memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan aktivitas yang dilakukan, karena karyawan juga mempertimbangkan kondisi atau peluang yang ada dilapangan untuk bisa menempatkan diri pada posisi yang lebih baik, disamping itu kesempatan untuk berkembang merupakan suatu konsep yang bisa dipikirkan ke depan dan mampu menciptakan suasana atau kondisi kerja yang lebih nyaman untuk menempati kedudukan yang lebih baik, sehingga hasil penelitian ini membuktikan adanya vaiabel kesempatan berkembang berpengaruh siginifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba.

Hal ini didukung oleh pendapat Gibson (2003:204), dimana karyawan mampu menunjukkan prestasinya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi.

1. **Pengaruh Tanggungjawab Terhadap Kepuasan Kerja**

Tanggungjawab menurut hasil perhitungan diperoleh nilai uji t sebesar 2,498 dan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel (2,498 > 1,992) dengan signifikansi lebih dari 0,015, sehingga Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba. Mayoritas responden dari ketiga item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 65,7%, sangat setuju sebesar 21,6%, ragu-ragu sebesar 10,6%, dan yang tidak setuju sebesar 1.4%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa tanggngjawab merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X4 adalah 0,357 yang ditunjukan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel tanggungjawab (X4) sebesar 0,203 artinya setiap variabel tanggungjawab mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,203.

Hasil analisis pengujian variabel keempat menunjukkan besarnya pengaruh variabel tanggungjawab mampu menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika pimpinan dan organisasi memang mengharapkan adanya peningkatan tanggungjawab karyawan atas tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pimpinan perlu mempertimbangkan kembali atas harapan yang diinginkan oleh karyawan tersebut, tetapi di sisi lain tanggungjawab merupakan suatu amanah yang diemban karyawan, sejak karyawan melakukan kegiatan maupun aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Atas dasar itulah maka variabel tanggungjawab ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba, meskipun hanya berbeda arah tanggapan yang digunakan sebagai memotivasi kerja karyawan agar mampu meningkatkan kepuasan kerjanya setelah mendapat kesempatan maupun harapan yang sesuai dengan tujuannya. Tanggungjawab merupakan kewajiban dari karyawan untuk melaksanakan tugastugas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa melibatkan orang lain (Luthans, 2003:114).

1. **Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel penghargaan menurut hasil perhitungan diperoleh nilai uji t sebesar 2,033 dan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel (2,033 > 1,992) dengan signifikansi lebih dari 0,016, sehingga Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Guanta Samba. Mayoritas responden dari kedua item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 53.5%, sangat setuju sebesar 21.1%, ragu-ragu sebesar 16.9%, dan tidak setuju 8.5%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X5 adalah 0,251 yang ditunjukan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel penghargaan (X5) sebesar 0,306 artinya setiap variabel kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,306.

Hasil analisis pengujian variabel kelima menunjukkan besarnya pengaruh variabel penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penghargaan sangat dibuthkan dan penting sekali digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Guanta Samba akan termotivasi dalam meningkatkan kepuasannya apabila terdapat harapan atau penilaian atas prestasi yang tinggi untuk mendapat perhatian dan penilaian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, berarti variabel penghargaan mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan untuk lebih meningkatkan prestasinya setelah karyawan tersebut mendapat motivasi pimpinan. Hal ini didukung oleh pendapat dari Gibson (2003:205) bahwa penghargaan merupakan kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan.

1. **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dorongan Berprestasi, Kesempatan Berkembang, Tanggungjawab, dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan melalui uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, dan penghargaaan pada kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif ini menandakan adanya kemampuan karyawan dalam mendukung dan mewujudkan potensi berbagai aktivitas kerja karena tipe pekerjaan yang diberikan marupakan sifat dari tugas karyawan terhadap kemampuan, macam tugas maupun tingkat kepuasan yang diinginkan. Pengaruh dorongan berprestasi yang positif sangat membantu sekali dalam pencapaian kepuasan karyawan karena karyawan cenderung memiliki kepuasan yang tinggi dan memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi pula.

Kesempatan berkembang menunjukkan adanya keinginan karyawan untuk mendapat bagian dari identitas karier karyawan yang mampu menciptakan suasana kerja, mendorong, mendukung dan mempertahankan pandangan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena perusahaan menjadikan lebih berkembang dan menantang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Pengaruh positif tanggungjawab menunjukkan kemampuan karyawan PT. Guanta Samba dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kebutuhan penghargaan menjadikan suatu harapan dan keinginan karyawan untuk mendapat pujian dan respon positif atas hasil kerja yang dilakukan mampu memenuhi pemuas kebutuhannya.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur* maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

* 1. Karakteristik pekerjaan (X1), dorongan berprestasi (X2), kesempatan berkembang (X3), tanggungjawab (X4), dan penghargaan (X5) masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur*.
  2. Karakteristik pekerjaan (X1), dorongan berprestasi (X2), kesempatan berkembang (X3), tanggungjawab (X4), penghargaan (X5) masing-masing secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.
  3. Besarnya sumbangan pembentukan r2 oleh variabel berturut-turut adalah pada variabel karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 0,376 disusul oleh dorongan berprestasi (X2) sebesar 0,305 kemudian kesempatan berkembang (X3) sebesar 0,372, tanggungjawab (X4) sebesar 0,357 dan penghargaan (X5) sebesar 0,251 yang ditunjukan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta). Berdasarkan data tersebut maka variabel karakteristik pekrjaan berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan *PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur*. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diketahui bahwa adanya karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

**5.2 SARAN**

Beberapa saran dan pertimbangan dalam penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang paling dominan, namun berdasarkan jawaban dari para karyawan *PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur*masih ada yang menjawab setuju, oleh karena itu merupakan tugas dari para atasan untuk lebih memberikan motivasi lagi terhadap karyawan bulanan *PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur.*
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel penghargaan sebaiknya perlu lebih diperhatikan lagi dalam masalah penghargaan yang harus diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah mereka raih dan mendapatkan penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan diluar target untuk karyawan *PT. Guanta Samba Kebun Pengadan Estate Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur.*

**BIBLIOGRAFI**

Anas Sudijono. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

Anwar Prabu A Mangkunegara. 2004. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Swarsini. 2002. *Prosedur Penelitian.* Rineka Cipta. Jakarta.

-----------------------. 2010. Prosedur *Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: Liberty.

Dwi Priyatno, 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS.* Yogyakarta : Penerbit Media Kom

Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Gibson, Ivancevich. Donnely. 2003. *Organisasi* (Edisi Kedelapan). Ahli Bahasa Djakasih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.

Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

HaniHandoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

Mutiara S, Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

M. Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

Robbins, Stephen P .2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa: Tim Indeks).* Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Suwarno & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)