

ABSTRACT

Effectiveness Relationships Work With Job Satisfaction: Study on PT. Nirwanasari ray Samarinda

Tri Mei Handono. 08.11.1001.3510.028. Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi.
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, 2013.

This study aims to reveal the effectiveness of working relationships with employee job satisfaction in PT Sinar Nirwanasari Samarinda. No matter how small changes in the effectiveness of the work will affect the job satisfaction of employees. Individual behavior will be correlated with job satisfaction. The population in this study were employees working at PT. Samarinda Nirwanasari rays. As many as 78 samples were taken from 110 respondents of the existing population.

Non-parametric correlation test using the product moment correlation coefficient to determine the relationship between variables X and Y values by comparing the count r with r table. From the calculations, r of 0.7013. After the results of the analysis are compared with the r table (table critical value) where $N = 78$ with a significance level of 0.05, it turns out empirical count r is greater than r table ($0.7013 > 0.220 > 0.286$). Thus the working hypothesis (H_1) be accepted as true and reject the null hypothesis (H_0). This means that there is a significant relationship between effectiveness and job satisfaction in employees of PT. Nirwanasari ray Samarinda

Keywords: effectiveness, job satisfaction, individual behavior.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi tersebut dikelola dan diurus oleh tenaga manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan di sebuah institusi/organisasi. Pendekatan sumber daya manusia ini menekankan bahwa tujuan perusahaan adalah bagaimana memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan produktif.

Sementara itu, disisi lain tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi

perusahaan agar tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai secara optimal. Sehingga pada akhirnya tugas manajemen sumber daya manusia mengacu pada fungsi manajemen yaitu pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan.

Pemanfaatan sumber daya manusia dalam kegiatan-kegiatan produktif dapat dilihat melalui jumlah tenaga kerja yang bekerja. Tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik (Umar, 2000, p.264). salah satu asset yang penting dalam perusahaan tentunya tenaga kerja yang harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal.

Akan tetapi dewasa ini, dengan semakin sempitnya ketersediaan lapangan pekerjaan dan semakin

meningkatkan kebutuhan hidup menyebabkan banyak orang bekerja tidak sesuai dengan keterampilannya. Pada umumnya mereka tidak peduli apakah pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, tetapi yang mereka pentingkan adalah bahwa mereka telah mendapatkan pekerjaan dan dapat membiayai kebutuhan hidupnya. Hal inilah yang memicu banyak orang untuk selalu mengejar materi dan uang, tanpa memikirkan apakah pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Sebuah organisasi/institusi yang baik tentu saja sangat memperhatikan manajemen sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satunya adalah bagaimana sebuah organisasi dalam mengelola tenaga kerjanya sebagai asset agar dapat bekerja secara efektif dan

efisien. Efektivitas kerja dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan oleh perusahaan dengan konsisten, dan bentuk konsistensi ini sebagai sumber kekuatan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Efektivitas kerja seorang karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan suatu organisasi karena efektivitas individu menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas tingkat kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan bersama dan bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Soewarno Handayadiningrat (1982:16) mengemukakan efektivitas suatu organisasi ditujukan untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan dengan memilih tujuan dan peralatan yang tepat.

Seorang karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, serta menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya menciptakan kebosanan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Namun pekerjaan yang terlalu banyak memberikan tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Namun jika karyawan berhasil mengerjakan tantangan-tantangan tersebut, tentu saja akan menghasilkan kepuasan tersendiri pada dirinya. Kepuasan ini tentu saja akan memberikan dampak kepada psikologis karyawan dan juga memberikan dampak yang baik bagi perusahaan sebagai

akibat dari penerapan efektifitas kerja yang baik. Karena disatu sisi karyawan puas dengan pekerjaannya sementara perusahaan sebagai akibat dari sistem pengelolaan perusahaan yang efektif akan menerima akibat yang positif pula.

Faktor penting untuk menunjang pengembangan dan kemajuan karyawan adalah kepuasan kerja mereka. Apabila karyawan merasa puas dan senang di dalam menjalankan pekerjaan mereka, maka ini akan memberikan dampak yang sangat baik bagi kemajuan perusahaan, di sisi lain tentu saja akan menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Tentu saja hal ini sangat tergantung bagaimana pihak manajemen perusahaan dalam mensejahterakan seluruh karyawan serta tindak lanjut pelaksanaannya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan

penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan. Seorang yang yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan secara psikologis dan pada akhirnya akan berdampak yang kurang baik bagi perusahaan itu sendiri, seperti timbul sikap atau tingkah laku yang negative dan mungkin juga apatis yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan sikap frustrasi. Sebaliknya karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan dapat berprestasi yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga menjadi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak terhadap efektivitas kerja. Suatu gejala yang dapat

membuat rusaknya kondisi manajemen perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja karyawannya, seperti timbulnya rasa malas untuk datang ke kantor, rasa malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas kinerja, dan mungkin juga indiscipliner karyawan serta gejala-gejala negative lainnya. Fenomena-fenomena negatif tersebut tidak akan terjadi jika perusahaan dapat memberikan *value* terhadap kepuasan kerja bagi karyawannya.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan kajian yang lebih dalam bagaimana hubungan tentang efektivitas kerja dengan kepuasan kerja di PT. Sinar Nirwanasari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, bahwa manusia sebagai sumber daya utama

merupakan faktor sentral bagi sebuah perusahaan. Apapun tujuan, visi dan misi perusahaan tersebut, tetap saja manusia menjadi kunci utama berjalannya roda organisasi. Oleh karena itu, tenaga kerja manusia ini merupakan asset perusahaan yang paling utama yang memerlukan pembinaan dan pengayoman. Salah satu bentuk pembinaan yang memegang peranan penting adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja perusahaan, karena jika karyawan merasa puas dan senang dalam menjalankan pekerjaan, maka akan memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengangkat fenomena permasalahan tersebut yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara efektivitas kerja

dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Nirwanasari ?.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang kepuasan kerja, sebenarnya sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh peneliti berikut. Pertama Linda Novita (2005) yang mengkaji tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Alfa Retailindo TBK Cabang Ahmad Yani Surabaya. Ia menyimpulkan bahwa; setelah dilakukan uji analisis dengan menggunakan korelasi rank spearman dengan berbantuan SPSS maka didapatkan hasil bahwa antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja karyawan PT. Alfa Retailindo TBK Cabang Ahmad Yani Surabaya terdapat hubungan yang positif, namun sangat rendah karena hanya memiliki koefisien korelasi sebesar 0,222. Hal ini

berarti bahwa kecerdasan emosional karyawan mempunyai hubungan yang rendah terhadap kepuasan kerja karyawan. Maksudnya ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja tetapi tidak kuat. Oleh karena itu jika perusahaan ingin lebih meningkatkan hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja sebaiknya perusahaan menempatkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pada bagian-bagian yang memang menuntut karyawan untuk langsung berhubungan dengan *customer*. Kedua Theodorus Marten (2001) yang mengkaji tentang analisis perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan faktor pekerjaan, supervise, upah, promosi dan rekan kerja di Food and Beverage Division The Ritz Carlton Bali. Theodorus Marten melakukan penelitian

kepada seluruh pegawai The Ritz Carlton Bali pada bagian Food and Beverage Division yang berjumlah 186 orang dengan mengambil jumlah sampel sebanyak 93 orang, dan setelah melakukan pengujian ia menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap berdasarkan faktor pekerjaan, supervisi, upah, promosi dan rekan kerja. Kedua kelompok status karyawan tersebut telah sama-sama terpuaskan pada pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa pihak The Ritz Carlton Bali tidak membedakan status karyawannya.

Penelitian mengenai efektivitas kerja, juga sudah pernah dilakukan oleh para penelitian terdahulu, diantaranya adalah; *Pertama* Vonny Yurano dan Wiwik Setiowati Wijaya (2002) yang melakukan penelitian tentang Hubungan kebijakan jenjang karir dan tingkat

kompensasi dengan efektifitas kerja karyawan di PT. A.J. Central Asia Raya di Surabaya. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah sebanyak 100 orang karyawan dari jumlah populasi 150 orang pegawai dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Sedangkan yang menjadi variabel-variabel pengukurannya adalah usia pekerja, jenis kelamin pekerja, tingkat pendidikan, lama bekerja, serta standar gaji. Dari hasil analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel dalam kebijakan jenjang karir dan kompensasi berhubungan dan mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Namun ada faktor eksternal yang juga mempengaruhi seperti kebijakan pemerintah. Kemudian kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh 5 faktor yang paling dominan, yakni kebijakan internal perusahaan, peningkatan

efektivitas, motivasi kerja, prestasi kerja serta latar belakang karyawan. *Kedua*; Selvina Wikarsa dan Melinda Lay (2009) yang melakukan penelitian tentang Analisa penggunaan Personal Digital Assistant (PDA) dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pramusaji di Cafe Deboliva Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif sehingga analisis datanya juga menggunakan teknis analisis data kualitatif. Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan Selvina Wikarsa dan Melinda Lay dapat disimpulkan bahwa penggunaan PDA lebih memudahkan pramusaji dalam menerima pesanan, karena pramusaji tidak lagi menulis dengan tangan di *captain order* melainkan dapat langsung memilih atau mengklik pada menu-menu yang tertera pada PDA. Kemudian berkaitan dengan waktu dapat lebih efisien dan lebih cepat.

Karena dengan penggunaan PDA yang membuat waktu dalam menerima pesanan lebih cepat seorang pramusaji tidak perlu lagi menghabiskan waktu dengan mengantar *capain order* yang terdiri dari 3 rangkap ke kasir, bar dan dapur yang terletak di lantai 2. Sehingga pramusaji setelah menerima pesanan dapat dengan segera melayani pelanggan yang lainnya baik dalam hal menerima pesanan maupun dalam hal memenuhi kebutuhan lainnya.

Dari beberapa penelitian tersebut, dapat dilihat belum terdapat yang mengaitkan antara hubungan efektivitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam beberapa penelitian lain, efektivitas kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini dikaitkan dengan beberapa variabel lain, seperti kebijakan jenjang karir dan tingkat kompensasi. Sedangkan penulis mengaitkan efektivitas kerja dengan

kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik dan merasa hal ini layak untuk diangkat ke dalam bentuk penelitian ilmiah

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat :

- a. Mencerminkan hubungan efektivitas kerja dengan kepuasan kerja baik melalui pendekatan deskriptif maupun pendekatan statistik,
- b. Diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini,
- c. Sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu

pengetahuan kepada masyarakat.

berguna bagi peneliti yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis:

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi manajemen PT. Sinar Nirwanasari dalam upaya pembinaan karyawan agar dapat berkerja dengan aman, nyaman, dan efektif.
- b. Bagi karyawan sebagai upaya menambah pengetahuan mengenai sejauh mana efektivitas kerja di sekitar dapat mempengaruhi kepuasan diri guna mencapai hasil kerja yang maksimal.
- c. Bagi penulis sebagai upaya untuk menerapkan ilmu Psikologi yang diterima di bangku kuliah, agar lebih bermanfaat di masyarakat dan

E. Tujuan Penelitian

Kartini Kartono (2000:24) mengatakan : “*Research* atau penelitian itu bertujuan untuk mengemukakan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan”.

Sedangkan menurut Sutrisno Hadi (2000:4) bahwa : Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam apa yang sudah ada, sedangkan menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada atau yang masih ragu kebenarannya.

Dari kedua pendapat diatas dapat dipahami bahwa tujuan dari suatu

penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan efektivitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda. Sekecil apapun perubahan yang terjadi pada lingkungan perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tentu saja akan berkorelasi dengan efektivitas kerjanya. Oleh karena itu dalam kondisi lingkungan perusahaan yang nyaman dan aman, seseorang karyawan akan cenderung memiliki kepuasan kerja baik, di samping itu hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan akan berimplikasi pada peningkatan efektivitas kerja karyawan dan terbangunnya sinergi organisasi yang kokoh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penyajian data hasil penelitian dalam bab ini adalah data-data yang ada hubungannya dengan materi penulisan skripsi ini. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (independen variabel) dan efektivitas kerja sebagai variabel terikat (dependen variabel).

Adapun aspek dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : untuk variabel kepuasan kerja dengan aspek pekerjaan yang menantang, indikatornya adalah : keahlian dan ketepatan waktu, aspek kondisi kerja, indikatornya, fasilitas dan situasi kerja, aspek rekan kerja, indikatornya adalah interaksi karyawan dan hubungan

dengan atasan, aspek ganjaran/gaji, indikatornya adalah kesesuaian input/autput dan promosi pekerjaan. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja, aspeknya terdiri dari perencanaan, dengan indikatornya adalah tersedianya buku manual dan adanya SOP, aspek penyusunan program, dengan indicator ketersediaan program kerja dan adanya job description, aspek sarana dan prasarana dengan indikator ketersediaan peralatan kerja dan kondisi lingkungan, efektivitas dan efesiensi, dan target yang ingin dicapai.

Berikut ini penulis akan menguraikan data kedua variabel tersebut, berdasarkan aspek perindikator.

1. Efektivitas Kerja (Variabel X)

Efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaian sesuatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang

terdapat pada karyawan melalui aktivitas-aktivitasnya. Adapun indikator dari variabel efektivitas kerja secara berurutan diuraikan sebagai berikut :

a. Perencanaan.

Yang dimaksud dengan perencanaan adalah acuan kerja yang dibuat setiap organisasi untuk memungkinkan kelancaran proses kerja agar lebih efektif dan efisien. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator ini kedalam suatu tabel berikut :

Tabel 4.1. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai ketersediaan buku manual

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	12	15,38
Baik	4.00	41	52,56
Cukup Baik	3.00	22	28,21
Kurang	2.00	3	3,85

g Baik			
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisisioner yang disebarakan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 orang (15,38%) yang menyatakan penataan bahwa ketersediaan buku manual di PT. Sinar Nirwanasari Samarinda sangat baik, sebanyak 41 orang (52,56%) yang menyatakan baik, sebanyak 22 orang (28,21%) yang menyatakan cukup baik dan sebanyak 3 orang (3,85%) yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk pertanyaan kedua tentang indikator

keberadaan SOP ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Keberadaan SOP (Standar Operational Prosedure)

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	17	21,79
Baik	4.00	42	53,85
Cukup Baik	3.00	19	24,36
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisisioner yang disebarakan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang (21,79%) yang menyatakan penggunaan keberadaan Standar Operational Prosedure di PT. Sinar Nirwanasari Samarinda sangat

baik, sebanyak 42 orang (53,85%) yang menyatakan baik, sebanyak 19 orang (24,36%) yang menyatakan cukup baik dan jawaban kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Ketersediaan Program Kerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	24	30,77
Baik	4.00	45	57,69
Cukup Baik	3.00	9	11,54
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

b. Penyusunan Program

Penyusunan program kerja yang tepat, yakni merumuskan apa yang akan dikerjakan oleh karyawan. Penyusunan program kerja ini bukan saja dalam jangka pendek, akan tetapi juga untuk jangka panjang mengenai pencapaian-pencapaian dan target yang harus terpenuhi oleh perusahaan. Berikut tanggapan responden mengenai indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 24 orang (30,77%) yang menyatakan bahwa kondisi perusahaan sehat karena ketersediaan program kerja sangat baik, sebanyak 45 orang (57,69%) yang menyatakan baik, sebanyak 9 orang (11,54%) yang menyatakan cukup baik dan jawaban kurang baik dan tidak

baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator ketersediaan job description dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Ketersediaan Job Description

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	25	32,05
Baik	4.00	45	57,69
Cukup Baik	3.00	8	10,26
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 25 orang (32,05%) yang menyatakan bahwa PT. Sinar

Nirwanasari Samarinda sudah menyediakan job description sangat baik, sebanyak 45 orang (57,69%) yang menyatakan baik, sebanyak 8 orang (10,26%) yang menyatakan cukup baik dan jawaban kurang dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

c. Sarana dan Prasarana

Tersedianya sarana dan prasarana, yakni bagaimana mencapai efektivitas kerja yang tinggi dengan sarana dan prasarana yang ada. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden untuk indikator ketersediaan peralatan kerja, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Ketersediaan Peralatan Kerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	29	37,18
Baik	4.00	47	60,26
Cukup Baik	3.00	2	2,56
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 29 orang (37,18%) yang menyatakan bahwa ketersediaan peralatan kerja di PT. Sinar Nirwanasari Samarinda sangat baik, sebanyak 47 orang (60,26%) yang menyatakan baik, dan sebanyak 2 orang (2,56%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator kedua tentang kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	23	29,49
Baik	4.00	52	66,67
Cukup Baik	3.00	3	3,85
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 23 orang (29,49%) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Sinar Nirwanasari Samarinda dalam keadaan sangat baik, sebanyak 52 orang (66,67%) yang menyatakan

baik, sebanyak 3 orang (3,85%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan untuk jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

d. Pelaksanaan

Yang dimaksud dengan pelaksanaan adalah pelaksanaan kerja yang efektif, yakni bagaimana perencanaan yang matang, program kerja yang disusun dan ketersediaan sarana dan prasarana dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya. Berikut tanggapan responden mengenai hubungan kerja antar pegawai, seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Efektivitas dan Efisiensi

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	26	33,33

Tidak Baik			
Baik	4.00	51	65,38
Cukup Baik	3.00	1	1,28
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	78

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 26 orang (33,33%) yang menyatakan efektif dan efisien dalam pelaksanaan kegiatan dan proses-proses pekerjaan yang sudah ditetapkan sangat baik, sebanyak 51 orang (65,38%) yang menyatakan baik, sebanyak 1 orang (1,28%) yang menyatakan cukup baik sedangkan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator kedua yakni target yang ingin dicapai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Target yang ingin dicapai

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	30	38,46
Baik	4.00	47	60,26
Cukup Baik	3.00	1	1,28
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	78

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 30 orang (38,46%) yang menyatakan bahwa PT. Sinar Nirwanasari dalam mengembangkan bisnisnya memiliki target-target yang ingin dicapai termasuk kategori sangat

baik, sebanyak 47 orang (60,26%) yang menyatakan baik, dan sebanyak 1 orang (1,28%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

2. Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Kepuasan karyawan adalah keadaan emosional dari perasaan senang atau tidak senang atas segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja. Adapun aspek-aspek dari variabel kepuasan kerja secara berurutan diuraikan per indikator sebagai berikut :

a. Pekerjaan Yang Menantang

Yang dimaksud dengan pekerjaan menantang disini adalah bahwa kecenderungan seorang karyawan agar diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya

secara maksimal. Karakteristik karyawan ini secara mental akan tertantang dan tantangan itu akan menghilangkan sifat kebosanan, frustrasi dan perasaan gagal. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator dari aspek pekerjaan yang menantang ini kedalam suatu tabel berikut :

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Keahlian

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	32	41,03
Baik	4.00	44	56,41
Cukup Baik	3.00	2	2,56
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang

responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 32 orang (41,03 %) yang menyatakan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di PT. Sinar Nirwanasari memiliki keahlian yang sangat baik, sebanyak 44 orang (56,61%) yang menyatakan baik, sebanyak 2 orang (2,56%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator kedua yakni ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	30	38,46
Baik	4.00	46	58,97
Cukup	3.00	2	2,56

p Baik			
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 30 orang (38,46%) yang menyatakan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada kategori sangat baik, sebanyak 46 orang (58,97%) yang menyatakan baik sebanyak 46 orang (58,97%) yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang (2,56%), sedangkan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

b. Kondisi Kerja

Yang dimaksud dengan kondisi kerja kondisi kerja disini adalah kondisi kerja yang mendukung. Maksudnya adalah bahwa suatu kelaziman bagi setiap karyawan yang bekerja menginginkan lingkungan kerjanya aman dan mendukung aktivitasnya. Berikut tanggapan responden mengenai aspek kondisi kerja dari indikator, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	33	42,31
Baik	4.00	44	56,41
Cukup Baik	3.00	1	1,28
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarakan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 33 orang (42,31%) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja di PT. Sinar Nirwanasari Samarinda pada kategori sangat baik, sebanyak 44 orang (56,41%) yang menyatakan fasilitas kantor pada ketegori baik, sebanyak 1 orang (1,28%) yang menyatakan fasilitas kantor cukup baik. Sedangkan karyawan yang memberikan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator mengenai situasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Situasi Kerja

Kateg	Bob	Frekue	Persent
-------	-----	--------	---------

ori	ot	nsi	ase
Sangat Baik	5.00	29	37,18
Baik	4.00	47	60,26
Cukup Baik	3.00	2	2,56
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarakan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 29 orang (37,18%) yang menyatakan situasi kerja di PT. Sinar Nirwanasari Samarinda pada kategori sangat baik, sebanyak 47 orang (60,26%) yang menyatakan situasi kerja baik, dan sebanyak 2 orang (2,56%) yang menyatakan situasi kerja cukup baik. Sedangkan karyawan yang memberi jawaban kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

c. Rekan Kerja

Rekan kerja disini adalah rekan kerja yang mendukung. Bahwa pentingnya rekan kerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari menjadi salah satu faktor yang sangat penting. Sehingga antar karyawan akan memberikan respon yang positif terhadap karyawan lainnya, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan nyaman. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden untuk aspek rekan kerja per indikator, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Interaksi Karyawan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	25	32,05
Baik	4.00	50	64,10
Cukup	3.00	3	3,85

Sangat Baik			
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	78

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 25 orang (32,05%) yang menyatakan interaksi antar sesama karyawan di PT. Sinar Nirwanasari Samarinda sangat baik, sebanyak 50 orang (64,10%) yang menyatakan interaksi sesama karyawan baik, dan sebanyak 3 orang (3,85%) yang menyatakan interaksi sesama karyawan cukup tinggi. Sedangkan karyawan yang menyatakan jawaban kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator hubungan atasan dengan bawahan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Hubungan Atasan dan Bawahan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	23	29,49
Baik	4.00	52	66,67
Cukup Baik	3.00	3	3,85
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang, dapat diketahui bahwa sebanyak 23 responden (29,49%) menyatakan hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan sangat baik di PT. Sinar

Nirwanasari Samarinda, sebanyak 52 orang (66,67%) yang menyatakan hubungan atasan dan bawahan terjalin baik, dan hanya 3 orang (3,85%) yang menyatakan cukup baik. Sedangkan karyawan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

d. Ganjaran/Gaji

Yang dimaksud ganjaran/gaji disini adalah gaji yang pantas. Ketika karyawan bekerja secara totalitas dan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya, maka tentu saja ia mengharapkan imbalan/gaji yang sepiantasnya, disamping itu juga promosi akan menjadi impian dan target yang akan dicapai. Berikut tanggapan responden mengenai indikator kesesuaian input dan

output, seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Input dan Output

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	29	37,18
Baik	4.00	47	60,26
Cukup Baik	3.00	2	2,56
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 29 orang (37,18%) yang menyatakan bahwa ganjaran/gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak PT. Sinar Nirwanasari sangat baik dan layak

sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 47 orang (60,26%) yang menyatakan gaji/ganjaran yang diberikan perusahaan pada kategori baik, dan hanya sebanyak 2 orang (2,56%) yang menyatakan ganjaran/gaji yang diberikan perusahaan pada kategori cukup baik, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator promosi pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Promosi Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	23	29,49
Baik	4.00	54	69,23
Cukup Baik	3.00	1	1,28

Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 78 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 23 orang (29,49%) yang menyatakan bahwa promosi pekerjaan yang diberikan oleh PT. Sinar Nirwanasari pada kategori sangat baik, sebanyak 54 orang (69,23%) yang menyatakan promosi pekerjaan pada kategori baik, dan sebanyak 1 orang (1,28%) yang menyatakan promosi pekerjaan yang diberikan pada kategori cukup baik, sedangkan yang memberikan jawab kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

3. Analisa Korelasi

Untuk melakukan analisis data dalam penulisan skripsi ini yaitu melihat pengaruh antara kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap efektivitas kerja sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel efektivitas kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y).
- b. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel efektivitas kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y).

- c. Menghitung nilai test hipotesis untuk menguji apakah diterima atau ditolak.

Untuk itu maka diperlukan data-data nilai variabel X dan Y yang diperoleh dari hasil kuisioner dapat dilihat pada rekapan nilai pada halaman lampiran 1.

4. Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh efektivitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda. Adapun rumus yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Setelah dilakukan penghitungan berdasarkan data pada tabel lampiran 1, maka didapatkan hasil dari pada masing-masing unsur sebagai berikut : $\Sigma = 14389$; $\Sigma Y = 15920$; $\Sigma XY = 2937078$; $\Sigma X^2 = 2654739$; $\Sigma Y^2 = 3249678$; $n = 78$.

Kemudian dari hasil tersebut, untuk mencari nilai b menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah dilakukan penghitungan didapatkan hasil bahwa harga b sebesar 0,7296. Selanjutnya untuk mencari nilai \bar{Y} dan \bar{X} dilakukan proses penghitungan berdasarkan data

pada table lampiran 1, maka didapatkan hasil bahwa harga nilai \bar{Y} sebesar 204,10256 dan harga nilai \bar{X} sebesar 184,47436. Dari nilai-nilai tersebut dimasukkan dalam rumus regresi linier sederhana yang didapatkan hasilnya adalah nilai $a=69,5086813$.

Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 69,5086813 + 0,7296$$

X

Keterangan :

$a = 69,5086813$ adalah suatu konstanta yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda tanpa dipengaruhi oleh

perubahan nilai efektivitas kerja.

$b = 0,7296$ adalah koefisien regresi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda, artinya bahwa setiap perubahan nilai efektivitas kerja maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar nilai konstanta.

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara efektivitas kerja dengan kepuasan kerja pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda.

5. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana merupakan alat analisis yang

digunakan untuk mengetahui Pengaruh antara efektivitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Nirwanasari Samarinda.

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y. Setelah dilakukan penghitungan maka didapatkan hasil bahwa nilai $r = 0,7013$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh nilai r hitung sebesar $= 0,7013$ artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda karena nilai r mendekati

nilai 1. Jika ada perubahan nilai efektivitas kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami perubahan.

6. Test Hipotesis Koefisien Korelasi

Test hipotesis digunakan untuk menguji apakah korelasi antara variabel independen (X) yaitu efektivitas kerja dengan variabel independen (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Kesimpulannya apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

B. Pembahasan

Peranan efektivitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Nirwanasari Samarinda diperoleh dengan persamaan regresi, yaitu $Y = 69,5086813 + 0,7296 X$ yang berarti, bahwa nilai konstanta sebesar 69,5086813 menunjukkan bahwa jika efektivitas kerja tidak diperhatikan maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,7296 menunjukkan bahwa jika efektivitas kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai efektivitas kerjanya maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,7296 dalam ukuran kualitatif. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel

efektivitas kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tergantung kepada keefektifan kerja seorang karyawan terhadap perusahaan, jika karyawan bekerja dengan efektif dan efisien yang tentunya akan berdampak kepada kemajuan dan perkembangan perusahaan, maka perusahaan sendiri akan lebih memperhatikan kesejahteraan hidup karyawannya. Jika dilihat dari table 4.15 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang diberikan angket, ada 29 responden (27,18%) yang menyatakan bahwa perhatian perusahaan terhadap sangat baik sangat baik dan 47 responden (60,26%) yang menyatakan baik. Ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kepuasan karyawan

terhadap pemberlakuan pihak perusahaan sangat terpenuhi.

Kemudian pengaruh antara efektivitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda ternyata positif dan cukup kuat, hal ini di buktikan dengan $R = 0,7013$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto berada pada interval 0,600 – 0,800 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa kenaikan (penurunan) X mengakibatkan peningkatan (penurunan) Y. Harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% dengan $n = 78$ diperoleh 0,220 dan untuk 1% = 0,286 karena harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ baik untuk kesalahan 5% maupun 1% ($0,7013 > 0,220 > 0,286$) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 70,13 persen antara efektivitas kerja dan

kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Nirwanasari Samarinda.

Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja diciptakan untuk memberikan rasa aman dan kemudahan dalam bekerja, adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan (table 4.14), tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja (table 4.5). karyawan merasa terayomi oleh manajemen perusahaan dengan memberikan stimulus dan rangsangan terhadap pekerjaan mereka. Jika mereka berhasil mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan tepat waktu tentu saja pihak perusahaan akan memberikan imbalan yang setimpal dengan memberikan promosi pekerjaan. (Tabel 4.16). Disisi lain karyawan akan lebih terpacu dan tertantang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Karena pada dasarnya sudah menjadi sifat dan

tabiat seseorang jika mendapat tantangan dan rangsangan untuk meraih sesuai dengan imbalan-imbalan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Brady K Goldston (2007) bahwa karyawan perusahaan melakukan pekerjaannya dengan mengukur aspek-aspek tertentu seperti kompensasi maupun rekan kerja dari pekerjaan mereka. Kecenderungan seorang karyawan ketika bekerja selalu menginginkan sesuatu yang sifatnya menantang, diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya secara maksimal. Karakteristik pekerja tersebut secara mental akan terasa tertantang dan tantangan itu akan menghilangkan sifat kebosanan, frustrasi dan perasaan gagal.

C. Keterbatasan Penelitian

Selama pelaksanaan penelitian penulis menghadapi beberapa kendala yang menjadi faktor pembatas kelancaran penelitian, baik dalam

penggunaan metodologi maupun saat penyusunan laporan hasil penelitian. Beberapa faktor pembatas yang dimaksud, antara lain:

1. Keterbatasan pada penggunaan Variabel efektivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan menyebabkan hubungan antar variabel juga sangat lemah, karena pada kenyataannya variabel lain yang tidak diteliti justru memiliki hubungan yang lebih kuat.
2. Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup, jenis instrumen seperti ini tidak mampu menggali informasi tentang fenomena yang dialami oleh responden secara mendalam, karena responden cenderung dibatasi dalam memberikan informasi. Oleh karena itu meskipun instrumen penelitian ini telah uji validitas dan

reliabilitasnya, namun ada kemungkinan kurang peka di dalam menangkap fenomena yang terjadi dan dialami oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1982, *Ensiklopedi Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1982, *Asas-Asas Manajemen*, Mandar Maja, Bandung.
- Goldston . Brandy K., 2007, *The Relationship between Traits of Organizational Culture and Job Satisfaction*. Walden University.
- Hasibuan Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research*, Jilid I dan II. Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Handyaningrat, Soewarno., 1982, *Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, Hani T., 2003, *Manajemen*, BPFEE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani.T., 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFEE, Yogyakarta.
- Komarudin, 1993, *Manajemen Kantor Teori dan Praktek. Bandung* : Trigenda Karya, Jakarta.
- Lund, B. Daulatram. 2003, *The Journal of Business & Industrial Marketing : Organizational Culture and Job Satisfaction*. Nevada USA.
- Reggio, Ronald E., 1996, *Intoduction to Industrial/Organization Phsycology* (2nd edition). Harper Collins College Publisher.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi* (edisi Bahasa Indonesia), PT. Prehallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1989, *Manajemen Strategik*, Graha Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alabeta, Bandung
- . 1985, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara Baru, Bandung.
- . 1982, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- . 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard M., 1985, *Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku*, Erlangga, Jakarta.
- Silverthorne, Colin. 2004, *Journal Leadership and Organization Development : "The Impact of Organizational culture and person-organization fit on organizational*

*commitment and job satisfaction in
Taiwan, San Fransisco California USA*

Swarnalatha. C. dan G. Suresh Krishna,
2012, International Journal of
Management (IJM) : *Job Satisfaction
And Work Locus Of Control : An
Empirical Study Among Employees
Of Automotive Industries in India.*

Wilson, Graham, 1999, *Problem Solving
and Decision Making*, PT. Elex Media
Komputindo, Jakarta.

Yang, Seung-Bum dan Mary E. Guy,
2011, Journal J Bus Psychol: *The
Effectiveness of Self-Managed Work
Teams in Government
Organizations*