

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia adalah modal utama yang penting untuk menuju keberhasilan dalam upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi maupun perusahaan tertentu. Masalah sumber daya tentu berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting dan menarik untuk dibahas, karena kepuasan kerja itu terbukti besar manfaatnya. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Dalam kepuasan kerja terdapat faktor-faktor yang meliputi psikologis, faktor sosial dan intelektual. Artinya, dalam kehidupan organisasional, berkarya tidak bisa dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat individualistik tetapi juga berbagai kebutuhan lain. Interaksi dengan banyak pihak seperti rekan kerja, atasan dan bagi para manajer juga bawahan, mutlak diperlukan karena tidak ada satupun pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terselesaikan hanya oleh seorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain.

Dari perkembangan dan pertumbuhan usaha dibidang perkebunan saat ini yang sangat berkembang dan persaingan juga meningkat, maka perusahaan harus bisa menjalankan usahanya secara professional agar mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP) yang bergerak

dibidang perkebunan sawit dimulai dari penanaman, pemeliharaan, dan pemupukan hingga menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS), selanjutnya diolah dipabrik sampai menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). Dalam kegiatan operasional perusahaan hampir semua kegiatannya dilakukan oleh tenaga kerja manusia agar usaha tersebut memperoleh hasil dan keuntungan yang maksimal dengan cara mengolah bahan mentah (Tandan Buah Segar) yang diproduksi menjadi barang setengah jadi dan barang yang siap untuk dijual.

PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP) harus berusaha semaksimal mungkin untuk memperhatikan semua yang dapat membuat karyawannya puas dalam bekerja, pengembangan diri, menyediakan fasilitas untuk kesejahteraan, seperti rumah ibadah, kantin tempat makan, dan perlengkapan karyawan lainnya yang dibutuhkan. Para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut terdiri dari berbagai bidang kerja, tentunya setiap karyawan harus dibekali keahlian tertentu terutama dibidang pertanian dan perkebunan khususnya.

Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, apalagi dalam usaha dibidang perkebunan, resiko kerja karyawannya lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan perusahaan lain. Serta untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan membutuhkan kinerja karyawan perusahaan dalam pengolahan, pemeliharaan, pemupukan, panen dan transportasi, semua yang dilakukan tersebut harus saling bekerja sama dan berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik dan bertanggung jawab.

Pimpinan perusahaan berperan untuk memotivasi karyawannya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan tidak terlihat sikap keterpaksaan dalam

bekerja, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukannya, untuk memotivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan karir, fasilitas pendukung dalam bekerja seperti fasilitas kesehatan, kendaraan operasional, perumahan, dan sebagainya.

Dalam pengamatan awal, peneliti melihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu, namunhanya faktor psikologis dan faktor sosial yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Masalah faktor psikologis pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu yang menonjol adalah sikap karyawan pada pekerjaannya dan kesesuaian pekerjaan dengan bakat yang dimiliki karyawannya. Apabila karyawan tengah mendapat masalah baik itu masalah dari luar perusahaan maupun dari dalam lingkungan perusahaan, umumnya para karyawan akan kurang memperhatikan apa yang dikerjakannya.

Kemudian faktor sosial pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu terlihat tidak jauh berbeda dengan perusahaan-perusahaan besar lainnya. Seperti misalnya hubungan antara karyawan dengan atasannya yang kurang harmonis maupun hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik karena saling iri dengan penerimaan gaji yang tidak sama antara satu pekerja dengan pekerja yang lain.

Kepuasan kerja umumnya akan diperoleh saat pemberian gaji sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Upah yang sesuai akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Berikut data gaji karyawan PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu.

Tabel 1.1
Daftar Gaji Karyawan

No.	Bidang / Bagian	Jumlah Anggota	Gaji Pokok (Rp)	Jumlah Gaji (Rp)
1	Bengkel	16 Orang	2.125.500	34.008.000
2	Compound	6 Orang	2.125.500	12.753.000
3	Kantor	4 Orang	2.125.500	8.502.000
4	Laboratorium	8 Orang	2.125.500	17.004.000
5	Proses	46 Orang	2.125.500	97.773.000
6	Sortasi	10 Orang	2.125.500	21.255.000

Sumber : Slip gaji karyawan PT. Perdana Inti Sawit Perkasa

Tabel 1.1 merupakan data gaji pokok yang diberikan kepada setiap karyawan dalam bidangnya masing-masing. Terlihat bahwa pada dasarnya jumlah gaji pokok yang diberikan adalah sama besarnya. Namun kenyataannya penerimaan gaji tiap karyawan berbeda setelah melalui macam-macam potongan biaya seperti iuran wajib dan jam sostek. Perbedaan penerimaan gaji ini tentu akan menimbulkan masalah yang berkaitan dengan psikologis dan sosial para karyawan yang akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dianggap tercapai bila karyawan bisa mendapatkan dan merasakan kenyamanan dalam bekerja serta mendapatkan hubungan sosial yang baik, perhatian atasan, pengembangan diri, dan fasilitas lainnya dalam bekerja, maupun setelah bekerja. Sehingga para karyawan yang merasa puas dalam bekerja, mereka akan bekerja dengan dedikasi tinggi, kinerja yang meningkat, penuh semangat dan tetap mengikuti perkembangan baru dalam posisinya sebagai karyawan. Dari uraian tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP) dengan judul :

“Pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa rumusan masalah yang akan peneliti teliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu?
2. Apakah faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu?
3. Apakah faktor psikologis dan faktor sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu.
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu.
3. Untuk menganalisis pengaruh faktor psikologis dan faktor sosial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang telah peneliti peroleh selama masa perkuliahan sehubungan dengan permasalahan yang ada kedalam praktek nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan didalam penyusunan tulisan ini, maka penulis membaginya kedalam tiga bab, dimana dalam setiap bab ini terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan antara bab yang satu dengan bab yang lain akan saling berhubungan yakni seperti diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan

masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variable yang di teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2009: 202).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, perlengkapan dan peralatan yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa.

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang diterima karyawan yang dinikmatinya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugasnya.

Kepuasan kerja diluar dan didalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya, karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi ini akan merasa puas jika kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak diterima.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan (As'ad, 2004:104)

Menurut Strauss dan Sayles dalam T. Hani Handoko (2011: 196), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang ada pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Ella Jauvni Sagala, 2013: 856).

Wexley dan Yulk (2003) dalam Wilson (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Faustino (2003: 178) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang *multifaced* (banyak dimensi). Kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kemudian menurut Handoko (2011: 193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Siagian (2004: 126) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun penyebab faktor ketidakpuasan itu seperti gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya, akan cenderung bersifat negative terhadap organisasi dimana ia bekerja. Implikasinya bagi manajemen adalah bahwa semakin banyak orang merasa puas yang berakibat pada sikap positif

terhadap organisasi, tugas-tugas pemberian motivasi relative menjadi semakin mudah. Sebaliknya jika semakin banyak orang merasa tidak puas mereka akan cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang negatif.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Serta kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.

Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang bernilai positif terhadap kehidupan organisasinya, maka sudah sepatutnya setiap pimpinan mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya (Nurmansyah, 2010: 282)

Menurut Mangkunegara (2011: 117) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) mempunyai cakupan :

- a. Segi sosial psikologi
 1. Kesempatan untuk maju
 2. Berhubungan dengan masalah pengawasan
 3. Kesempatan mendapatkan penghargaan
 4. Hubungan antar karyawan dengan karyawan dan dengan atasan

b. Segi sosial ekonomi

Berdasarkan teori-teori di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan, kondisi ataupun cara pandang seseorang pada saat ia melakukan pekerjaannya baik dari sisi positif maupun negatif, sehingga akan nampak dari hasil pekerjaan yang dikerjakannya..

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisa kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Adapun menurut Handoko (2011: 194) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

“Fungsi personalia yang mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Fungsi personalia dapat membuat kontak langsung dengan para penyelia dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Di samping itu, berbagai kebijakan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Lingkungan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kerja karyawan.

Sedangkan pendapat Hasibuan (2009: 128) menyatakan bahwa “ Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* kecil maka relative kepuasan kerja karyawan baik.”

Selanjutnya Siagian (2004: 128) menambahkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan.
2. Penerapan sistem penghargaan yang adil.
3. Kondisi kerja yang mendukung.
4. Sikap orang lain dalam organisasi

Keempat hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi sebagian pekerja, pekerjaan yang tidak menarik misalnya karena sangat teknis dan repetitif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Berkaitan erat dengan hal ini ialah adanya umpan balik yang memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan bagaimana pandangan atasannya tentang kemampuannya menyelesaikan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Artinya, hasil evaluasi atasan terhadap penyelesaian tugas yang tentunya diharapkan bersifat rasional dan objektif karena didasarkan kriteria yang objektif pula dan perlu diketahui pula oleh pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian ia mengetahui apakah prestasi kerjanya sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi. Hasil evaluasi pekerjaan seseorang memang tidak boleh dirahasiakan dari orang yang bersangkutan, meskipun sudah barang tentu dirahasiakan dari orang-orang lain yang tidak berkepentingan. Hal ini sudah lama diterima sebagai salah satu prinsip dalam manajemen sumber daya manusia. Hanya dengan demikianlah pekerja yang bersangkutan dapat mengetahui kelemahan-kelemahannya untuk diatasi, sehingga dapat menjadi alat ukur untuk perbaikan-perbaikan dimasa mendatang.

2. Penerapan sistem penghargaan yang adil

Dalam kehidupan organisasional, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah persepsi. Secara sederhana dinyatakan bahwa biasanya seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya merasa diperlakukan tidak adil apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai sesuatu yang merugikan. Dalam kehidupan berkarya persepsi itu dikaitkan dengan berbagai hal :

- a. Pengupahan dan penggajian. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang telah diberikannya baik berupa waktu, tenaga keahlian atau keterampilan.

Biasanya seseorang melihat upah gaji itu dengan kacamata perbandingan. Perbandingan pertama dikaitkan dengan harapan seseorang terhadap tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial dan kebutuhan ekonomisnya. Perbandingan kedua adalah dengan orang lain dalam organisasi terutama mereka yang memiliki karakteristik yang serupa dengan diri pembanding seperti dikemukakan diatas dan melakukan pekerjaan sejenis serta memikul tanggung jawab profesional yang relatif sama. Kemudian perbandingan yang lain yaitu dengan peraturan perundang-undangan, terutama menyangkut tingkat upah minimum yang di banyak negara sudah diatur dengan perundang-undangan.

- b. Sistem promosi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu kebutuhan nyata seseorang adalah memuaskan kebutuhan untuk maju dalam karir. Karena itu dalam setiap organisasi perlu kejelasan tentang

berbagai anak tangga karir yang mungkin dinaiki oleh seseorang apabila berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah terpenuhi dengan baik. Apabila menurut persepsi seseorang promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan pada kriteria yang objektif, seperti personal like and dislikes, nepotisme, kesukuan, asal daerah dan lain sebagainya maka akan timbul perasaan diperlakukan tidak adil yang pada gilirannya berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah yang tidak mustahil bermuara pada perilaku negatif.

- c. Kondisi kerja. Yang dimaksud dengan kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, keamanan dan hal yang lainnya, tetapi kondisi kerja juga dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang. Artinya tidak mustahil ada orang yang bersedia menerima tingkat upah atau gaji yang lebih rendah dari yang mungkin diterimanya asal lokasi tempat pekerjaannya tersebut dekat dengan tempat tinggalnya. Tentunya banyak faktor penyebab mengapa demikian, misalnya biaya yang akan dikeluarkan untuk angkutan, waktu yang dapat di hemat menuju tempat kerja di pagi hari dan menuju tempat tinggal di sore hari dan lain sebagainya. Penerapan sistem ini berarti bahwa kepada pekerja diberikan kebebasan untuk menentukan jam berapa ia pulang dengan ketentuan :
- Kelancaran penyelesaian tugas organisasi sebagai keseluruhan tidak terganggu.
 - Jumlah jam kerja misalnya delapan jam setiap hari harus terpenuhi.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Hal ini antara lain tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

4. Sikap orang lain dalam organisasi

Dalam kehidupan organisasional, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu dengan rekan kerjanya, atasan dan bagi mereka yang menduduki jabatan atau manajerial serta para bawahannya.

Keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan antara tugas yang satu dengan yang lain. Kebenaran pendapat ini dewasa ini disadari karena satuan-satuan kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang melakukan tugas-tugas spesifik dengan jenis spesialisasi yang khas pula. Itulah sebabnya interaksi positif antara rekan kerja yang melakukan kegiatan yang berbeda dalam satu kesatuan setingkat merupakan suatu keharusan yang tidak mungkin dielakkan.

Berikut ini uraian tentang faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang menurut Siagian :

a. Kepuasan kerja dan prestasi.

Pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi seseorang. Padahal berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang puas tidak dengan sendiriannya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi biasa-biasa saja jika demikian halnya dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu

terdorong untuk berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya akan tetapi terletak pada faktor-faktor lain misalnya dari segi imbalan atau upah.

b. Kepuasan kerja dan kemangkiran.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengamatan organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya.

c. Kepuasan kerja dan keinginan pindah.

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan faktor lainnya.

d. Kepuasan kerja dan usia

Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian. Berbagai alasan sering dikemukakan terhadap fenomena ini yaitu :

1. Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usianya makin sulit memulai karir baru ditempat lain.

2. Sikap yang dewasa dan memang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
 3. Gaya hidup yang sudah mapan.
 4. Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
 5. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.
- e. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan.

Umumnya tingkat kepuasan cenderung lebih tinggi pada karyawan dengan jabatan yang tinggi, alasannya antara lain :

1. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
2. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
3. Status sosial yang relatif tinggi didalam dan luar organisasi.

Alasan tersebut berkaitan erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karir dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

- f. Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi.

Kehidupan didunia kerja tidak hanya digunakan oleh manusia untuk memuaskan kebutuhan materil saja, akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti bersifat mental, psikologikal, sosial dan spiritual. Maka besar kecilnya organisasi turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Artinya jika karena besar kecilnya organisasi karyawan terbenam dalam masa pekerja yang jumlahnya besar sehingga jati

diri dan identitasnya menjadi kabur karena hanya dengan nomor pegawai hal tersebut dapat berdampak negatif pada kepuasan kerjanya.

Menurut As'ad (2004: 115) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Pendapat lain yaitu menurut Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2004: 112), mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

- a. Kedudukan (posisi)
- b. Pangkat (golongan)
- c. Umur

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

e. Mutu pengawasan

Kemudian menurut Burt (dalam As'ad, 2004: 112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :

- Hubungan antar manajer dengan karyawan
- Faktor fisik dan kondisi kerja
- Hubungan sosial antara karyawan
- Sugesti dari teman
- Emosi dan situasi kerja

b. Faktor individual, yang berhubungan dengan :

- Sikap orang terhadap pekerjaannya
- Umur orang sewaktu bekerja
- Jenis kelamin

c. Faktor-faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan :

- Keadaan keluarga karyawan
- Rekreasi
- Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

Secara umum tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

b. Keamanan kerja.

Keadaan yang aman akan selalu mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja.

c. Gaji.

Gaji lebih sering menimbulkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan kondisi dan situasi kerja yang stabil.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turn over*.

f. Faktor interistik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan pada tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja.

Termasuk disini adalah kondisi tempat, penyaluran dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan faktor yang juga sebagai penunjang dalam puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi bawahannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas.

Seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi maka akan menimbulkan rasa kepuasan.

3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai & Ella Jauvni Sagala (2013: 856), ada tiga teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).

Untuk lebih jelasnya ketiga teori tersebut adalah sebagai berikut :

a. Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada

selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berusaha seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu

bukan suatu variable yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfie*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Handoko :2011) :

1. Tingkat absensi

Merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.

2. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

Semangat kerja seorang pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, karena baik tidaknya pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh semangat dan kegairahannya dalam bekerja.

3. Keluhan-keluhan

Keluhan karyawan yang terjadi didalam perusahaan cukup beragam. Jenisnya dapat berupa keluhan terhadap teman sekerja, kepemimpinan, manajer, kebijakan kompensasi, beban kerja, kebijakan karir, kebijakan rotasi pekerjaan dan sebagainya.

4. Masalah personalia

Bagian personalia harus melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai pelayan bagi bagian-bagian lain di dalam perusahaan. Tugas utama dari bagian personalia adalah menyediakan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh masing-masing bagian dalam perusahaan.

4. Faktor Psikologis

Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan (As'ad, 2004 :115). Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Sedangkan faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Dan faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis

pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur. Kemudian faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Indikator yang digunakan untuk faktor psikologis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (As'ad, 2004) :

1. Ketentraman dalam bekerja.

Ketentraman ialah perasaan aman, tidak rusuh atau tidak dalam kekacauan.

Orang-orang yang bekerja dengan senang, tenang, tidak gelisah, tenang hati dan pikiran akan lebih nyaman dalam menjalani pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya juga akan baik.

2. Rasa aman menghadapi masa depan.

Saat karyawan merasa aman dengan pekerjaannya, maka kepercayaan diri mereka akan meningkat dalam tingkatan yang sangat kuat. Hal ini akan memotivasi mereka untuk lebih antusias dan lebih fokus pada pekerjaannya. Oleh karena itu, disaat pertumbuhan ekonomi sedang turun, perusahaan harus menjamin masa depan karyawan tanpa membuat mereka ketakutan akan di PHK.

3. Peluang yang diberi perusahaan.

Setiap karyawan berhak mendapatkan peluang yang sama dalam berbagai hal. Misalnya dalam hal kenaikan jabatan atau promosi. Akan sangat tidak adil jika dalam perusahaan hak karyawan untuk mendapatkan peluang

yang sama ditiadakan dan hanya mengangkat beberapa karyawan yang memiliki hubungan keluarga. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan sosial dalam perusahaan.

4. Rasa jenuh (bosan).

Kebosanan dalam bekerja sering kali menghampiri para karyawan yang bekerja terlalu lama dengan pekerjaan yang itu-itu saja. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan tingkat jenuh karyawan dengan memberikan hiburan ringan, cuti seminggu misalnya.

5. Bakat dan keterampilan.

Bakat dan keterampilan karyawan ada baiknya diperhatikan oleh perusahaan. Sehingga tidak salah dalam menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang dimilikinya. Kesesuaian bakat dan keterampilan dalam pekerjaan akan membuat karyawan lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Faktor sosial

Menurut Blum dalam Sutrisno (2009: 82), faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Adapun menurut Hasibuan (2007: 202) faktor sosial meliputi besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhan. Sedangkan menurut Gibson (1996) dalam Sopiah (2008: 173) faktor sosial atau faktor ekstrinsik dalam konteks pekerjaan meliputi gaji atau upah, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervise dan hubungan interpersonal. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan

dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda pekerjaannya (As'ad, 2004: 115).

Indikator yang digunakan untuk faktor sosial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (As'ad, 2004) :

1. Hubungan sesama karyawan.

Menjalin hubungan dilingkungan kerja memang menjadi tantangan tersendiri. Selain harus berkuat dengan pekerjaan, kita harus berkuat dengan pekerjaan, kita juga dituntut bisa bekerja sama dalam situasi apapun di kantor. Ditempat kerja, orang dengan beragam kepribadian berkumpul menjadi satu. Mulai dari atasan yang galak, rekan kerja yang ceroboh, senior yang sombong sampai staf HRD yang ramah.

2. Persaingan kerja.

Proses sosial yang melibatkan individu atau kelompok yang saling berlomba dan berbuat sesuatu untuk mencapai kemenangan tertentu. Persaingan dapat terjadi apabila beberapa pihak menginginkan sesuatu yang terbatas atau sesuatu yang menjadi pusat perhatian umum. Dalam perusahaan ini misalnya persaingan kerja untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

3. Rasa saling menghormati.

Kecenderungan manusia secara alamiah adalah keinginan untuk mendapat tanggapan atau penghargaan atas apa yang dilakukannya. Penghargaan yang diberikan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, upaya dan hasil karya kreatif yang berguna bagi perusahaan sudah selayaknya memperoleh penghargaan yang positif satu sama lain.

4. Hubungan karyawan dengan atasan.

Dalam pekerjaan seorang tentu tidak akan bisa sendiri dan selalu membutuhkan tim, baik atasan ataupun bawahan. Mungkin berkomunikasi dengan bawahan lebih mudah karena seorang pimpinan bisa menggunakan kekuasaan dan wewenang dalam memberikan tugas. Walau demikian proses membangun hubungan baik dengan bawahan sama pentingnya dengan membangun hubungan kepada atasan.

5. Perlakuan atasan dalam memotivasi.

Motivasi adalah bagian terpenting untuk membuat seseorang akan tetap bertahan dan berjuang untuk sukses (berhasil). Berhasil dalam pekerjaan atau dalam bidang lainnya. Sebagai seorang manajer atau pimpinan organisasi, berkewajiban untuk membangun transparansi komunikasi dengan karyawan, sehingga lingkungan kerja akan sangat mendukung masing-masing karyawan.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

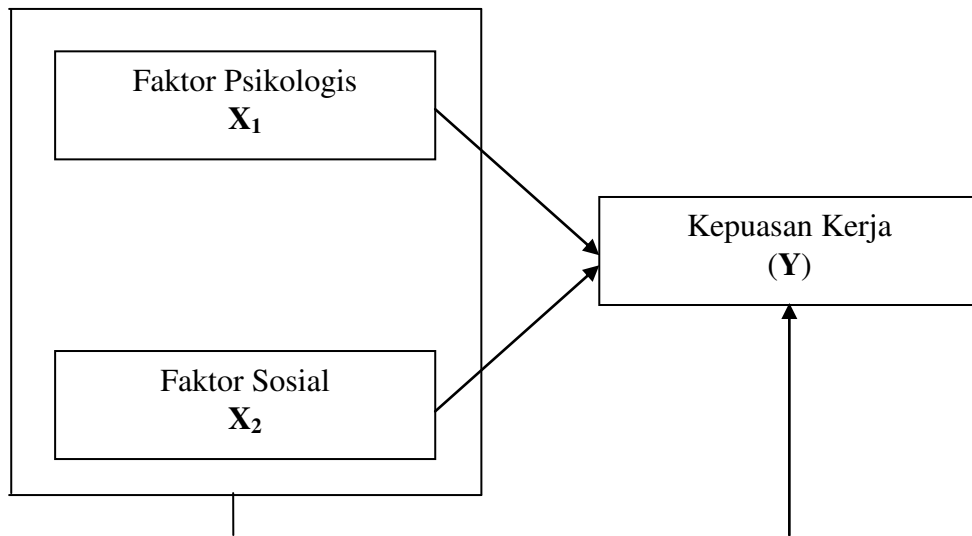
1. I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R. Payangan (2008) melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang diambil secara stratified berdasarkan pekerjaan dan golongan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, program pengembangan karyawan, interaksi sosial dan kondisi kerja berpengaruh

- terhadap kepuasan kerja. Dan yang kedua dilihat secara parsial program pengembangan karyawan paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan pemberian kompensasi, interaksi sosial dan kondisi kerja sama perannya.
2. Zaenal Arifin S dkk (2010) melakukan penelitian Pengaruh Karakteristik Kepuasan Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi terhadap *Intention To Stay* melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Sampel pada penelitian ini adalah 138 Dosen tetap Yayasan PTS Makasar khususnya Universitas di Lingkungan Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan paket AMOS 5,0 dan SPSS versi 15,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.
 3. Nita Agustina (2013) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bumen Redja Abadi Semarang). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan iklim organisasi. Obyek

penelitian ini adalah PT. Bumen Redja Abadi, Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bumen Redja Abadi sebanyak 83 responden. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil positif. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan hasil signifikan. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan, kondisi ataupun cara pandang seseorang pada saat ia melakukan pekerjaannya baik dari sisi positif maupun negatif, sehingga akan nampak dari hasil pekerjaan yang dikerjakannya. Untuk mencapai kepuasan kerja tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Maka dalam penelitian ini penulis membuat kerangka pemikiran bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut adalah :



Sumber : Sugiyono (2010)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan konsep teori diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu.

H2 : Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu.

H3 : Faktor psikologis dan faktor sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP) Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau pada bulan Januari sampai dengan Mei 2016.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau staf yang bekerja pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 81). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85) yaitu sebanyak 89 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

- 1. Data kuantitatif**, yaitu : Data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada.
- 2. Data Kualitatif**, yaitu : Data-data yang berupa data selain angka-angka yang diperoleh melalui angket atau kuisisioner disusun dalam

bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang luas dari tabel tersebut. Data yang diperoleh dari perusahaan yang meliputi data mengenai keadaan dan jumlah karyawan, mengenai sejarah berdirinya organisasi perusahaan dan data-data lainnya yang mendukung.

b. Sumber Data

- 1. Data Primer**, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan langsung dari pimpinan perusahaan dan karyawan yang bekerja di PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP).
- 2. Data Sekunder**, yaitu data yang sudah tersusun dan dipublikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian personalia . Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP).

D. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan adalah :

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PISP) Rokan Hulu serta pimpinan perusahaan.
2. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan sesuai dengan obyek penelitian.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan persepsi dalam menafsirkan istilah yang digunakan serta memperjelas dalam pemahaman konsep-konsep dalam penelitian

ini, maka terbentuk kesamaan persepsi, maka definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Faktor Psikologis (X ₁)	Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan (As'ad, 2004 :115)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketentraman dalam bekerja 2. Rasa aman menghadapi masa depan 3. Peluang yang diberi perusahaan 4. Rasa jenuh (bosan) 5. Bakat dan keterampilan (As'ad, 2004)
Faktor sosial (X ₂)	Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda pekerjaannya (As'ad, 2004: 115)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan sesama karyawan 2. Persaingan kerja 3. Rasa saling menghormati 4. Hubungan karyawan dengan atasan 5. Perlakuan atasan dalam memotivasi (As'ad, 2004)
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka yang meliputi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah personalia (Handoko, 2011: 193)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Semangat kerja 3. Keluhan-keluhan 4. Masalah personalia (Handoko, 2011)

F. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014: 102). Dalam penelitian ini, skala pengukuran instrument yang digunakan adalah dengan

menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014: 93).

Tabel 3.2
Instrument dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Skala likert	
		Pernyataan	skor
Faktor psikologis (X ₁)	a. Ketentraman dalam bekerja b. Rasa aman menghadapi masa depan c. Peluang yang diberi perusahaan d. Rasa jenuh (bosan) e. Bakat dan keterampilan (As'ad, 2004: 115)	1. Sangat Puas 2. Puas 3. Cukup Puas 4. Tidak Puas 5. Sangat Mengecewakan	5 4 3 2 1
Faktor sosial (X ₂)	a. Hubungan sesama karyawan b. Persaingan kerja c. Rasa saling menghormati d. Hubungan karyawan dengan atasan e. Perlakuan atasan dalam memotivasi (As'ad, 2004: 115)	1. Sangat Puas 2. Puas 3. Cukup Puas 4. Tidak Puas 5. Sangat Mengecewakan	5 4 3 2 1
Kepuasan kerja (Y)	a. Tingkat absensi b. Semangat kerja c. Keluhan-keluhan d. Masalah personalia (Handoko, 2011: 193)	1. Sangat Puas 2. Puas 3. Cukup Puas 4. Tidak Puas 5. Sangat Mengecewakan	5 4 3 2 1

G. Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data, langkah selanjutnya adalah pengelolaan data. Hasil analisis data yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidaknya penelitian. Teknis analisis data

merupakan pengelolaan yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian atau desain yang diambil. Analisis data merupakan suatu cara untuk mengelola data hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Hasil dari analisis data merupakan jawaban terhadap permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidak tujuan penelitian. Teknik yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif.

Menurut Kuncoro (2000: 12) analisis deskriptif adalah pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan data pada pengaruh faktor-faktor psikologis dan faktor sosial (X), serta kepuasan kerja (Y).

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas angket tersebut, maka untuk mendapat persentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Arikunto (2010) dalam Maulida (2011) sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang sekali

Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuisioner (Ghozali, 2006). Satu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada

kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r_{tabel} dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variable independennya (Ghazali, 2006).

- **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
- b. Jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliabel.

Jika hasil uji instrumen yang diperoleh reliabel, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi terjadi secara normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan multikolonieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau

sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Dasar analisis yang digunakan adalah (Ghozali, 2009) :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t – 1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jika tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Sebagai contoh adalah pengaruh antar tingkat inflasi bulanan terhadap nilai tukar rupiah terhadap

dolar. Data tingkat inflasi pada bulan tertentu, katakanlah pada bulan Februari, akan dipengaruhi oleh tingkat inflasi bulan Januari. Berarti terdapat gangguan autokorelasi pada model tersebut. Contoh lain, pengeluaran rutin dalam suatu rumah tangga. Ketika pada bulan Januari suatu keluarga mengeluarkan belanja bulanan yang relatif tinggi, maka tanpa ada pengaruh apapun, pengeluaran pada bulan Februari akan rendah.

Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Model regresi pada penelitian di Bursa Efek Indonesia di mana periodenya lebih dari satu tahun biasanya memerlukan uji autokorelasi. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Watson, uji dengan Run Test dan jika data observasi di atas 100 data sebaiknya menggunakan uji Lagrange Multiplier. Beberapa cara untuk mengulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukan variabel lag dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor psikologis dan faktor sosial secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linier berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel bebas atau lebih adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y** = Kepuasan kerja
- a** = Konstanta
- X₁** = Faktor Psikologis
- X₂** = Faktor Sosial
- b₁,b₂** = Koefisien regresi yang dihitung
- e** = error (kesalahan)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji 't', uji 'F' dan uji 'R²'

- Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen (faktor psikologis dan faktor sosial) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) (Ghozali, 2006).
- Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

- Uji R^2 (koefisien determinasi) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).