BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

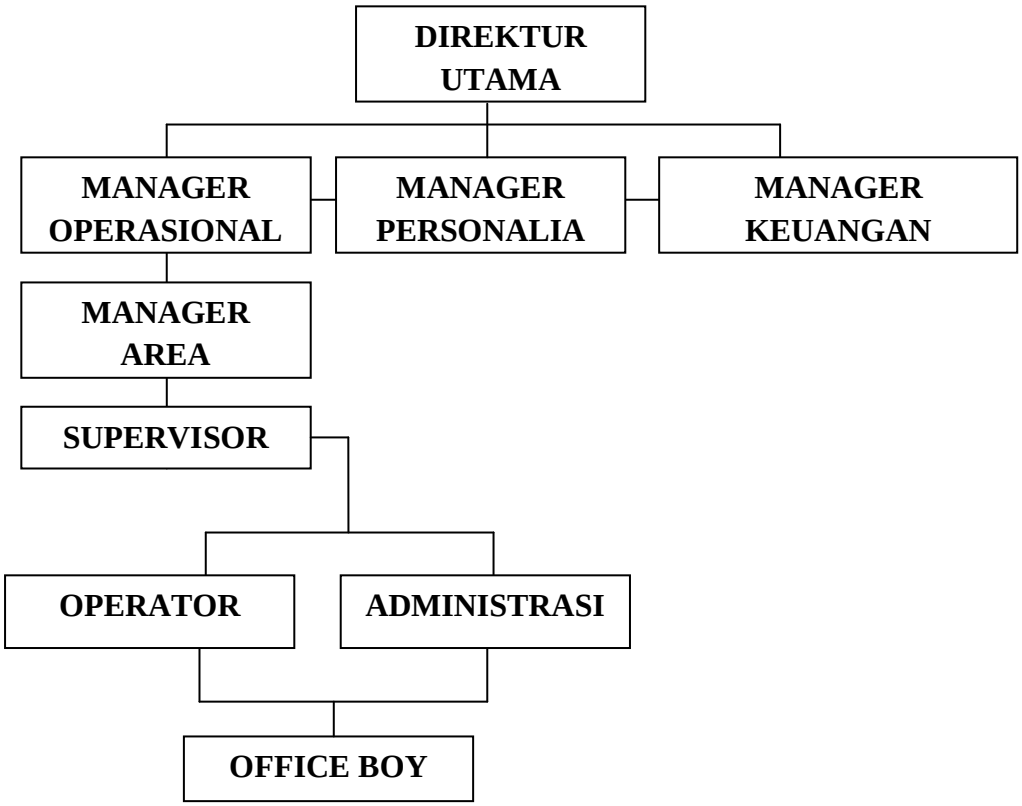
4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Karya Bhkati Nusantara Utama adalah perusahaan jasa service profesional, berdiri tahun 2000, yang beralamatkan di Jl. Pajajaran 85 Bandung, walaupun perusahaan kami lokal Bandung, kami mempunyai standar yang tidak kalah dengan perusahaan yang besar di Jakarta, maupun kota lain. Sehingga pada tahun 2005 PT. KBNU telah membuka kantor cabang di Jl. Pajajaran 154 Bandung dan pada tahun 2009 telah membuka kantor cabang baru di Jl. Gunung Batu 117 R Bandung. Dalam kurun waktu yang tidak lama kami telah diberi kepercayaan oleh beberapa perusahaan, baik BUMN maupun swasta biasa, kami senantiasa berusaha memberi pelayanan yang terbaik

Visi perusahaan adalah **: "**Menjadikan PT. KBNU Sebagai Perusahaan Yang Terus Dikembangkan Dalam Bidang Usaha Jasa Untuk Mensupport Kebutuhan Instansi / BUMN/ Swasta Yang Berada Di Wilayah Bandung Dan Sekitarnya". Sedangkan **Misi** nya adalah **: "**Secara Terus Menerus Meningkatkan Kemampuan Perusahaan Dalam Usaha Memberi Kepuasan Yang Maksimal Kepada Para Customer".

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Manajemen yang baik dapat tertuang dalam struktur organisasi suatu perusahaan, karena dalam suatu struktur organisasi dapat menunjukkan suatu pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Karya Bhakti Nusantara Utama

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung

4.1.3 Job Description

Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi bagian HRD pada PT. Nagamas Putera Jaya, yaitu :

A. Dirktur Utama

Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama Adalah :

a. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
b. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
c. menyetujui anggaran tahunan perusahaan
d. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

B. Manager Operasional

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Operasional Adalah :

a. harus mempunyai kemampuan membuat tim proyek agar tetap solid,
b. mampu memonitor dan mengontrol budget dengan membuat *bar chart & critical path*
c. memberiakn masukan dari aspek hukum kepada Direksi, berkaitan dengan operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan.
d. serta mempunyai kemampuan analisis resiko yang baik.

C**. Manager Personalia**

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Personalia Adalah :

a. Menyusun rencana kerja

b. Mengontrol pelaksanaan SDM
c. Menyusun Strategi dan kebijakan pengelolaan SDM
d. Mempersiapkan perjanjian kerja karyawan baru

D. Manager Keuangan

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Keuangan Adalah :

a. Melakukan input debitur pada master file komputer dan pembukuan manual.
b. Menyerahkan surat pembukaan rekening.
c. Melakukan penagihan jatuh tempo nasabah.
d. Menyimpan dokumen dokumen transaksi nasabah.

E. Manager Area

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Area Adalah :

a. Bertanggung jawab atas system operasional cabang perusahaan
b. Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan.
c. Menyelenggarakan dan penrencanakan job description kepada karyawan.
d. Mengajukan usul kepada Direksi mengenai keperluan penambahan pegawai dan lain-lain hal yang berhubungan dengan usaha memajukan perusahaan, maupun kesulitan-kesulitan yang dihadapi.

F. Supervisor

Tugas dan Tanggung Jawab Supervisor Adalah :

a. bertanggung jawab atas situasi kinerja bagian operasional
b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.

c. Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktifitas dan pengembangan karir bawahan.
b. Memantau dan mengendalikan kegiatan bawahan.

G. Operasional

Tugas dan Tanggung Jawab Operasional Adalah :

a. bertanggung jawab untuk memproduksi barang dan jasa dalam organisasi.
b. Melaksanakan job description yang diberikan atasan
c. pegambilan keputusan dalam fungsi operasi.

H. Security

Tugas dan Tanggung Jawab Security Adalah :

a. menjaga keamanan pada area perusahaan
b. Melaksanakan pengontrolan dan pengecekan diarea kerja.
c. Mengawasi tamu / karyawan yang keluar masuk area kerja.

I. Office Boy

Tugas dan Tanggung Jawab Office Boy Adalah :

a. menjaga kebersihan dan kerapihan area perusahaan
b. Melaksanakan tugas tertentu sesuai permintaan karyawan Divisi yang dilayani.
c. Mengirim/mengambil dokumen antar Divisi/Bagian.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Pada dasarnya aktivitas pekerjaan yang dilakukan di PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung tidak berbeda dengan perusahaan jasa lainnya. Namun PT. Karya Bkati Nusantara Utama Bandung memiliki beberapa tahapan yang

biasa dikerjakan yang berhubungan dengan usaha pengeloalaan tenaga kerja atau o*utsourcing* Karyawan. Diantaranya sebagai berikut :

1. Melakukan promosi baik secara langsung ataupun tidak langsung, dan biasanya setiap karyawan memiliki sistem pembagian tugas yang sesuai dalam melakukan promosi.
2. Apabila mendapatkan tawaran pekerjaan , maka pekerjaan tersebut diserahkan kebagian Operasional untuk dibentuk rencana anggaran atau penawaran, sementara Manager Area melakukan survey ataupun pendekatan
3. Apabila Penawaran diterima maka, pekerjaan tersebut diteruskan oleh Supervisor untuk mengkoordinasikan di lapangan
4. Melakukan pendekatan terhadap beberapa instansi pemerintah
5. Mengurus hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak karyawan
6. Membuat standar kerja dan tanggungjawab kerja
7. Melakukan pengawasan terhadap para karywan yang telah disebar khususnya di wilayah Bandung.

4.2 Karakateristik Responden

Deskripsi data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan Kontrak di kota Bandung sebanyak 69 responden. Profil responden digambarkan melalui jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan yang ditamatkan, dan masa kerja. Hasil penyebaran kuesionernya dapat dilihat pada uraian berikut :

Tabel 4.1
Profil Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin :	Frekuensi	%
• Laki-Laki	43	62,3
• Wanita	26	37,7
Total Responden	**69**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 69 responden, sebagian besar yaitu 43 responden atau sebesar 62,3%. Melihat bahwa lebih banyaknya persentase responden yang bejenis kelamin laki-laki disebabkan karena jenis pekerjaan yang cukup berat seperti *cleaning service*, Satpam dan sopir.

Tabel 4.2
Profil Umum Responden Berdasarkan Usia

Usia :	Frekuensi	%
• < 20Tahun	49	71
• 21 – 30 Tahun	11	16
• 31 – 40 Tahun	5	7,2
• > 40 Tahun	4	5,8
Total Responden	**69**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 69 responden, mayoritas berumur dibawah 20 tahun sebesar 71%. Melihat bahwa persentase terbesar dari responden adalah responden yang berusia dibawah 20 tahun. Lebih banyaknya responden yang berusia produktif disebabkan karena tuntutan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja untuk mengisi bagian-bagian yang membutuhkan ketahanan fisik dan jenis pekerjaan tidak membutuhkan keahlian khusus.

Tabel 4.3
Profil Umum Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan :	Frekuensi	%
• SLTP	35	50,7
• SLTA	31	45
• Diploma	2	2,9
• Sarjana	1	1,4
Total Responden	**69**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas juga, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SLTP mempunyai persentase terbesar sebanyak 50,7%. Lebih banyaknya responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP karena tingkat pekerjaan yang dilakukan sebagian besar karyawan tidak membutuhkan keahlian khusus sehingga tidak menuntut tingkat keterampilan maupun pendidikan tinggi.

Tabel 4.4
Profil Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja :	Frekuensi	%
• < 3 tahun	52	75,4
• 3-5 tahun	11	16
• 5-10 tahun	5	7,2
• > 10 Tahun	1	1,4
Total Responden	**69**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner

Dilihat dari lamanya masa bekerja responden, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja antara 1-3 tahun yaitu sebesar 75,4%, sedangkan untuk responden dengan persentase terkecil berasal dari responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 1,4%. Hal ini disebabkan permintaan pihak pengguna jasa tenaga kerja dan iklim yang biasa terjadi pada karyawan *outsourcing*.

4.3. Deskriptif Variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu karakteristrik individu (X_1), karakteristrik pekerjaan (X_2) dan kepuasan kerja (Y) pada PT Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung. Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan berikut ini:

4.3.1 Analisis Hasil Deskripsi Variabel Karakteristik Individu

Merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Untuk mengetahui bagaimana karakteristrik pekerjaan pada PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung yang didasarkan pada indikator-indikatornya. Hasil jawaban responden atas indikator-indikator karakteristrik individu, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Ringkasan Persentase Skor Variabel Karakteristik Individu

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Aktual Thd Skor Ideal	Kriteria
1	Tingkat pengetahuan	261	345	75.65	Tinggi
2	Tingkat keterampilan	271	345	78.55	Tinggi
3	Nilai pekerjaan yang dapat memuaskan	245	345	71.01	Tinggi
4	Hubungan sosial	214	345	62.03	Cukup
5	Pengembangan intelektual	211	345	61.16	Cukup
6	Waktu untuk keluarga	219	345	63.48	Cukup
7	Sikap karyawan atas pekerjaan	250	345	72.46	Tinggi
8	Kelompok kerja	251	345	72.75	Tinggi
9	Penyedia dan organisasi	245	345	71.01	Tinggi
10	Perasaan senang terhadap pekerjaan	224	345	64.93	Cukup
Total Variabel X_1		**2391**	**3450**	**69,30**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah 2011

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai komulatif persentase skor jawaban responden untuk variabel karakteristik individu adalah 69,30 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya karakteristik individu dalam perusahaan secara rata-rata masuk kedalam kriteria **tinggi**, walaupun demikian jika dilihat dari masing-masing indikator menunjukkan hasil yang bervariasi. Persentase skor tertinggi ditunjukkan oleh kebutuhan pengetahuan dalam pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pemahaman akan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebaliknya nilai persentase skor terendah ditunjukkan oleh pengembangan intelektual, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan umumnya menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak begitu baik dalam membantu pengembangan intelektual mereka ke arah yang lebih baik. Untuk melihat secara rinci tanggapan dari responden atas indikator-indikator dari karakteristrik individu, maka akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisa indikator kemampuan, maka penulis mengemukakan dua pertanyaan yang merupakan ukuran dari indikator tersebut, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Pengetahuan atas pekerjaan yang anda lakukan sangat dibutuhkan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	21	30,4	105
Setuju	4	16	23,2	64
Kurang Setuju	3	28	40,6	84
Tidak Setuju	2	4	5,8	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**261**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan berkaitan dengan pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan sangat dibutuhkan, sebagian besar yaitu 28 responden atau 40,6% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan kurang banyak dibutukan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Untuk menyelesaikan pekerjaan secara akurat dibutuhkan keterampilan yang memadai.”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	15	21,7	75
Setuju	4	35	50,7	140
Kurang Setuju	3	18	26,1	54
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**271**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Tabel 4.7 menunjukkan tangapan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan penyelesaikan pekerjaan yang akurat dibutuhkan keterampilan yang memadai, sebagian besar yaitu 35 responden atau 50,7% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan membutuhkan keterampilan untuk mendapatkan hasil yang akurat.

2. Nilai

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisa indikator nilai, maka penulis mengemukakan empat pertanyaan yang merupakan ukuran dari indikator tersebut, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Pekerjaan yang anda lakukan dapat memberikan nilai tambah yang memuaskan"

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	13	18,8	65
Setuju	4	19	27,5	76
Kurang Setuju	3	30	43,5	90
Tidak Setuju	2	7	10,1	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**245**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan berkaiatan dengan nilai pekerjaan yang dilakukan sangat memuaskan,. Sebagian besar yaitu 30 responden atau 43,5% menyatakan kurang setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para karyawan belum menemukan nilai kebanggan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Pekerjaan yang anda lakukan mendapat pengakuan yang baik dari lingkungan sekitar anda"

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	3	4,3	15
Setuju	4	16	23,2	64
Kurang Setuju	3	35	50,7	105
Tidak Setuju	2	15	21,7	30
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**214**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Tabel 4.9 menunjukkan tangapan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan mendapat pengakuan yang baik dari

lingkungan sosial sekitar, sebagian besar yaitu 35 responden atau 50,7% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan beranggapan masyarakat atau lingkungan sosial mereka tidak terlalu menggangap baik pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Pekerjaan yang anda lakukan dapat membantu pengembangan intelektual ke arah yang lebih baik"

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	2	2,9	10
Setuju	4	13	18,8	52
Kurang Setuju	3	41	59,4	123
Tidak Setuju	2	13	18,8	26
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**211**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Tabel 4.10 menunjukkan tangapan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan dapat membantu pengembangan intelektual ke arah yang lebih baik, sebagian besar yaitu 41 responden atau 59,4% menyatakan kurang setuju, hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan belum mengarah pada pengembangan intelektual dari karyawan yang bersangkutan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Anda memiliki kesempatan waktu bertemu yang cukup dengan keluarga"

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	2	2,9	10
Setuju	4	15	21,7	60
Kurang Setuju	3	45	65,2	135
Tidak Setuju	2	7	10,1	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**219**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Tabel 4.11 menunjukkan tangapan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan kesempatan waktu bertemu yang cukup dengan keluarga. sebagian besar yaitu 45 responden atau 65,2% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan cukup menyita waktu, sehingga kesempatan untuk bertemu keluarga menjadi terbatas.

3. Sikap

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisa indikator sikap, maka penulis mengemukakan empat pertanyaan yang merupakan ukuran dari indikator tersebut, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Menyikapi pekerjaan dengan baik sangat diperlukan oleh seorang karyawan"

Tanggapan	**Bobot**	**Frekuensi**	**%**	**Skor Total**
Sangat setuju	5	8	11,6	40
Setuju	4	28	40,6	112
Kurang Setuju	3	32	46,4	96
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**250**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang menyangkut sikap karyawan atas pekerjaan, sebagian besar yaitu 28 responden atau 40,6% menyatakan setuju, hasil ini secara umum menunjukkan bahwa sikap karyawan atas pekerjaannya telah cukup baik, walaupun masih ada karyawan yang masih memberikan penilaian kurang baik atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kerjasama yang baik dengan kelompok kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	3	4,3	15
Setuju	4	41	59,4	164
Kurang Setuju	3	22	31,9	66
Tidak Setuju	2	3	4,3	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**251**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Tabel 4.13 menunjukkan tangapan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan penyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kerjasama yang baik dengan kelompok kerja. sebagian besar yaitu 41 responden atau 59,4% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa mereka telah memiliki kerjasama yang cukup baik dalam kelompok kerjanya.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Organisasi atau perusahaan jasa penyedia tenaga kerja telah melakukan perannya dengan baik”

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	7	10,1	35
Setuju	4	28	40,6	112
Kurang Setuju	3	30	43,5	90
Tidak Setuju	2	4	5,8	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**245**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Tabel 4.14 menunjukkan tangapan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan sikap pada organisasi atau perusahaan jasa penyedia tenaga kerja telah melakukan perannya dengan baik, sebagian besar yaitu 30 responden atau 43,5% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa pada

umumnya responden telah memberikan sikap yang cukup baik bagi perusahaan yang menyalurkan mereka bekerja, walaupun masih ada responden yang menilai kurang baik terhadap jasa penyalur tenaga kerja.

4. Minat

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisa indikator minat, maka penulis mengemukakan satu pertanyaan yang merupakan ukuran dari indikator tersebut, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Anda merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan"

Tanggapan	**Bobot**	**Frekuensi**	**%**	**Skor Total**
Sangat setuju	5	5	7,2	25
Setuju	4	21	30,4	84
Kurang Setuju	3	29	42,0	87
Tidak Setuju	2	14	20,3	28
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**224**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan berkaiatan dengan pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan sangat dibutuhkan, sebagian besar yaitu 29 responden atau 29,0% menyatakan hasil ini menunjukkan kurang setuju bahwa pada umumnya responden masih kurang menyenangi pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari, hal ini dimungkinkan karena beban pekerjaan yang terlalu berat tetapi disisi lain penghargaan yang mereka terima belum sesuai dengan harapannya.

4.3.2 Hasil Deskripsi dan Analisis Variabel Karakteristik Pekerjaan

Pengukuran variabel karakteristrik pekerjaan pada PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung melibatkan lima indikator dengan sepuluh item pertanyaan. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel karakteristrik pekerjaan disajikan dalan tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Skor Variabel Karakteristik Pekerjaan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Aktual Thd Skor Ideal	Kriteria
11	Variasi aktifitas yang berbeda	240	345	69.57	Tinggi
12	Melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan	234	345	67.83	Cukup
13	Tingkat identitas tugas yang akan dikerjakan	274	345	79.42	Tinggi
14	Tingkat identitas tugas yang akan dikerjakan	257	345	74.49	Tinggi
15	Pentingnya pekerjaan bagi perusahaan	273	345	79.13	Tinggi
16	Kontribusi karyawan pada perusahaan	259	345	75.07	Tinggi
17	Kebebasan dan keleluasaan dalam pekerjaan	259	345	75.07	Tinggi
18	Kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam penyelesaian pekerjaan	252	345	73.04	Tinggi
19	Kebebasan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan	254	345	73.62	Tinggi
20	Informasi yang jelas mengenai penilaian hasil kerja	248	345	71.88	Tinggi
Total Variabel X_2		**2550**	**3450**	**73,91**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.16 di atas didapat nilai komulatif untuk variabel karakteristrik pekerjaan sebesar 73,91% yang berarti masuk kedalam katagori **tinggi**, walaupun demikian jika dilihat dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa nilai persentase skor dari masing-masing ukuran dari indikator karakteristrik karakteristrik menghasilkan nilai persentase skor yang bervariasi.

Persentase skor tertinggi ditunjukkan oleh tingkat identitas tugas yang akan dikerjakan, sedangkan yang terendah melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

1. Variasi Pekerjaan

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari variasi pekerjaan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Pekerjaan yang anda lakukan sangat beragam"

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	5	7,2	25
Setuju	4	28	40,6	112
Kurang Setuju	3	31	44,9	93
Tidak Setuju	2	5	7,2	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**240**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaiatan dengan pekerjaan yang lakukan sangat beragam, pada umumnya yaitu 31 responden atau 44,9% menyatakan kurang setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan setiap harinya tidak mengalami perubahan-perubahan yang berlebih atau masih dalam batas wajar.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
”Anda membutuhkan banyak keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	5	7,2	25
Setuju	4	23	33,3	92
Kurang Setuju	3	35	50,7	105
Tidak Setuju	2	6	8,7	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**234**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan dibutuhkan banyak keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya 35 responden atau 50,7% menyatakan kurang setuju bahkan tidak setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan setiap harinya cenderung tetap, sehingga tidak begitu menuntut banyak keterampilan dan bakat yang dibutuhkan.

2. Identitas Tugas

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari identitas tugas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Pekerjaan anda mempunyai bagian yang sangat jelas dan harus diselesaikan secara menyeluruh”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	15	21,7	75
Setuju	4	38	55,1	152
Kurang Setuju	3	15	21,7	45
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**274**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui tanggapan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaiatan dengan pekerjaan mempunyai bagian yang sangat jelas dan harus diselesaikan secara menyeluruh, sebagian besar yaitu 38 responden atau 55,1% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa mereka memiliki bagian pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya secara jelas.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Pe rnyataan
"Pekerjaan anda harus diselesaikan sendiri tanpa melibatkan orang lain"

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	9	13,0	45
Setuju	4	33	47,8	132
Kurang Setuju	3	26	37,7	78
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**257**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan anda harus diselesaikan sendiri tanpa melibatkan orang lain. sebagian besar yaitu 33 responden atau 47,8% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan telah ditentukan untuk setiap karyawannya, sehingga masing-masing karyawan tidak tergantung pada keterlibatan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Signifikansi Tugas

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari signifikansi tugas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Pekerjaan anda sangat penting bagi perusahaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	17	24,6	85
Setuju	4	33	47,8	132
Kurang Setuju	3	18	26,1	54
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**273**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sebagian besar yaitu 33 responden atau 47,8% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki peran penting bagi kelangsungan perusahaan.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Pekerjaan anda memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	8	11,6	40
Setuju	4	37	53,6	148
Kurang Setuju	3	23	33,3	69
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**259**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan pekerjaan karyawan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. sebagian besar yaitu 37 responden atau 53,6% menyatakan Hasil ini menunjukkan bahwa peran karyawan dapat memberikan kontribusi penting bagi kelangsungan perusahaan, mengingat baiknya jasa tenaga kerja yang

disediakan oleh perusahaan dapat memberikan nilai lebih berupa kepercayaan dari perusahaan pemakai jasa karyawan tersebut.

4. Otonomi

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari otonomi. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
” Anda mempunyai kebebasan dan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	9	13,0	45
Setuju	4	35	50,7	140
Kurang Setuju	3	24	34,8	72
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**259**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui tanggapan 69 responden atas pernyataan yang berkaiatan dengan kebebasan dan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar yaitu 35 responden atau 50,7% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan telah diberi kebebasan dan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, namun demikian masih banyak responden yang mersa tidak diberi kebebasan dan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
” Anda punya kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam penyelesaian pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	9	13,0	45
Setuju	4	28	40,6	112
Kurang Setuju	3	31	44,9	93
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**252**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam penyelesaian pekerjaan. sebagian besar yaitu 31 responden atau 44,9% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya memiliki kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam penyelesaian pekerjaan.

5. Umpan Balik

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari umpan balik. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Pekerjaan anda dapat diketahui hasilnya secara langsung”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	8	11,6	40
Setuju	4	32	46,4	128
Kurang Setuju	3	28	40,6	84
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**254**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaiatan pkerjaan dapat diketahui hasilnya secara langsung, sebagian besar yaitu 32 responden atau 46,4% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengetahui hasil pekerjaannya secara langsung.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
"Anda mendapat informasi yang jelas mengenai penilaian hasil kerja"

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	11	15,9	55
Setuju	4	23	33,3	92
Kurang Setuju	3	31	44,9	93
Tidak Setuju	2	4	5,8	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**248**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan informasi yang jelas mengenai penilaian hasil kerja. sebagian besar yaitu 31 responden atau 44,9% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dalam menerima informasi yang jelas atas penilaian hasil kerjanya belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka.

4.3.3. Hasil Deskripsi dan Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Pengukuran variabel kepuasan kerja melibatkan lima dimensi dengan sepuluh item pertanyaan. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja disajikan dalan Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.27
Ringkasan Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Aktual Thd Skor Ideal	Kriteria
21	Tingkat kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup minimal	260	345	75.36	Tinggi
22	Keadilan dan kelayakan dalam sistem penggajian	247	345	71.59	Tinggi
23	Kebebasan dalam menggunakan kemampuan, keterampilan dan bakat dalam menyelesaikan pekerjaan	259	345	75.07	Tinggi
24	Pekerjaan yang dilakukan mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan	275	345	79.71	Tinggi
25	Jenjang karir yang jelas	242	345	70.14	Tinggi
26	Kesempatan yang baik dalam memperoleh jabatan	221	345	64.06	Cukup
27	Rekan kerja yang kompak dan membantu dalam penyelesaian pekerjaan	233	345	67.54	Cukup
28	Jalinan komunikasi dengan rekan kerja	227	345	65.80	Cukup
29	Intruksi yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan	257	345	74.49	Tinggi
30	Perhatian pimpinan	207	345	60.00	Cukup
Total Variabel Y		**2428**	**3450**	**70,38**	Tinggi

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan hasil Tabel 4.27 di atas didapat persentase nilai komulatif dari variabel kepuasan kerja sebesar 70,38% yang berarti kepuasan karyawan masuk kedalam katagori **tinggi**, walaupun demikian jika dilihat dari masing-masing indikator menunjukkan hasil yang bervariasi. Persentase skor tertinggi ditunjukkan oleh pekerjaan yang dilakukan mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan, sebaliknya perhatian pimpinan menghasilkan skor terendah.

1. Kepuasan Terhadap Gaji

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari kepuasan terhadap gaji. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
” Gaji yang Anda diterima mencukupi kebutuhan hidup minimum”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	15	21,7	75
Setuju	4	28	40,6	112
Kurang Setuju	3	21	30,4	63
Tidak Setuju	2	5	7,2	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**260**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kesesuaia gaji dan kebutuhan minimum, sebagian besar yaitu 28 responden atau 40,6% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan pada umumnya telah sesuai dengan kebutuhan hidup minimum walaupun masih ada responden yang merasa tidak puas dengan gaji yang mereka anggap terlalu rendah.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Perusahaan Adil dalam memberikan gaji terhadap Anda”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	10	14,5	50
Setuju	4	25	36,2	100
Kurang Setuju	3	29	42,0	87
Tidak Setuju	2	5	7,2	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**247**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan perusahaan adil dalam memberikan gaji. sebagian besar yaitu 29 responden atau 42,0% menyatakan kurang setuju hasil ini

menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya dapat memberikan gaji yang adil dan layak bagi karyawannya.

2. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari kepuasan terhadap pekerjaan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
” Anda mempunyai kebebasan dalam menggunakan kemampuan, keterampilan dan bakat dalam menyelesaikan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	12	17,4	60
Setuju	4	29	42,0	116
Kurang Setuju	3	27	39,1	81
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**259**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaiatan dengan kebebasan dalam menggunakan kemampuan, keterampilan dan bakat dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besar yaitu 29 responden atau 42,0% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kebebasan dalam menggunakan kemampuan, keterampilan dan bakat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Pekerjaan yang anda lakukan mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	22	31,9	110
Setuju	4	25	36,2	100
Kurang Setuju	3	21	30,4	63
Tidak Setuju	2	1	1,4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**275**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan. sebagian besar yaitu 25 responden atau 36,2% menyatakan setuju hasil ini menunjukan bahwa karyawan memperoleh kesempatan yang baik memeroleh jabatan dari perusahaan.

3. Kepuasan Terhadap Promosi

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari kepuasan terhadap promosi. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
”Anda memperoleh jenjang karir yang jelas”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	7	10,1	35
Setuju	4	28	40,6	112
Kurang Setuju	3	27	39,1	81
Tidak Setuju	2	7	10,1	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**242**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaiatan dengan jenjang karir yang jelas, sebagian besar yaitu 28 responden atau 40,6% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki kesempatan karir yang baik.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
” Anda mempunyai kesempatan yang baik dalam memperoleh jabatan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	6	8,7	30
Setuju	4	17	24,6	68
Kurang Setuju	3	31	44,9	93
Tidak Setuju	2	15	21,7	30
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**221**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan kesempatan memperoleh jabatan, sebagian besar yaitu 31 responden atau 44,9% menyatakan kurang setuju hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang mendapat kesempatan dalam memperoleh jabatan.

4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari kepuasan terhadap rekan kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
” Anda mempunyai rekan kerja yang kompak dan membantu dalam penyelesaian pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	6	8,7	30
Setuju	4	21	30,4	84
Kurang Setuju	3	35	50,7	105
Tidak Setuju	2	7	10,1	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**233**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan rekan kerja kmpak dalam membantu menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar yaitu 35 responden atau 50,7% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak kompak bersama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
” Anda tidak kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	6	8,7	30
Setuju	4	19	27,5	76
Kurang Setuju	3	33	47,8	99
Tidak Setuju	2	11	15,9	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**227**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan komunikasi dengan rekan kerja. sebagian besar yaitu 33 responden atau 47,8% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.

5. Kepuasan Terhadap Atasan

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden atas dua pertanyaan yang menjadi ukuran dari kepuasan terhadap atasan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.36
Tanggapan Responden TerhadapPernyataan
” Anda mendapat intruksi yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	7	10,1	35
Setuju	4	38	55,1	152
Kurang Setuju	3	22	31,9	66
Tidak Setuju	2	2	2,9	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**257**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat diketahui pandangan 69 responden terhadap pernyataan yang berkaiatan dengan intruksi yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar yaitu 38 responden atau 55,1% menyatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa jelas atas intruksi yang diberikan atasan.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
“Pimpinan anda memberikan perhatian yang baik terhadap anda”

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	%	Skor Total
Sangat setuju	5	4	5,8	20
Setuju	4	16	23,2	64
Kurang Setuju	3	25	36,2	75
Tidak Setuju	2	24	34,8	48
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**69**	**100**	**207**

Sumber : Data Primer, diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan berkaitan dengan penilaian dari perusahaan, sebagian besar yaitu 25 responden atau 36,2% menyatakan kurang setuju hasil ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa puas perhatian yang diberikan pimpinan.

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Pada bagian ini akan diestimasi dan diuji pengaruh karakteristrik individu dan karakteristrik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0 diperoleh hasil regresi sebagai berikut.

Tabel 4.38
Hasil Estimasi Model Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,311	,964		1,360	,178			
	Karakteristik Individu	,298	,059	,309	5,004	,000	,829	,524	,203
	Karakteristik Pekerjaan	,560	,050	,689	11,137	,000	,922	,808	,452

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada Tabel 4.38 maka dapat dibentuk model prediksi variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}311 + 0{,}298X_1 + 0{,}560X_2}$$

Berdasarkan persamaan prediksi di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,311 menyatakan jika tidak ada karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja adalah sebesar 1,311.
2. Koefisien regresi karakteristik individu (X_1) sebesar 0,298, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor karakteristrik individu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,298.
3. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0,560, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,560.

4.4.2 Analisis Korelasi

Koefisien korelasi antar variabel digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara dua variabel yang diuji korelasinya. Dengan menggunakan Program *SPSS 19.0 for Windows* didapat hasil perhitungan korelasi Pearson sebagai berikut.

Tabel 4.39
Korelasi Pearson

Correlations

		Kepuasan Kerja	Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1,000	,829	,922
	Karakteristik Individu	,829	1,000	,754
	Karakteristik Pekerjaan	,922	,754	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	,000	,000
	Karakteristik Individu	,000	.	,000
	Karakteristik Pekerjaan	,000	,000	.
N	Kepuasan Kerja	69	69	69
	Karakteristik Individu	69	69	69
	Karakteristik Pekerjaan	69	69	69

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.39 di atas, penulis menggunakan ketentuan nilai r yaitu:

Tabel 4.40
Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi nilai r
0,800-1,000	Sangat kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber:Sugiyono(2006:216)

Hasil perhitungan korelasi Pearson pada Tabel 4.40 di atas dapat kita intepretasikan sebagai berikut :

1. Hubungan antara karakteristik individu (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,829 dan masuk dalam kategori sangat kuat. Arah hubungan positif antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja menunjukan bahwa karakteristik individu yang baik cenderung diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja.
2. Hubungan antara karakteristik pekerjaan (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,922 dan masuk dalam kategori sangat kuat. Arah hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik cenderung diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja.

4.4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.41
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944[a]	,891	,888	1,020504

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Berdasarkan Tabel 4.41 hasil penilaian *R-Square* didapat nilai 0,891, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan sebesar 89,1%. Untuk mengetahui variabel bebas mana saja yang sesungguhnya mempunyai pengaruh terhadap variable kepuasan kerja, maka Koefisien *beta* dengan *zero-order* yang bisa dilihat pada table Coefficients secara individual dihitung sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu = 0,309 x 0,829 = 25,6%
2. Karakteristik Pekerjaan = 0,689 x 0,922 = 63,5%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan mempunyai peran atau pengaruh yang relatif lebih tinggi yaitu 63,5% dibandingkan dengan karakteristik individu pengaruh sebesar 25,6% terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji keberartian pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, akan digunakan uji-F. Berikut ini hasil uji- F.

Tabel 4.42Hasil Uji- F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563,360	2	281,680	270,474	,000[a]
	Residual	68,734	66	1,041		
	Total	632,094	68			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas hasil perhitungan SPSS.19.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 270,474, dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F_{tabel} untuk n = 69; k = 2; df = n-k-1 = 69-2-1 = 66, diperoleh nilai sebesar 3.467. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 270,474 > 3,467, Ho ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

4.4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t.

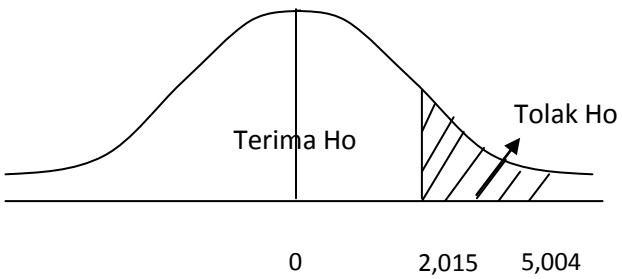
1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis peneliti menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : $b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.19 diperoleh nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu sebesar 5,004, karena nilai t_{hitung} (5,044) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. untuk lebih jelasnya dapat juga kita lihat dari gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa bila karakteristik individu meningkat maka dapat diramalkan kepuasan kerja pengurus akan meningkat pula dan sebaliknya menurunnya karakteristik individu akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

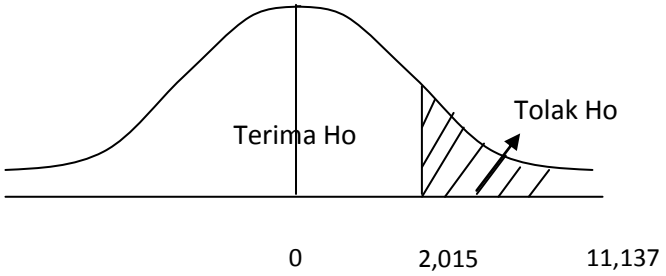
2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis peneliti menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : $b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : $b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.19 diperoleh nilai t_{hitung} variabel karakteristrik pekerjaan sebesar 11,137, karena nilai t_{hitung} (11,137) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. untuk lebih jelasnya dapat juga kita lihat dari gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa bila karakteristik pekerjaan meningkat maka dapat diramalkan kepuasan kerja pengurus akan meningkat pula dan sebaliknya menurunnya karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu karyawan PT Karya Bhakti Nusantara Utama adalah 69,30 yang berarti karakteristik individu dalam perusahaan secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi. Persentase skor tertinggi ditunjukkan oleh kebutuhan pengetahuan dalam pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pemahaman akan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya nilai persentase skor terendah ditunjukkan oleh pengembangan intelektual, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan umumnya menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak begitu baik dalam membantu pengembangan intelektual mereka ke arah yang lebih baik.
2. Karakteristik pekerjaan karyawan PT. Karya Bhakti Nusantara Utama menghasilkan persentase skor sebesar 73,91% yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Persentase skor tertinggi ditunjukkan oleh tingkat identitas tugas yang akan dikerjakan, sedangkan yang terendah melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

3. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Karya Bhakti Nusantara Utama menghasilkan persentase nilai komulatif sebesar 70,38% yang berarti kepuasan karyawan masuk kedalam katagori tinggi. Persentase skor tertinggi ditunjukkan oleh pekerjaan yang dilakukan mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan, sebaliknya perhatian pimpinan menghasilkan skor terendah.
4. Karakateristik individu dan karakteristrik pekerjaan memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan dan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap. Besarnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan adalah 89,1% dan secara parsial karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih dominan yakni sebesar 63,5%, sedangkan karakteristik individu sebesar 25,6% terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti terdapat pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati yakni sebesar 10,9%, seperti kompensasi, karakteristrik organisasi, motivasi dan lain-lain

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen perusahaan perlu memahami kemampuan intelektual karyawan dengan menggunakan tujuan dan umpan balik atas keputusan-keputusan yang diambil dengan melibatkan para karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus, sehingga pekerjaan yang

menjadi tanggungjawab karyawan dapat memberikan timbal balik bagi peningkatan intelektual karyawan dimasa yang akan datang.

2. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oeh karakteristik pekerjan karyawan. Untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan pihak manajemen dapat memperhatikan hal – hal yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan melalui variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Pihak manajemen seyogyanya juga dapat memberikan otonomi atau kebebasan dalam mengembangkan ketrampilan serta kemampuan pengurus pada pekerjaan yang dijalaninya. Apabila pihak manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan maka diharapkan hasil pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif dan pekerjaan itu akan memotivasi untuk berusaha dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dan tugas, maka pimpinan perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga jalinan komunikasi antara pimpinan dan karyawan semakin baik.
4. Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, sehubungan dengan hal itu maka peneliti menyarankan pada peneliti berikutnya untuk dilakukan pada perusahaan diluar outsourcing atau perusahaan yang lain tetapi berskala lebih besar. Hal ini perlu dilakukan karena kemungkinan yang terjadi adalah

adanya perbedaan pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, terhadap kepuasan kerja antara perusahaan skala menegah dan besar.