BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

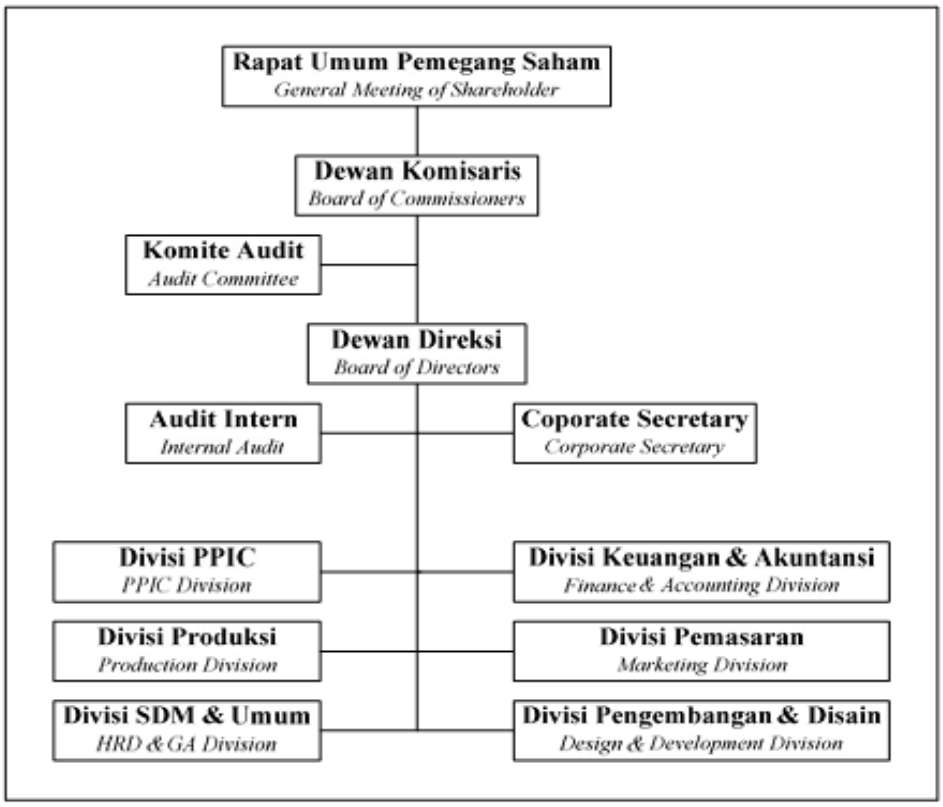
PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk didirikan pada tanggal 1 Juli 1988 dengan nama PT. Bintang Kharisma dengan status Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan bergerak dalam bidang industri sepatu. Pada tahun 1994 telah mencatatkan dan menjual sahamnya di Bursa Efek dan menjadi PT. Bintang Kharisma. Pada tahun 1997 perusahaan merencanakan untuk melakukan diversifikasi usaha ke bidang yang lain juga mempunyai prospek cerah. Untuk itu perusahaan mengganti nama menjadi PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Sebelum direncanakan diversifikasi dapat terealisasikan, kondisi ekonomi Indonesia mulai memburuk sehingga perusahaan memutuskan untuk menunda rencana tersebut.

Pada tahun 2001, Perseroan memproduksi hanya satu branded yaitu merek Reebok. Untuk mengantisipasi risiko pemutusan kerja sama oleh Reebok, perseroan memutuskan untuk menjadikan tahun 2001 sebagai tahun konsolidasi dan mulai mempersiapkan usaha pengembangan pasar domestik. Pada bulan April 2002, perseroan menerima pemberitahuan dari *Reebok international limited* sebagai *single buyer* dari perseroan bahwa pesanan sepatu yang diberikan kepada perseroan hanya sampai bulan juli 2002, sehingga sejak bulan juli 2002 perseroan tidak lagi memproduksi sepatu merek Reebok. Pada tahun 2003 PT. Primarindo

Asia Infrastructure, Tbk bergerak dalam bidang industri sepatu, khususnya sepatu olahraga dan memproduksi dalam berbagai fungsi dan ukuran dengan merk Tomkins.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk

Susunan dewan komisaris dan direksi serta penjelasan fungsi divisi Berikut merupakan susunan dewan komisaris dan direksi yang terdapat pada perusahaan PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk adalah:

Komisaris utama : Ibrahim Risjad

Wakil komisaris utama : Abdul Rachman Ramli

Komisaris independen : Hariadi Darmawan

Endang Kosasih

Direktur utama : Bambang Setiyono

Wakil Direktur utama : David Yahya

Direktur : Yati Nurhayati

4.1.3 Job Description

Penjelasan fungsi-fungsi divisi yang ada pada perusahaan, yaitu:

a. Fungsi produksi

   Divisi ini melaksanakan perencanaan produksi, kegiatan pabrikasi, evaluasi kinerja kerja produksi, pemeliharaan dan perawatan mesin-mesin yang menunjang proses produksi.

b. Fungsi HRD GA

   Divisi ini melaksanakan pencarian dan penyediaan sumber daya manusia, administrasi data karyawan, pengembangan kualitas sumber daya manusia, memelihara gedung dan peralatan, menjaga keamanan, memelihara kendaraan, melayani kerumahtanggaan dan mengurus izin-izin perusahaan.

c. Fungsi finansial

Divisi ini melaksanakan perencanaan keuangan, mengawasi realisasi, pengumpulan dan pengolahan data sehingga menghasilkan laporan yang berguna bagi menejemen dalam mengendalikan kegiatan perusahaan dan pengambilan keputusan.

d. Fungsi komersial

Divisi ini berfungs mempromosikan, memasarkan dan mendistribusikan produk serta menyiapkan material yang hubungan dengan supliar.

e. Fungsi D&D

Divisi ini berfungsi membuat sampel sepatu untuk diproduksi.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Produk utama yang dihasilkan oleh perusahaan adalah alas kaki dan kelengkapannya yaitu sepatu olah raga, sepatu casual, sepatu gunung dan sandal dengan merek Tomkins. Produksi yang dihasilkan adalah sepatu dan sandal merk sendiri dan juga untuk tujuan ekspor.

Kapasitas mesin yang dimiliki Perseroan sebanyak 8 line. Pada Triwulan I/2004 mesin yang beroperasi sebanyak 3 line dan mulai Triwulan III/2006 naik menjadi 4 line dengan kapasitas masing-masing per line sebanyak 50.000 pasang/bulan. Mulai awal tahun 2010 dengan semakin meningkatnya order ekspor dan meningkatnya penjualan merk sendiri, Perseroan telah berhasil menambah jumlah mesin yang berproduksi menjadi 5 line dengan hasil produksi sebanyak 60.000 pasang/line/bulan. Selain dari peningkatan hasil produksi, Perseroan juga

telah berhasil memproduksi dan mengekspor sepatu jenis casual yang sebelumnya belum pernah diproduksi. Pada Triwulan IV/2010 realisasi produksi untuk produksi lokal dan ekspor mencapai 1.016.230 pasang, yang berarti rata-rata produksi mencapai hampir 70.000 pasang/line/bulan. Hal ini dicapai melalui perubahan jam kerja. Jam kerja yang semula 6 hari kerja (Senin s/d Sabtu) dengan 8 jam/hari (40 jam kerja/minggu) menjadi 5 hari kerja (Senin s/d Jumat) dengan 8 jam/hari ditambah lembur 2 jam kerja serta Sabtu dan Minggu tetap berproduksi dengan 8 jam/hari diatur secara bergiliran dengan pemberian gaji yang lebih besar dibanding jam kerja biasa.

Order yang diterima berasal dari beberapa merk internasional, dalam perkembangannya, baik penjualan sepatu untuk pasar dalam negeri maupun sepatu dan sandal untuk tujuan ekspor menunjukkan kinerja yang cukup baik. Ttahun 2007 Perseroan telah menerima order pembuatan sepatu untuk beberapa merk luar negeri untuk kepentingan ekspor, antara lain Diadora, Umbro, Londsdale, Geox, Karimor, John Smith, Everlast dan Dockers yang sebagian besar diekspor ke Eropa. Sampai dengan saat ini Perseroan telah menjalin kerjasama dengan 2 Exportir Korea dengan kontrak untuk tujuan pasar Eropa yaitu:

1. Fos International Ltd, (produk sepatu merk Umbro, Diadora, Londsdale, Karimor, Kangol dan Everlast).
2. Sam Ji Ltd (produk sepatu merk John Smith/Stadium)

Untuk memperkuat *positioning* pasar dalam negeri yang dimiliki yaitu dengan memproduksi sepatu merk TOMKINS dengan kualitas yang baik dan

model yang *up to date*. Untuk menjaga kualitas, Perseroan tetap konsisten menggunakan standar proses produksi pembuatan sepatu merk international. Untuk mempertahankan kualitas tidak terlalu sulit karena TOMKINS dibuat di pabriknya sendiri yang juga memproduksi merk international dengan pengawasan kualitas yang ketat. Dalam melaksanakan produksinya Perseroan tidak membedakan antara kualitas untuk sepatu merk sendiri dengan merk international untuk ekspor.

Harga jual per pasang sepatu di pasar domestik berkisar antara Rp. 92.000 – Rp. 138.000, - dengan rata-rata harga jual Rp. 117.000, - Hanya sepatu dengan jenis khusus yang harganya diatas harga rata-rata yaitu sepatu sepakbola / futsal Rp. 159.000,- sepatu bola voli Rp. 183.000,- dan sepatu motor Rp. 210.000, -. Untuk meningkatkan penetrasi pasar dalam negeri Perseroan selalu giat melaksanakan ekspansi yaitu antara lain : Bekerja sama dengan Department Store yang sudah maupun yang belum menjalin kerja sama khususnya Department Store yang ada di daerah-daerah. Selain kerjasama dengan Department Store, Perseroan juga menjalin kerjasama dengan toko sepatu retail yang berada di seluruh wilayah Indonesia. Sampai dengan saat ini Perseroan telah memiliki 215 counter yang merupakan hasil kerjasama dengan Department Store yang mempunyai kantor pusat di Jakarta maupun Department Store Daerah.

4.2 Karakteristrik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan kontrak PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian. Tabel 4.1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	95
Kuesioner yang kembali	87
Kuesioner yang tidak lengkap	5
Kuesioner yang dapat digunakan	**82**

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Kuesioner yang telah diisi oleh responden, selanjutnya diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, kuesioner yang disebar adalah 95 kuesioner dan yang kembali sebanyak 87 kuesioner, 5 diantaranya tidak lengkap dalam pengisian, sehingga diperoleh data sampel penelitian ini adalah sebanyak 82 responden.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja dari responden. Distribusi hasil penelitian ini disajikan berikut ini

Tabel 4.2
Profil Karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk

Uraian	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia	< 20 tahun	20	24,4
	21 - 35 tahun	31	37,8
	36 - 45 tahun	17	20,7
	> 45 tahun	14	17,1
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	46,3
	Wanita	44	53,7
Pendidikan	SLTP	14	17,1
	SLTA	49	59,8
	Diploma	11	13,4
	Sarjana	8	9,8
Jumlah		**82**	**100**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2012

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut usia menunjukkan bahwa responden berusia 21-35 tahun adalah yang terbesar yaitu sebanyak 31 responden dari total 82 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan umur karyawan menunjukkan bahwa PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk mempunyai umur yang masih produktif sehingga masih memungkinkan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk mayoritas adalah berjenis kelamin wanita yaiitu sebanyak 44 orang atau sebesar 53,7%.

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Berdasarkan Tabel di atas nampak bahwa responden lulusan SLTA masih merupakan mayoritas yaitu sebanyak 49 responden dari total 82 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Lebih banyaknya responden

yang memiliki tingkat pendidikan SLTA karena tingkat pekerjaan yang dilakukan sebagian besar karyawan tidak menuntut tingkat keterampilan tinggi.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan terlebih dahulu melakukan analisis deskriptif atas variabel motivasi, kepuasan dan keinginan berpindah dari karyawan kontrak. Untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap data hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor-jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

4.3.1 Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak

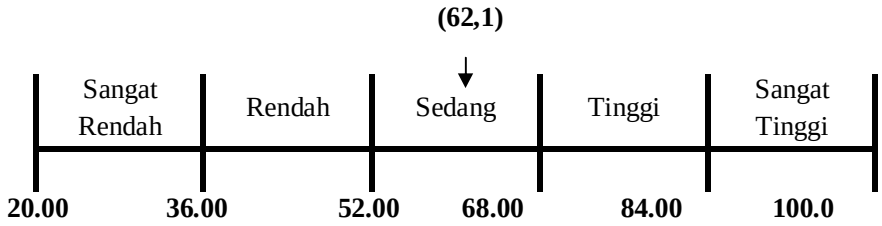
Kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja. Untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan kontrak di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja, maka masing-masing indikator dapat didiskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Setiap tugas yang diberikan kepada anda, dapat diselesaikan secara baik sehingga menimbulkan rasa puas	293	410	71,5	Tinggi
2	Sebagai karyawan kontrak anda kesulitan melaksanakan semua tugas walaupun dibimbing oleh atasan	202	410	49,3	Rendah
Sub Total Isi Pekerjaan		**495**	**820**	**60,4**	**Sedang**
3	Dalam memberikan tugas kepada anda, atasan berlaku adil	331	410	80,7	Tinggi
4	Sapaan atasan pada anda tidak memberikan perasaan puas pada saya	200	410	48,8	Rendah
Supervisi		**531**	**820**	**64,8**	**Sedang**
5	Atasan selalu mendukung setiap pada peluang untuk promosi	312	410	76,1	Tinggi
6	Sebagai karyawan kontrak anda merasa tidak puas dengan kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan	199	410	48,5	Rendah
Organisasi dan Manajemen		**511**	**820**	**62,3**	**Sedang**
7	Setiap ada peluang untuk mengembangkan diri, anda lakukan walaupun tanpa dukungan dari pimpinan	297	410	72,4	Tinggi
8	Sebagai karyawan kontrak anda tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan	203	410	49,5	Rendah
Kesempatan untuk Maju		**500**	**820**	**61,0**	**Sedang**
9	Penghargaan yang anda dapat atas prestasi kerja yang anda capai memberikan kepuasan tersendiri	318	410	77,6	Tinggi
10	Sebagai karyawan kontrak anda memperoleh pendapatan yang memadai	203	410	49,5	Rendah
Gaji dan Keuntungan Finansial lainnya		**521**	**820**	**63,5**	**Sedang**
11	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan memberikan rasa puas pada diri saya	305	410	74,4	Tinggi
12	Anda jarang melaporkan hasil pekerjaan pada atasan	193	410	47,1	Rendah
Rekan Kerja		**498**	**820**	**60,7**	**Sedang**
13	Tugas yang diberikan kepada anda sesuai dengan keahlian dan pengalaman	313	410	76,3	Tinggi
14	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian anda tidak akan memberikan rasa nyaman bagi anda selama bekerja di perusahaan ini	197	410	48,0	Rendah
Kondisi Pekerjaan		**510**	**820**	**62,2**	**Sedang**
Kepuasan Kerja				**62,1**	**Sedang**

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel 4.3, maka skor tanggapan responden diklasifikasikan kedalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.2
Garis Kontinum Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai komulatif persentase skor jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja karyawan kontrak adalah 62,1 yang berarti masuk kedalam klasifikasi sedang. Jika dilihat dari jumlah masing-masing skor dalam pernyataan di atas responden memberikan penilaian jumlah skor yang yang berbeda jauh. Hal ini berarti responden memberikan penilaian yang positif dan negatif terhadap indikator-indikator kepuasan kerja.

Pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah dalam memberikan tugas kepada anda, atasan berlaku adil yaitu dengan jumlah skor 80,7. Umumnya responden menilai positif atas kesamaan tugas yang diberikan atasan. Sementara pernyataan yang memiliki skor terendah adalah anda jarang melaporkan hasil pekerjaan pada atasan dengan persentase skor 47,1. Ini berarti banyak diantara karyawan yang memberikan penilaian negatif atas pernyataan tersebut dalam arti sebagian responden mendukung pernyataan tersebut, sehingga setiap tugas yang telah mereka kerjakan tidak segera dilaporkan pada atasan, mereka umumnya menunggu pengecekan langsung dari atasan.

1. **Isi Pekerjaan**

Tabel 4.4 menunjukkan tanggapan responden atas isi pekerjaan yang diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Isi Pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					%
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	Skor
Setiap tugas yang diberikan kepada anda, dapat diselesaikan secara baik sehingga menimbulkan rasa puas	15	29	26	12	0	18,3	35,4	31,7	14,6	0,0	71,5
Sebagai karyawan kontrak anda kesulitan melaksanakan semua tugas walaupun dibimbing oleh atasan	6	9	22	25	20	7,3	11,0	26,8	30,5	24,4	49,3

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.4 menunjukkan tanggapan responden atas indikator isi pekerjaan yang diukur dengan dua item pertanyaan. Secara keseluruhan hasil yang didapat adalah 60,4 yang berarti masuk kedalam kriteria sedang. Hasil skor aktual yang didapat untuk pernyataan pertama adalah 71,5 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi, ini berarti karyawan merasa pusa jika setiap tugas yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan baik. Pada pernyataan kedua didapat nilai persentase skor aktual adalah sebesar 49,3 yang berarti jika diklasifikasikan masuk kedalam kriteria rendah. Ini berarti sebaliknya rasa puas karyawan kontrak bukan berarti disebabkan karena merasa kesulitan dalam bekerja.

2. Supervisi

Tabel 4.5 menunjukkan tanggapan responden atas supervisi yang diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Supervisi

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Dalam memberikan tugas kepada anda, atasan berlaku adil	20	28	23	25	0	24,4	34,1	28,0	30,5	0,0	80,7
Sapaan atasan pada anda tidak memberikan perasaan puas pada saya	5	9	24	23	21	6,1	11,0	29,3	28,0	25,6	48,8

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.5 menunjukkan tanggapan responden atas indikator supervisi yang diukur dengan dua item pertanyaan. Secara keseluruhan hasil yang didapat adalah 64,8 yang berarti masuk kedalam kriteria sedang. Hasil skor aktual yang didapat untuk pernyataan pertama adalah 80,7 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi, ini berarti karyawan merasa pusa atasan dapat berlaku adil. Sebaliknya pada pernyataan kedua didapat nilai persentase skor aktual adalah sebesar 48,8 yang berarti jika diklasifikasikan masuk kedalam kriteria rendah. Ini berarti karyawan cukup puas dengan sapaan yang diberikan atasan.

3. Organisasi dan Manajemen

Tabel 4.6 menunjukkan tanggapan responden atas organisasi dan manajemen yang diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Organisasi dan Manajemen

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Atasan selalu mendukung setiap pada peluang untuk promosi	24	27	22	9	0	29,3	32,9	26,8	11,0	0,0	76,1
Sebagai karyawan kontrak anda merasa tidak puas dengan kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan	6	12	19	19	26	7,3	14,6	23,2	23,2	31,7	48,5

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.6 menunjukkan tanggapan responden atas indikator organisasi dan manajemen yang diukur dengan dua item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 76,1 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 48,5 yang berarti masuk karagori rendah, ini berarti karyawan telah merasa cukup puas dengan kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan selama ini.

4. Kesempatan Untuk Maju

Tabel 4.7 menunjukkan tanggapan responden atas kesempatan untuk maju yang diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Kesempatan untuk Maju

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Setiap ada peluang untuk mengembangkan diri, anda lakukan walaupun tanpa dukungan dari pimpinan	11	35	30	6	0	13,4	42,7	36,6	7,3	0,0	72,4
Sebagai karyawan kontrak anda tidak pernah memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan	6	11	23	18	24	7,3	13,4	28,0	22,0	29,3	49,5

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.7 menunjukkan tanggapan responden atas indikator kesempatan untuk maju yang diukur dengan dua item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 72,4 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 49,5 yang berarti masuk karagori rendah, ini berarti karyawan kontrak juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pelatihan singkat dari perusahaan terutama mereka dapatkan sebelum ditempatkan pada pekerjaan utamanya.

5. Gaji dan Keuntungan Finansial Lainnya

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden atas gaji dan keuntungan finansial lainnya yang diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Gaji dan Keuntungan Finansial Lainnya

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					%
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	Skor
Penghargaan yang anda dapat atas prestasi kerja yang anda capai memberikan kepuasan tersendiri	18	39	22	3	0	22,0	47,6	26,8	3,7	0,0	77,6
Sebagai karyawan kontrak anda memperoleh pendapatan yang memadai	5	11	26	16	24	6,1	13,4	31,7	19,5	29,3	49,5

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden atas indikator gaji dan keuntungan finansial lainnya yang diukur dengan dua item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 77,6 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 49,5 yang berarti masuk karagori rendah, ini berarti mayoritas karyawan merasa bahwa pendapatan yang mereka diterima cukup memadai sesuai dengan status mereka sebagai karyawan kontrak.

6. Rekan Kerja

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden rekan kerja yang diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Rekan Kerja

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan memberikan rasa puas pada diri saya	14	43	13	12	0	17,1	52,4	15,9	14,6	0,0	74,4
Anda jarang melaporkan hasil pekerjaan pada atasan	3	7	29	20	23	3,7	8,5	35,4	24,4	28,0	47,1

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden atas indikator rekan kerja yang diukur dengan dua item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 77,4 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Ini berarti karyawan mendapat arahan dan bimbingan dari atasan mereka jika mengalami kesulitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 47,1 yang berarti masuk karagori rendah, ini berarti mayoritas karyawan selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan mereka.

7. Kondisi Pekerjaan

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden kondisi pekerjaan yang diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Kondisi Pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Tugas yang diberikan kepada anda sesuai dengan keahlian dan pengalaman	17	38	22	5	0	20,7	46,3	26,8	6,1	0,0	76,3
Pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian anda tidak akan memberikan rasa nyaman bagi anda selama bekerja di perusahaan ini	4	11	22	22	23	4,9	13,4	26,8	26,8	28,0	48,0

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden atas indikator kondisi pekerjaan yang diukur dengan dua item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 76,3 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Ini berarti karyawan mendapat tugas pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalamannya. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 48 yang berarti masuk karagori rendah, ini berarti mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju jika pekerjaan yang mereka dihadapi sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.

4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Kontrak

Berdasarkan sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban responden tersebut dan untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing indikator akan didasarkan pada nilai skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan

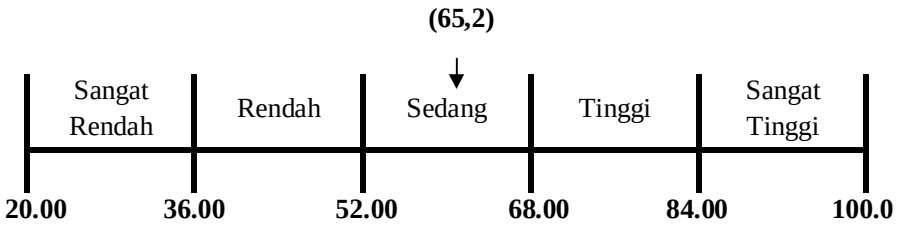
pada rentang skor. Distribusi dari masing-masing kategori tanggapan responden untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Skor Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Penghargaan yang anda terima adalah hasil kerja keras selama ini	326	410	79,5	Tinggi
2	Pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah anda laksanakan mampu memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	327	410	79,8	Tinggi
3	Anda lebih memilih teman yang ahli dibidangnya, meskipun secara peribadi tidak cocok dengan teman tersebut	200	410	48,8	Rendah
Sub Total Indikator Penghagaan thdp pekerjaan		**853**	**1230**	**69,3**	**Sedang**
4	Sebagai karyawan kontrak anda menghargai adanya perbedaan pendapat karena hal itu sebagai perangsang untuk bersaing, walaupun tidak yakin akan memenangkan persaingan dalam mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih baik	269	410	65,6	Sedang
5	Dorongan dari dalam diri anda untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan, agar dapat diangkat sebagai karyawan tetap	282	410	68,8	Tinggi
6	Sebagai karyawan kontrak anda harus bersaing, sehingga tidak perlu membantu teman	184	410	44,9	Rendah
Sub Total Indikator Komunikasi dan Informasi		**735**	**1230**	**59,8**	**Sedang**
7	Sebagai karyawan kontrak anda telah berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, demi menjaga nama baik perusahaan	301	410	73,4	Tinggi
8	Sebagai karyawan kontrak anda tidak merasa menyesal, bila meninggalkan pekerjaan dalam keadaan terbengkalai	317	410	77,3	Tinggi
9	Sebagai karyawan kontrak tidak ada rasa bangga jika atasan mengakui hasi pekerjaan anda	200	410	48,8	Rendah
Persaingan, Partisipasi, dan Kebanggaan		**818**	**1230**	**66,5**	**Sedang**
Motivasi Kerja Karyawan Kontrak				**65,2**	**Sedang**

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel 4.11, maka skor tanggapan responden diklasifikasikan kedalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.3
Garis Kontinum Motivasi Kerja Karyawan Kontrak

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa nilai komulatif persentase skor jawaban responden untuk variabel motivasi kerja karyawan kontrak adalah 65,2 yang berarti masuk kedalam klasifikasi sedang. Tanggapan responden yang menyatakan bahwa hanya indikator penghargaan, pengakuan, dorongan dari diri karyawan sendiri, keinginan untuk menjaga nama baik perusahaan dan dorongan untuk tetap berada ditempat kerja yang telah di rasakan dan diwujudkan dengan baik oleh karyawan kontrak, sehingga mereka tetap dapat bekerja dengan penuh semangat. Sedangkan jalinan kerjasama dengan rekan kerja yang lebih memahami pekerjaan, keinginan untuk bersaing, tidak adanya rasa bangga atas pengakuan hasil kerja dari atasan belum ditunjukkan dengan baik oleh karyawan kontrak.

Pernyataan yang memiliki skor terendah adalah sebagai karyawan kontrak anda harus bersaing, sehingga tidak perlu membantu teman yaitu dengan jumlah skor 44,9. Umumnya responden menilai negatif atas keharusan bersaing dengan sesama rekan kerja. Ini berarti banyak diantara karyawan kontrak yang berusaha bersaing dengan rekan kerjanya dalam pekerjaan agar tetap dapat dipertahankan oleh perusahaan pada masa kontrak berikutnya. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah anda

laksanakan mampu memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dengan jumlah skor 79,8. Hasil ini menunjukkan bahwa umumnya responden menilai positif atas pengakuan dari atasan yang dapat memberikan rasa puas bagi karyawan kontrak selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

1. Penghargaan Terhadap Pekerjaan

Berikut ini merupakan ringkasan tanggapan responden atas indikator penghargaan terhadap pekerjaan yang diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pernghargaan

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Penghargaan yang anda terima adalah hasil kerja keras selama ini	29	29	17	7	0	35,4	35,4	20,7	8,5	0,0	79,5
Pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah anda laksanakan mampu memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	27	32	18	5	0	32,9	39,0	22,0	6,1	0,0	79,8
Anda lebih memilih teman yang ahli dibidangnya, meskipun secara peribadi tidak cocok dengan teman tersebut	4	6	30	24	18	4,9	7,3	36,6	29,3	22,0	48,8

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.12 menunjukkan tanggapan responden atas indikator penghargaan terhadap pekerjaan yang menghasilkan skor akumulatif sebesar 69,3 yang berarti masuk kedalam kriteria sedang. Jika melihat dari tiga item pertanyaan yang diajukan ternyata menghasilkan persentase skor aktual terhadap skor ideal yang bervariasi. Pada pertanyaan penghargaan yang anda terima adalah hasil kerja

keras selama ini pada umumnya karyawan menyatakan setuju dan dilihat dari persentase skornya menghasilkan nilai 79,5 yang berarti masuk kedalam kriteria kuat, artinya sebagian besar karyawan kontrak telah memiliki motivasi kerja yang kuat atau tinggi sebagai akibat dari adanya penghargaan yang diterimanya merupakan hasil kerja keras.

Pernyataan yang menyangkut pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah anda laksanakan mampu memotivasi untuk menghasilkan persentase skor aktual sebesar 79,8 yang berarti masuk kedalam klasifikasi kuat, ini berarti tingginya motibasi karyawan dalam bekerja dapat ditunjang dengan pengakuan yang baik pula dari atasannya. Sementara pernyataan yang menyangkut anda lebih memilih teman yang ahli dibidangnya, meskipun secara peribadi tidak cocok dengan teman tersebut menghasilkan skor aktual sebesar 48,8 yang berarti masuk kedalam klasifikasi lemah.

2. Penghargaan Komunikasi dan Informasi

Berikut ini merupakan ringkasan tanggapan responden atas indikator komunikasi dan informasi yang diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Komunikasi dan Informasi

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Menghargai adanya perbedaan pendapat karena hal itu sebagai	6	23	41	12	0	7,3	28,0	50,0	14,6	0,0	65,6
Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras	13	19	41	9	0	15,9	23,2	50,0	11,0	0,0	68,8
Sebagai karyawan kontrak anda harus bersaing, sehingga tidak perlu membantu teman	3	7	23	23	26	3,7	8,5	28,0	28,0	31,7	44,9

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.13 menunjukkan tanggapan responden atas indikator komunikasi dan informasi yang diukur dengan tiga item pertanyaan. Secara keseluruhan hasil yang didapat adalah 59,8 yang berarti masuk kedalam kriteria sedang. Ukuran komunikasi dan informasi yang menghasilkan persentase skor aktual tertinggi ditunjukkan oleh dorongan dari diri untuk bekerja keras, sementara ukuran komunikasi dan informasi yang menghasilkan persentase skor aktual terendah adalah keharusan untuk bersaing.

3. Persaingan, Partisipasi dan Kebanggaan

Berikut ini merupakan ringkasan tanggapan responden atas indikator Persaingan, partisipasi dan kebanggaan yang diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Persaingan, Partisipasi dan Kebanggaan

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Sebagai karyawan kontrak anda telah berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, demi menjaga nama baik perusahaan	15	29	34	4	0	18,3	35,4	41,5	4,9	0,0	73,4
Sebagai karyawan kontrak anda tidak merasa menyesal, bila meninggalkan pekerjaan dalam keadaan terbengkalai	14	45	21	2	0	17,1	54,9	25,6	2,4	0,0	77,3
Sebagai karyawan kontrak tidak ada rasa bangga jika atasan mengakui hasi pekerjaan anda	5	10	22	24	21	6,1	12,2	26,8	29,3	25,6	48,8

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.14 menunjukkan tanggapan responden atas indikator persaingan, partisipasi dan kebanggaan yang diukur dengan tiga item pertanyaan. Secara keseluruhan hasil yang didapat adalah 66,5 yang berarti masuk kedalam kriteria sedang. Ukuran persaingan, partisipasi dan kebanggaan yang menghasilkan persentase skor aktual tertinggi ditunjukkan oleh rasa tidak menyesal, bila meninggalkan pekerjaan dalam keadaan terbengkalai sedangan ukuran persaingan, partisipasi dan kebanggaan yang menghasilkan persentase skor aktual terendah adalah tidak adanya rasa bangga jika atasan mengakui hasil pekerjaannya, ini berarti sebaliknya sebagai karyawan kontrak rasa bangga muncul ketika atasan memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaannya.

4.3.3 Hasil Deskriptif Keinginan Berpindah Karyawan Kontrak

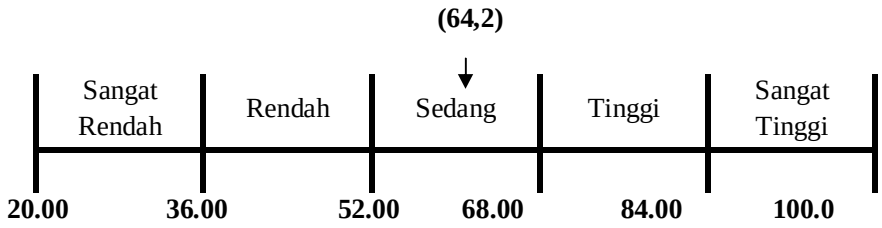
Untuk mengetahui gambaran mengenai keinginan berpindah dari karyawan kontrak di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi variabel keinginan berpindah, maka hasil penelitian untuk masing-masing indikator dapat didiskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Skor Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel
Keinginan Berpindah

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Pekerjaan yang menarik saat ini membuat anda tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain	300	410	73,2	Tinggi
2	Tugas karyawan yang terlalu banyak saat ini tidak menarik bagi saya untuk tetap bekerja sebagai karyawan	202	410	49,3	Rendah
3	Pekerjaan yang membosankan tidak membuat anda mencari peluang untuk menemukan pekerjaan baru selain menjadi karyawan	282	410	68,8	Tinggi
4	Beban pekerjaan yang sesuai dengan waktu serta kemampuan, menarik anda untuk tetap bertahan walaupun sebagai karyawan kontrak	283	410	69,0	Tinggi
Sub Total Daya Tarik Pekerjaan Sebagai Karyawan		**1067**	**1640**	**65,1**	**Sedang**
5	Tersedianya alternatif pekerjaan selain menjadi karyawan membuat anda berpikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	195	410	47,6	Rendah
6	Anda akan melakukan usaha serius untuk menemukan pekerjaan baru selain diperusahaan ini	311	410	75,9	Tinggi
7	Anda tidak akan bertahan lama jika ada alternatif pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain	314	410	76,6	Tinggi
8	Anda jarang mengutarakan keinginan kepada rekan kerja dan keluarga untuk keluar dari pekerjaan saat ini	187	410	45,6	Rendah
Tersedianya Alternatif Lain		**1007**	**1640**	**61,4**	**Sedang**
9	Selama bekerja diperusahaan ini anda menyempatkan diri untuk mencari pekerjaan	312	410	76,1	Tinggi
10	Adanya modal usaha menjadi keseriusan anda menyempatkan diri untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik	315	410	76,8	Tinggi
11	Anda memiliki keinginan yang besar untuk mencari pekerjaan sebagai karyawan diperusahaan lain, apabila ada kesempatan	271	410	66,1	Sedang
12	Perubahan sistem kontrak yang diterapkan perusahaan dapat menahan anda untuk tidak meninggalkan perusahaan ini	189	410	46,1	Rendah
Tersedianya Alternatif Pekerjaan di Tempat Lain		**1087**	**1640**	**66,3**	**Sedang**
Keinginan Berpindah				**64,2**	**Sedang**

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel 4.15, maka skor tanggapan responden diklasifikasikan kedalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.4
Garis Kontinum Keinginan Berpindah

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa nilai komulatif persentase skor jawaban responden untuk variabel keinginan berpindah karyawan kontrak adalah 64,2 yang berarti masuk kedalam klasifikasi sedang. Hal ini terlihat dari adanya tanggapan responden, terutama keinginan karyawan untuk tidak akan bertahan lama jika ada alternatif pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain. Secara umum keinginan karyawan kontrak untuk berpindah cenderung didominasi oleh adanya alternatif pekerjaan lain sebagai karyawan di perusahaan lain yang dianggap dapat memberikan prospek lebih baik di waktu yang akan datang.

Pernyataan yang memiliki skor terendah adalah anda jarang mengutarakan keinginan kepada rekan kerja dan keluarga untuk keluar dari pekerjaan saat ini yaitu dengan jumlah skor 45,6. Umumnya responden menilai negatif atas keinginan untuk mengutarakan keinginan berpindah pada rekan dan keluarga, ini berarti dorongan dari teman atau keluarga untuk mendukung karyawan tersebut berpindah pekerjaan relatif rendah.

1. Daya Tarik Pekerjaan saat ini

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden daya tarik pekerjaan sebagai karyawan yang diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Daya Tarik Pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Pekerjaan yang menarik saat ini membuat anda tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain	15	31	29	7	0	18,3	37,8	35,4	8,5	0,0	73,2
Tugas karyawan yang terlalu banyak saat ini tidak menarik bagi saya untuk tetap bekerja sebagai karyawan	7	8	23	22	22	8,5	9,8	28,0	26,8	26,8	49,3
Pekerjaan yang membosankan tidak membuat anda mencari peluang untuk menemukan pekerjaan baru selain menjadi karyawan	9	23	45	5	0	11,0	28,0	54,9	6,1	0,0	68,8
Beban pekerjaan yang sesuai dengan waktu serta kemampuan, menarik anda untuk tetap bertahan walaupun sebagai karyawan kontrak	12	22	39	9	0	14,6	26,8	47,6	11,0	0,0	69,0

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden atas indikator daya tarik pekerjaan yang diukur dengan empat item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 73,2 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 49,3 yang berarti masuk karagori rendah, ini berarti mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju jika tugas karyawan yang terlalu banyak saat ini tidak menarik untuk tetap bekerja sebagai karyawan. Artinya karyawan masih tetap tertarik menjadi karyawan walaupun harus menghadapi pekerjaan yang banyak.

Pada pernyataan ketiga didapat persentase skor aktual sebesar 68,8 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Artinya karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini sudah tidak menarik lagi. Sedangkan pada pernyataan yang keempat didapat persentase skor aktual sebesar 69,0 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi yang berarti beban pekerjaan yang sesuai dengan waktu serta kemampuan, tidak begitu menarik bagi karyawan untuk tetap bertahan apalagi statusnya masih sebagai karyawan kontrak.

2. Tersedianya Alternatif Pekerjaan Lain

Tabel 4.17 menunjukkan tanggapan responden daya tarik pekerjaan sebagai karyawan yang diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Tersedianya Alternatif Pekerjaan Lain

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Tersedianya alternatif pekerjaan selain menjadi karyawan	5	7	23	26	21	6,1	8,5	28,0	31,7	25,6	47,6
Anda akan melakukan usaha serius untuk menemukan pekerjaan baru selain diperusahaan ini	17	37	22	6	0	20,7	45,1	26,8	7,3	0,0	75,9
Anda tidak akan bertahan lama jika ada alternatif pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain	22	30	24	6	0	26,8	36,6	29,3	7,3	0,0	76,6
Anda jarang mengutarakan keinginan kepada rekan kerja dan keluarga untuk keluar dari pekerjaan saat ini	2	6	25	29	20	2,4	7,3	30,5	35,4	24,4	45,6

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.17 menunjukkan tanggapan responden atas indikator alternatif pekerjaan lain yang diukur dengan empat item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 47,62 yang berarti masuk kedalam kriteria rendah. Ini berarti sebaliknya tersedianya alternatif pekerjaan selain menjadi karyawan membuat sebagian karyawan kontrak untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 75,9 yang berarti masuk karagori tinggi, ini berarti mayoritas karyawan menyatakan setuju untuk melakukan usaha serius agar menemukan pekerjaan baru selain diperusahaan ini.

Pada pernyataan ketiga didapat persentase skor aktual sebesar 76,6 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Artinya karyawan setuju bahwa mereka tidak akan bertahan lama jika ada alternatif pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain. Sedangkan pada pernyataan yang keempat didapat persentase skor aktual sebesar 45,5 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Artinya karyawan sering mengutarakan keinginan kepada rekan kerja dan keluarga untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

3. Tersedianya Alternatif Pekerjaan Sebagai Karyawan di Perusahaan Lain

Tabel 4.18 menunjukkan tanggapan responden daya tarik pekerjaan sebagai karyawan yang diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator
Tersedianya Alternatif Pekerjaan Sebagai Karyawan di Perusahaan Lain

Pernyataan	Frekuensi					Persentase					% Skor
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Selama bekerja diperusahaan ini anda menyempatkan diri untuk mencari pekerjaan	17	36	25	4	0	20,7	43,9	30,5	4,9	0,0	76,1
Tidak adanya modal usaha menjadi keseriusan anda menyempatkan diri untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain yang lebih baik	20	33	25	4	0	24,4	40,2	30,5	4,9	0,0	76,8
Anda memiliki keinginan yang besar untuk mencari pekerjaan sebagai karyawan diperusahaan lain, apabila ada kesempatan	8	25	33	16	0	9,8	30,5	40,2	19,5	0,0	66,1
Perubahan sistem kontrak yang diterapkan perusahaan dapat menahan anda untuk tidak meninggalkan perusahaan ini	3	4	28	27	20	3,7	4,9	34,1	32,9	24,4	46,1

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Tabel 4.18 menunjukkan tanggapan responden atas indikator alternatif pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan lain yang diukur dengan empat item pertanyaan. Pada pernyataan pertama persentase skor yang dihasilkan adalah sebesar 76,1 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Ini berarti selama bekerja diperusahaan tersebut mayoritas karyawan kontrak menyempatkan diri untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Sementara pada pernyataan kedua didapat persentase skor sebesar 76,8 yang berarti masuk karagori tinggi, ini berarti mayoritas karyawan menyatakan setuju untuk untuk menyempatkan diri untuk

mencari alternatif pekerjaan di tempat lain yang lebih baik, karena untuk membuka usaha mereka umumnya terkendala dengan modal.

Pada pernyataan ketiga didapat persentase skor aktual sebesar 66,1 yang berarti masuk kedalam kriteria sedang. Sedangkan pada pernyataan yang keempat didapat persentase skor aktual sebesar 46,1 yang berarti masuk kedalam kriteria rendah. Artinya karyawan tetap ingin mencari alternatif pekerjaan lain kendatipun ada perubahan sistem kontrak yang diterapkan perusahaan.

4.4 Analisis Verifikatif

Setelah dinyatakan valid dan reliable maka untuk dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) mensyaratkan minimal data berskala interval. Untuk itu data yang sebelumnya masih bersifat ordinal harus ditransformasikan kedalam interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Setelah semua data bersifat interval maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan perhitungan besar pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak.

4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

1. Analisis Korelasi

Sebelum menghitung besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen terlebih dahulu di hitung korelasi antar variabel yang diteliti. Pada Tabel 4.19 memperlihatkan secara lengkap berdasarkan perhitungan statistik

hasil pengolahan data korelasi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak.

Tabel 4.19
Matriks Korelasi Antar Variabel Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja

Correlations

		Z	X	Y
Pearson Correlation	Z	1,000	,505	,432
	X	,505	1,000	,460
	Y	,432	,460	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000	,000
	X	,000	.	,000
	Y	,000	,000	.
N	Z	82	82	82
	X	82	82	82
	Y	82	82	82

Berdasarkan nilai koefisien korelasi di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara kepuasan kerja (X) dangan motivasi kerja (Y) sebesar 0,460 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan positif antara kepuasan kerja dangan motivasi kerja menujukkan bahwa kepuasan kerja yang makin tinggi cenderung diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan kontrak.

3. Koefisien Jalur

Untuk mendapatkan nilai koefisien jalur digunakan koefisien beta yang sudah dibakukan (*standardized coefficients beta)*. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak sebagai berikut.

Tabel 4.20
Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,664	2,514		5,037	,000
	X	,331	,071	,460	4,637	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.20 di atas didapat nilai koefisien jalur dari variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak adalah 4,60%.

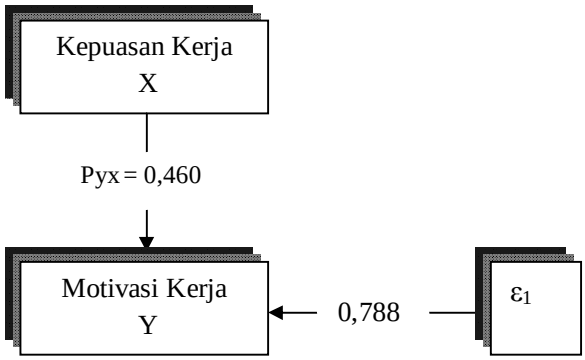
Besarnya pengaruh faktor lain (selain kepuasan kerja) terhadap motivasi kerja karyawan kontrak adalah sebesar $\varepsilon_1 = 1 - R^2$ atau 1 – 0,212 = 0,788. Nilai R^2 *(R-Square)* didapat dari model summary sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460[a]	,212	,202	3,947290

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan hasil tersebut besarnya pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja adalah sebesar 78,8%. Hasil perhitungan di atas, maka dapat digambarkan secara lengkap struktural kausal antara variabel kepuasan kerja (X) dengan motivasi kerja (Y) sebagai berikut.



Gambar 4.5
Diagram Jalur Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak

Berdasarkan diagram jalur di atas, maka dapat dijelaskan adanya pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Apabila pihak manajemen ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan kontrak agar tercapai motivasi kerjanya, maka manajemen harus memahami aspek-aspek yang terkait dengan kepuasan kerja karyawannya. Banyak faktor karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi dalam bekerjanya. Dalam hal ini pihak manajemen dapat menerapkan dengan keluwesan atau fleksibilitas seperti menata kembali tentang rencana kompensasi, tunjangan, merancang jadwal kerja, menetapkan fisik pekerjaan dan semacamnya yang mencerminkan kebutuhan pengurus. Kepuasan kerja kerja karyawan kontrak dapat dinaikkan dengan cara memberikan kepercayaan kepada kerja karyawan kontrak dalam melaksanakan tugas atau kepercayaan untuk dapat mengatasi dan memecahkan masalah dengan ide dan kreativitas kerja karyawan kontrak tetapi tanpa lepas dari pengawasan.

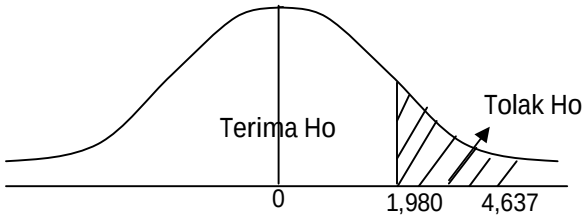
3. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan kontrak, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

H_0 : $\rho yx = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

H_1 : $\rho yx \neq 0$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai statsitik uji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,637. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 80 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,980. Karena t_{hitung} (4,637) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,980) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak H_0 dan menerima hipotesis penelitian (H_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak**.** Untuk lebih jelasnya dapat dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut ini:



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan dan Penolakan Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada gambar 4.6 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak.

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Kontrak

1. Analisis Korelasi

Korelasi yang akan diuji pada penelitian ini adalah hubungan antara kepuasan kerja (X) dengan keinginan berpindah karyawan kontrak (Z). Analisis korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation (Product Moment).* Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0, maka didapat tabel korelasi antar variabel sebagai berikut :

Tabel 4.21
Korelasi Antar Variabel Kepuasan Kerja dengan Keinginan Berpindah

Dari Tabel 4.21 di atas didapat nilai korelasi antara kepuasan kerja (X) dengan keinginan berpindah (Z) adalah sebesar 0,505 yang berarti termasuk dalam kategori sedang dengan arah hubungan yang positif.

Hasil ini ternyata tidak mendukung Hipotesis yang diajukan bahwa kepuasan kerja memiliki arah hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah, yang berarti pula tidak mendukung pendapat Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Namun penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Agus Arianto Toly, 2001) yang menghasilkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah masih belum sampai pada pemikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini wajar mengingat karyawan kontrak tidak memiliki kepastian pekerjaan dalam jangka panjang kendatipun kepuasan dari pekerjaan cukup terpenuhi. Kondisi inilah yang menyebabkan keinginan untuk berpindah tetap tinggi.

2. Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur kepuasan kerja dan motivasi terhadap keinginan berpindah sebagai berikut.

Tabel 4.22
Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,606	3,487		3,328	,001
	X	,357	,097	,388	3,677	,000
	Y	,323	,135	,253	2,393	,019

a. Dependent Variable: Z

Tabel 4.22 menunjukkan nilai *standardized coefficients* dari variabel kepuasan kerja (X) adalah sebesar 0,388 menunjukkan bahwa pengaruh langsung

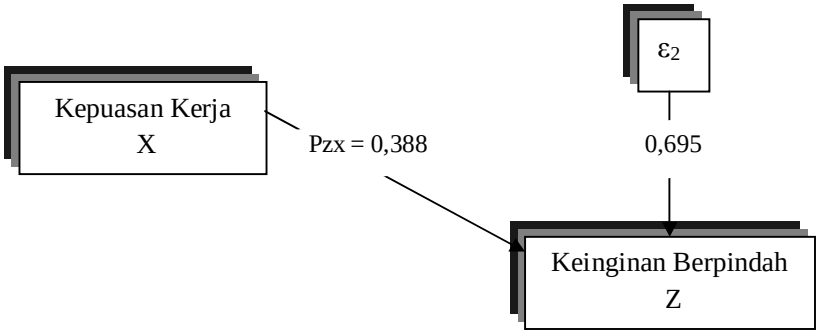
kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah sebesar 38,8%. Sementara besarnya pengaruh faktor lain (selain kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah sebesar $\varepsilon_2 = 1 - R^2$ atau 1 – 0,305 = 0,695. Nilai R^2 *(R-Square)* didapat dari model summary sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552[a]	,305	,288	3,431404

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil tersebut besarnya variabel lain terhadap keinginan berpindah adalah sebesar 69,5%. Hasil perhitungan di atas, maka dapat digambarkan secara lengkap struktural kausal antara variabel kepuasan kerja (X) dan keinginan berpindah (Z) sebagai berikut.



Gambar 4.7
Diagram Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Melalui diagram jalur tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepuasan kerja ke motivasi kerja sebagai intervening lalu kepada keinginan untuk berpindah.

Besanrnya pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah = **(0,388) x (0,388) = 0,151 (15,1%).**
2. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah **= (0,388) x (0,460) x (0,253) = 0,045 (4,5%)**
3. Pengaruh total kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah adalah **= 0,151 + 0,045 = 0,196 (19,6%)**

3. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

H_0 : ρzx = 0, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah

H_1 : ρzx ≠ 0, kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah

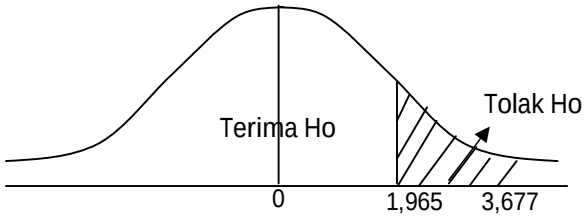
Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini :

Tabel 4.23
Pengaruh X terhadap Z

No	Koefisien Jalur		t hitung	t tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	Pz_x	0,388	3,677	1,965	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data 2012

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai statsitik uji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,677, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 79 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,965. Karena t_{hitung} (3,677) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,965) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak H_0 dan menerima hipotesis penelitian (H_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak**.** Untuk lebih jelasnya dapat dapat dilihat pada Gambar 4.7 berikut ini:



Gambar 4.8

Daerah Penerimaan dan Penolakan Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Pada gambar 4.8 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Kontrak

1. Analisis Korelasi

Korelasi yang akan diuji pada penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja (Y) dengan keinginan berpindah karyawan kontrak (Z). Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0, maka didapat tabel korelasi antar variabel sebagai berikut :

Tabel 4.24
Korelasi Antar Variabel Motivasi dengan Keinginan Berpindah

Dari Tabel 4.24 di atas didapat nilai korelasi antara motivasi kerja (Y) dengan keinginan berpindah (Z) adalah sebesar 0,432 yang berarti termasuk dalam kategori sedang dengan arah hubungan yang positif. Adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan keinginan berpindah ini relevan dengan pendapat Sumarto (2009:12) yang menyatakan motivasi di tempat kerja secara luas dipercaya menjadi prediktor penting terhadap niat untuk meninggalkan tempat kerja. Artinya ada mata rantai antara ketidakpuasan pekerjaan, ketiadaan motivasi dan niat untuk berhenti.

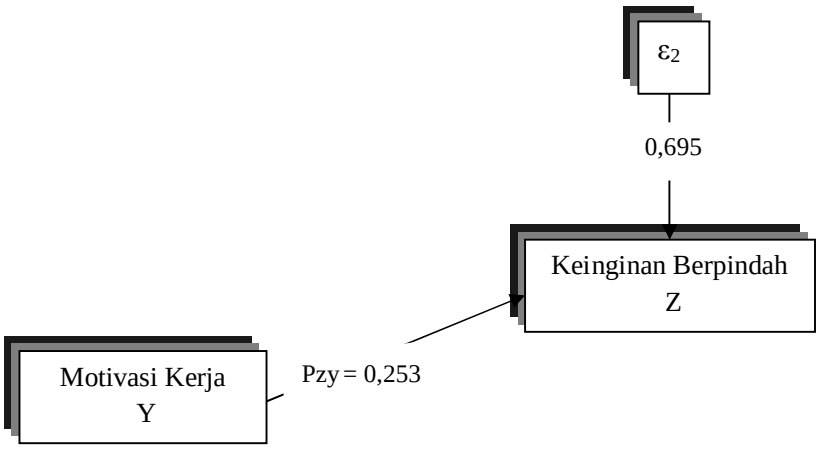
2. Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur kepuasan kerja dan motivasi terhadap keinginan berpindah sebagai berikut.

Tabel 4.25
Koefisien Jalur Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Tabel 4.25 menunjukkan nilai *standardized coefficients* dari variabel motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,253 menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah sebesar 25,3%. Sementara besarnya pengaruh faktor lain (selain kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah sebesar $\varepsilon_2 = 1 - R^2$ atau 1 – 0,305 = 0,695. Nilai R^2 (R-Square) didapat dari model summary sebagai berikut :

Berdasarkan hasil tersebut besarnya pengaruh variabel lain terhadap keinginan berpindah adalah sebesar 69,5%. Hasil perhitungan di atas, maka dapat digambarkan secara lengkap struktural kausal antara variabel kepuasan kerja (X), motivasi kerja (Y) dan keinginan berpindah (Z) sebagai berikut.



Gambar 4.9
Diagram Jalur Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah = **(0,253) x (0,253) = 0,064 (6,4%).**
2. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak adalah **= (0,388) x (0,460) x (0,253) = 0,045 (4,5%)**
3. Pengaruh total motivasi terhadap keinginan berpindah adalah **= 0,064 + 0,045 = 0,109 (10,9%)**

3. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

H_0 : $\rho zy = 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah

H_1 : $\rho zy \neq 0$, motivasi kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah

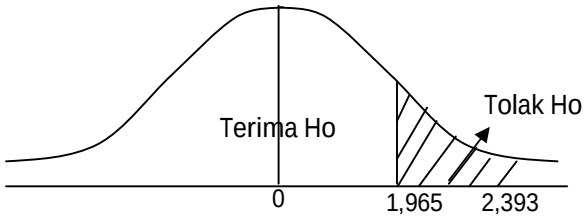
Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur variabel motivasi terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini :

Tabel 4.26
Pengaruh Y terhadap Z

No	Koefisien Jalur		t hitung	t tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	Pz_y	0,253	2,393	1,965	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data 2012

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai statsitik uji pengaruh motivasi kerja terhadap keinginan berpindah menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,393, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 79 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,393. Karena t_{hitung} (2,393) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,965) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak H_0 dan menerima hipotesis penelitian (H_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak**.** Untuk lebih jelasnya dapat dapat dilihat pada Gambar 4.10 berikut ini:



Gambar 4.10

Daerah Penerimaan dan Penolakan Pada Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Pada gambar 4.10 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan kontrak.