PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI UNIKOM

Dian Romel
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Universitas Komputer (UNIKOM) Indonesia Bandung. Dengan unit penelitian yaitu pada karyawan UNIKOM. Fenomena yang terjadi adalah kinerja yang dihasilkan karyawan belum mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh UNIKOM. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang rendah dan penempatan kerja yang tidak disesuaikan dengan karakteristik individu karyawannya. Tujuan dari penelitan ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan UNIKOM.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan UNIKOM yang berjumlah 137 orang`sebagai pupulasi.tehnik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga didapat 58 orang sebagai sample.

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik individu adalah factor (factor fisikologi,factor organisasi dan kepemimpinan).

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kepuasan adalah yaitu faktor individual (umur, watak dan harapan), faktor sosial (hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kebebasan berpolitik, kegiatan perserikatan pekerja dan hubunan masyarakat) faktor utama dalam pekerjaan (upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju).

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah system manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman pada saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga organisasi,

Disebuah Lembaga Perguruan Tinggi atau Universitas, karakteristik individu dan kepuasan kerja setiap karyawan harus diperhatikan dengan baik agar menciptakan kinerja karyawan yang optimal. UNIKOM merupakan salah satu perguruan tinggi yang berbasis komputer dan menerapkan kewajiban mendapatkan ilmu pengetahuan komputer pada setiap jurusan atau program studi yang ada di perguruan tinggi tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya masing-masing dengan memiliki landasan ilmu komputer yang dimilikinya.

Fenomena yang saya ambil yaitu melihat dari proses penerimaan karyawan atau recruitment di UNIKOM yang cenderung tidak selektif terhadap calon karyawan yang akan ditempatkan, hal ini dilihat darilatar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh UNIKOM sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan UNIKOM cenderung kurang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan daripada karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang

pendidikan karyawan Unikom yang diperoleh dari bagian BAAK UNIKOM dari 70 sampel yang diambil terdapat 43 karyawan yang penempatan pekerjaanya tidak sesuai dengan latar belakang pendiikan sebelumnya.

Masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya umpan balik dari karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Dari beberapa indikator kepuasan kerja, mayoritas responden memberikan tanggapan yang hampir sama yaitu masih banyaknya karyawan yang merasa sangat tidak puas atas promosi jabatan yang tidak ada dan tidak puasnya atas atasan.

Jumlah karyawan tetap UNIKOM yaitu sebanyak 137 orang diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik terhadap universitas tetapi pada kenyataanya masih banyak karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh Universitas mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa ijin.

Dari sejumlah karyawan di UNIKOM apabila dilihat dari angka ketidak hadiran diperoleh fakta bahwa terdapat karyawan yang memiliki angka ketidak hadiransebesar 43% dalam periode 2010-2011.

Dari jumlah sample yang di ambil yaitu sebanyak 5 karyawan di UNIKOM diatas tingkat keterlambatan masih cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih sangat kurang baik.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas tentunya dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka.Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.Padahal bagi Universitas dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada Universitas dengan karyawan yang tidak terpuaskan, sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan paparan-paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul: "**Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya kepada Kinerja Karyawan di UNIKOM"**

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Karakteristik individu karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
3. Kinerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.
4. pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerjakaryawan Universitas Komputer Indonesia.
5. Pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Karakteristik Individu

Menurut Agung (2008) variabel individu meliputi karakteristik biografis (umur, jenis kelamin, status kawin, dan masa kerja), kemampuan(fisik dan intelektual), proses belajar, kepribadian, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja.

Bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro meyebutkan indicator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

Ratih Hurriyati, (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : "Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakan dan mempengaruhi perilaku individu". Menurut Stephen P. Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Moch. As'ad (2003:105), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. *Discrepancy theory Discrepancy theory*
b. *Equity theoryDalam equity theory*
c. *Two factor teory Menurut two factor theory*,

Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah

a) Pembayaran gaji atau upah, dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan;
b) Pekerjaan itu sendiri, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik;
c) Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja;
d) Promosi,dengan promosi memungkinkan organisai untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin;
e) Penyelia (supervisi), supervisi mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempangaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Pngertian kinerja menurut As'ad (2003) kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003 : 142)memberikan pengertian kinerja adalah:

"Kinerja adalah *Outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini".

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

Menurut Mangkunegara (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerjapegawai, yang dijadikan penulis sebagai indikatorantara lain meliputi :

1. Kualitas kerja adalah menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan *(ability)*, nilai, sikap *(attitude)* dan minat *(interest)* yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2003:32) dalam (Erawati Nurdiana,2010:24)

Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja

Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan,semakin baik sikap karyawan terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
(Ni Madegunastri,2009:36)

Kerangka Pemikiran
Naratif

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans, (1998:244) dalam Eva Kris Diana Devi (2009:51), indikator dari kepuasan kerja adalah kepuasaan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Ratih Hurriyati, (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : "Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakan dan mempengaruhi perilaku individu". Menurut Stephen P. Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Dengan demikian ada hubungan yang positif antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja.

Kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu. Hackman dan Oldham (1980:80) dalam Dewita Heriyanti, (2007:20), menyebutkan bahwa ada lima dimensi karakteristik inti karakteristrik pekerjaan, yaitu : keragaman

ketrampilan *(skill variety)*, Jati diri dari tugas *(task identity)*, signifikansi tugas (*task significance)*, otonomi *(autonomy)* dan umpan balik *(feed back*). Setiap dimensi inti dari setiap karaketeristik pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Dengan demikian ada hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.Hasil penelitian Arief Subyantoro (2009:18), menyimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh kinerja.



Bagan Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *independent*
terhadap variabel *dependent*.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) bahwa sebagai berikut:

H1 : Karateristik individu karyawan di Universitas Komputer Indonesia cukup baik.
H2 : Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dikatakan belum puas.
H3 : Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia belum baik.
H4 : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
H5 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
H6 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
H7 : Karakter individu berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan

Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37), populasi adalah "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{137}{1 + 137\,(0{,}1)^2}$$

= 57,805907173=57

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 137 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 57 orang karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai karakteristik individu (X), kepuasan kerja (Y) maupun kinerja karyawan (Z), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai

– nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.5
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
a. Sangat Setuju (SS)	**5**
b. Setuju (S)	**4**
c.Cukup (C)	**3**
d. Tidak Setuju (TS)	**2**
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**

Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) dalam Umi Narimawati (2010 : 42) validitas adalah :

"*Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Karakteristik Individu

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,342	0,30	Valid
Item 2	0,470	0,30	Valid
Item 3	0,517	0,30	Valid
Item 4	0,588	0,30	Valid
Item 5	0,387	0,30	Valid
Item 6	0,371	0,30	Valid
Item 7	0,606	0,30	Valid
Item 8	0,562	0,30	Valid
Item 9	0,444	0,30	Valid
Item 10	0,393	0,30	Valid
Item 11	0,375	0,30	Valid

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,411	0,30	Valid
Item 2	0,363	0,30	Valid
Item 3	0,476	0,30	Valid
Item 4	0,410	0,30	Valid
Item 5	0,426	0,30	Valid
Item 6	0,348	0,30	Valid
Item 7	0,384	0,30	Valid
Item 8	0,357	0,30	Valid
Item 9	0,373	0,30	Valid
Item 10	0,476	0,30	Valid

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,540	0,30	Valid
Item 2	0,628	0,30	Valid
Item 3	0,530	0,30	Valid
Item 4	0,624	0,30	Valid
Item 5	0,610	0,30	Valid
Item 6	0,425	0,30	Valid
Item 7	0,713	0,30	Valid
Item 8	0,416	0,30	Valid
Item 9	0,743	0,30	Valid
Item 10	0,725	0,30	Valid
Item 11	0,722	0,30	Valid

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan (indeks validitas) lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

$$Г1 = \frac{2Г_b}{1 + Г_b}$$

Dimana :
Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item
Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Karakteristik Individu	0,830	0,70	reliabel
Kepuasan Kerja	0,815	0,70	reliabel
Kinerja Karyawan	0,878	0,70	reliabel

Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Rancangan Analisis

Analisis Deskriptif atau Kualitatif

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Tabel 3.10
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

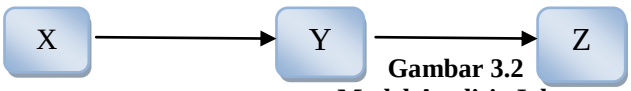
(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85)

1. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :
Mean of Interval : Rata-rata interval
Density at lower limit : Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

a. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :
Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan :
X_1 : Pemimpin Visioner
X_2 : Budaya Organisasi
Y : Komitmen Karyawan

1. Analisis Korelasi

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :
r = koefisien korelasi
x_1= lingkungan kerja
x_2 = fungsi manajemen
y = prestasi kerja karyawan
n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.5.

Tabel 3.11
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	**Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)**
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:15

2. Analisis Determinasi

$R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$
$Kd = r^2 \times 100\%$
Dimana :
d = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

H1 : Pengaruh karakteristik individu di Universitas Komputer Indonesia sudah baik.
Dimana penelitian ini hipotesis deskriptif sebagai berikut:

H_{01} : μ (LK) ≤ 68%, *pengaruh karakteristik individu* di Universitas Komputer Indonesia di nilai cukup baik .

H_{11} : μ (LK) > 68%,*pengaruh karakteristik individu* di Universitas Komputer Indonesia di nilai cukup.

H2 :*Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan* di Universitas Komputer Indonesia dikatakan belum puas.
dimana :

H_{02} : μ (DK) ≤ 68%, *Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan di* Universitas Komputer Indonesia dikatakan belum puas.

H_{12} : μ (DK) > 68%,*Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan di* Universitas Komputer Indonesia dikatakan cukup puas.

H3: kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia dikatakan belum baik,
dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, kinerja karyawandi Universitas Komputer Indonesia dikatakan belum baik.

H_{13} : μ (PK) > 68%, kinerja karyawandi Universitas Komputer Indonesia sudah baik. Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

Hipotesis

H7 :karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Univiersitas Komputer Indonesia.

H_{07} ; β = 0, secara simultan karakteristik individu dan kepuasan kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{17} ; β ≠ 0,secara simultan karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1. **Pengujian Secara Parsial**

\

$$t_{hitung}(X_2) = \frac{b}{se(b)}$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.
Dari hasil perhitungan t_{hitung} tersebut maka diadakan suatu kriteria :
Jika nilai t_{hitung}> nilai t_{tabel}, maka Ho ditolak
Jika nilai t_{hitung}< nilai t_{tabel}, maka Ho diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Komputer Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 70% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan hanya ada sebanyak 21 orang atau sebesar 30%. Dikarenakan mayoritas laki-laki lebih mempunyai pergerakan yang cepat dari pada perempuan, dan perempuan lebih sedikit itu karena rata-rata perempuan hanya ditempatkan di pada office bagian pelayanan.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Universitas Komputer Indonesia yang menjadi responden adalah berusia kurang dari 25 tahun, yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 12,07% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berusia antara 25-35 tahun ada sebanyak 36 orang atau sebesar 62,06% dikarenakan pada usia ini karyawan lebih produktif dalam bekerja, dan responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,07%. Dikarenkan pada usia ini sudah tidak produktif.

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Mayoritas karyawan di Universitas Komputer Indonesia memiliki masa kerja antara 0-5 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 41,38% dari total responden. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun ada sebanyak 22 orang atau sebesar 37,93% dari total responden. Sementara responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 18,96% sedangkan responden yang memiliki masa kerja diatas 15 tahun hanya ada 1 orang dari total 58 responden. Masa kerja kurang dari 5 tahun lebih sedikit dikarenakan unikom melakukan perekrutan karyawan baru lima tahun ketika nama unikom mulai terkenal.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Di Universitas Komputer Indonesia yang menjadi responden adalah berpendidikan sarjana, yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 43,10% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan Diploma ada sebanyak 20 orang atau sebesar 34,49% dari total responden. Dan responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang atau sebesar 18,97%. Sedangkan responden yang berpendidikan Pasca Sarjana hanya ada sebanyak 2 orang atau sebesar 3,45% dari total responden dalam penelitian ini.

Unikom pada saat ini lebih memprioritaskan pada lulusan sarjana, karena Unikom membutuhkan karyawan yang handal, dalam bekerjanya disusul dengan lulusan Pascasarjana lebih sedikit karena pada lulusan ini tidak begitu banyak peminatnya.

Pembahasan Penelitian

Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan Responden

Analisis Deskriptif Karakteristik Individu Karyawan di Universitas Komputer Indonesia

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel karakteristik individu sebesar 68,30 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran karakteristik individu pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 11 butir indikator. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indicator.

a) Kemampuan

Persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator kemampuan sebesar 55,69% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya kemampuan karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara rata-rata berada dalam kategori cukup.

Berdasarkan distribusi skor tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan dapat diketahui bahwa mayoritas responden tidak sependapat bahwa pengetahuan yang mereka miliki diperoleh dari pengalaman dalam pekerjaan. Tanggapan responden tersebut sesuai dengan yang dikemukakanArief Subyantoro (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun Bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro meyebutkan indicator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat kemungkinan besar karyawan merasa dirinya mendapat ilmu bukan dari pengalaman yang di rasakan, Akan tetapi mayoritas responden sependapat bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), sehingga formulanya adalah A : f (K.S).

b) Nilai

Gambaran mengenai nilai pekerjaan yang dikerjakan karyawan di Universitas Komputer Indonesia akan terangkum melalui tabel berikut:

Persentase total skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan yang membentuk indikator nilai sebesar 71,03% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya nilai pekerjaan yang dikerjakan karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara rata-rata berada dalam kategori baik.

Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden merasa nilai pekerjaan belum dapat memuaskan. Terkadang pekerjaan yang di kerjakan mengakibatkan hubungan social yang kurang baik sehingga banyak responden yang merasa kurang bersahabat dengan rekan kerja. Kebanyakan karyawan merasakan waktu kerja sangat sedikit menjadikan waktu untuk berkumpul dengan keluarga banyak.

Menurut Robbin (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap

Gambaran mengenai sikap karyawan di Universitas Komputer Indonesia terhadap pekerjaan saat ini akan terangkum melalui tabel berikut:

Persentase total skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan yang membentuk indikator sikap sebesar 75,86% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya sikap pekerjaan yang dikerjakan karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara rata-rata berada dalam kategori baik.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Saudara tidak menyenangi pekerjaan saat ini ", dengan yang menyatakan sebanyak 33 responden (56,90%), sedangkan paling sedikit menyatakan tidak setuju

dengan yang menyatakan sebanyak 3 responden (5,17%). Hal ini sejalan dengan pernyataan Douglas McGregor X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X.

- Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- Karyawan akan mengindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.

Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa "Kelompok kerja saudara membantu anda dalam mengerjakan pekerjaan", dengan yang menyatakan sebanyak 26 responden (44,83%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 0 responden (0,00%). Sejalan dengan pengertian kelompok kerja menurut Robbins adalah;

"two or more individuals, interacting and interdependent, who come together to achieve particular objectives."

Kelompok terdiri dari dua atau lebih orang, yang saling mempengaruhi dan saling tergantung, yang datang bersama-sama untuk mencapai sasaran tertentu.

Kelompok adalah sejumlah orang yang berinteraksi satu sama lain yang secara psikologikal sadar satu sama lain, dan mempersepsikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok.

Dari definisi kelompok yang dikemukakan oleh Robbins dan Schein dapat disimpulkan bahwa kelompok kerja adalah sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain sekaligus mempersepsikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok yang datang bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Jadi, orang-orang yang berkumpul di kamar praktek dokter, atau orang-orang yang berada dalam kereta sebagai penumpang tidak merupakan kelompok bagi Schein, karena mereka tidak berinteraksi dan tidak melihat diri mereka sebagai kelompok.

Berdasarkan strukturnya, kelompok dapat dibedakan menjadi kelompok formal dan kelompok informal. Kelompok formal diberi batasan oleh struktur organisasi, yang berisi rincian tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu, yang pelaksanaannya akan menuju ke tercapainya sasaran dan misi keseluruhan organisasinya. Sedangkan kelompok informal adalah kelompok dimana tidak adanya batasan dari struktur organisasi. Kelompok informal terjadi secara spontan antara sejumlah tenaga kerja sebagai jawaban terhadap kebutuhan tertentu dari mereka.

Kelompok formal dapat dibedakan kedalam kelompok komando dan kelompok tugas. Kelompok komando adalah kelompok yang ditentukan oleh bagan organisasinya, terdiri dari para bawahan yang melapor secara langsung kepada seorang manajer tertentu. Sedangkan kelompok tugas adalah kelompok yang ditentukan oleh organisasi yang terdiri dari tenaga kerja yang bekerja bersama untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan batasan ini, maka kelompok komando dapat pula disebut dengan kelompok tugas. Hanya saja kelompok tugas dapat terdiri dari tenaga kerja yang berasal dari satuan-satuan kerja lain dalam organisasi dan hanya bersifat sementara.

Ditinjau dari berasalnya para anggota, kelompok informal dapat dibedakan menjadi kelompok informal mendatar, tegak, dan acak. Pada kelompok informal mendatar, para anggotanya berasal dari pekerjaan pada satuan kerja yang sama dan/atau berbeda yang terletak pada taraf atau tingkat organisasi yang sama. Sedangkan pada kelompok informal yang tegak, para anggotanya berasal dari pekerjaan pada taraf atau tingkat organisasi

yang berbeda-beda. Untuk kelompok informal acak, para anggotanya berasal dari pekerjaan pada satuan kerja yang sama dan/atau berbeda yang terletak pada tingkat organisasi yang sama dan/atau berbeda.

Berdasarkan alasannya menjadi anggota, kelompok informal dapat dibedakan menjadi kelompok minat atau kepentingan dan kelompok persahabatan. Pada kelompok informal berdasarkan minat atau kepentingan, para anggotanya memiliki minat atau kepentingan yang sama. Misalnya minat pada bidang olahraga yang sama, minat pada kesenian yang sama, dan lain-lain. Dapat juga para anggotanya mempunyai kepentingan yang sama. Misalnya masing-masing anggotanya merasa perlu mendalami atau menguasai keterampilan khusus yang sama yang dirasakan perlu untuk masa depan mereka. Sedangkan pada kelompok informal persahabatan para anggotanya merasa saling tertarik, merasa saling cocok dengan ciri, dan sifat yang dimiliki masing-masing. Mereka memiliki nilai, pandangan, dan kebiasaan yang sama. Misalnya gank-gank pada remaja-remaja dan mahasiswa

Mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa "Saudara selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan tampa keberatan", dengan yang menyatakan sebanyak 33 responden (56,90%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 0 responden (0,00%). Berdasarkan kedua pernyataan diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa sebagai kelompok formal, maka sesama kelompok kerja tidak saling membantu karena mereka harus fokus pada pekerjaannya masing-masing untuk mencapai satu tujuan. Mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa "Saudara selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa keberatan", dengan yang menyatakan sebanyak 33 responden (56,90%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 0 responden (0,00%). Menurut Cooper (dalam Rini, 2002) *Overload*. Dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan*overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam "tegangan tinggi". *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.Kebanyakan dari karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan menyenangi atas pekerjaan yang di kerjakan, karena rekan kerja dapat membantu pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

d) Minat

Persentase total skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan yang membentuk indikator sikap sebesar 64,14% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya minat pekerjaan yang dikerjakan karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara rata-rata berada dalam kategori cukup.

Mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa "Pekerjaan yang saudara kerjakan saat ini adalah cita-cita saudara pada waktu saat sekolah", dengan yang menyatakan sebanyak 23 responden (39,66%), sedangkan paling sedikit menyatakan setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 2 responden (3,45%). Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh. As'ad, 2004). Karena pekerjaan adalah tuntutan, maka mau tidak mau harus tetap dilakukan.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Minat dalam mengerjakan pekerjaan kurang karna tidak sesuai dengan yang di cita-citakan", dengan yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden (55,17%), sedangkan paling sedikit menyatakan ragu-ragu dengan yang menyatakan sebanyak 1 responden (1,72%).

Kebanyakan dari karyawan memiliki minat yang kurang atas pekerjaan yang dikerjakan dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang mereka cita-citakan sewaktu masa sekolah dulu.

Persentase total skor dari variabel karakteristik sebesar 68,31 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang dimiliki karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan sudah baik, namun adapun dari setiap pernyataan yang menunjukan karakteristik individu masih kurang baik. lagi (Gibson, dkk, 1995 : 51 Dalam Mutmainah 2010:24)

Menurut Agung (2008) variabel individu meliputi karakteristik biografis (umur, jenis kelamin, status kawin, dan masa kerja), kemampuan(fisik dan intelektual), proses belajar, kepribadian, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja.

Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun

Bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro meyebutkan indicator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia

Persentase total skor dari variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 65,31 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan berada dalam kategori cukup. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran karakteristik individu pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir indikator. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indicator.

a) Pembayaran Gaji/Upah

Gambaran mengenai kepuasan karyawan di Universitas Komputer Indonesia atas pembayaran gaji/upah terangkum pada tabel berikut :

Persentase total skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan yang membentuk indikator gaji/upah sebesar 58,97% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya minat gaji/upah yang dikerjakan karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara rata-rata berada dalam kategori cukup. Namun itu membuktikan bahwa gajih yang diterima masih ada yang belum menyatakan sesuai dengan kebutuhannya.

Mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa "Gaji atau upah yang saudara terima telah sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga", dengan yang menyatakan sebanyak 22 responden (37,93%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 1 responden (1,72%).

Kebanyakan dari karyawan menyatakan kurang setuju bahwa Gaji atau upah yang terima oleh karyawan telah sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga karena gaji yang diterima kecil dan belum mencukupi untuk pengeluaran rumah tangga secara keseluruhan.

Gaji merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan telah memberikan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Oleh karenanya sebaiknya gaji yang diberikan perusahaan haruslah sesuai dengan ektentuan yang berlaku dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa dalam pembayaran gaji atau upah, pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

b) Pekerjaan Itu Sendiri

Nilai tanggapan responden sebesar 66,90%, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori baik.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Pekerjaan yang saudara lakukan selama ini cukup bervariasi", dengan yang menyatakan sebanyak 24 responden (41,38%), sedangkan paling sedikit menyatakan tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 0responden (0,00%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang saudara miliki", dengan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 responden (39,66%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat setuju dengan yang menyatakan sebanyak 1 responden (1,72%).

Kebanyakan dari karyawan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan bervariasi karena karyawan mendapatkan pekerjaan yang terlalu banyak variasinya, Sehingga karyawan tidak jenuh dalam bekerja dimana

pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relative besar sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan letih atas apa yang dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.

Menurut Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan". Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan.Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerjakaryawan.Begitu pula Menurut Handoko (2001 : 6), yang menyatakan bahwa "Ketidakpuasan sebagai besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka". Pendapat serupa dikemukakan Hasibuan (2001 : 121) bahwa dengan balas jasa atau kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Rekan Kerja

Nilai tanggapan responden sebesar 67,93%, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori baik.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Saudara puas bekerja sama dengan rekan kerja selama ini", dengan yang menyatakan sebanyak 32 responden (55,17%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 1 responden (1,7%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Rekan kerja tidak memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan ", dengan yang menyatakan sebanyak 25 responden (43,10%), sedangkan paling sedikit menyatakan tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 2 responden (3,45%).

Karyawan Universitas computer Indonesia merasakan puas atas rekan kerjanya dikarenakan mempunyai rekan kerja yang ramah dan saling membantu dalam pengerjaan pekerjaan jika terjadi kesalahan atau tidak mengertinya atas pekerjaan yang diberiakan oleh atasan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja;Luthans (2006:146) menyatakan bahwa "Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja.Kelompok kerja yang baik mambuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

d) Promosi

Nilai tanggapan responden sebesar 66,72%, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori baik.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Saudara memiliki kesempatan karir yang sama dengan rekan kerja yang lain", dengan yang menyatakan sebanyak 22 responden (37,93%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 1 responden (1,7%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang adil untuk promosi", dengan yang menyatakan sebanyak 24 responden (41,38%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 0 responden (0,00%).

Karyawan merasakan setuju atas promosi yang diberikan oleh Universitas Komputer Indonesia dimana promosi sangat bermanfaat untuk jenjang karir karyawan diamana promosi telah dianggap sebagai imbalan atas apa yang telah mereka kerjakan, Dengan adanya promosi maka karyawan akan dapat posisi yang lebih dan gaji atau upah yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa dengan promosi memungkinkan organisaSi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin;Menurut Luthans (2006:145) menyatakan bahwa "Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan". Menurut Nitisemito (2000 : 81) promosi adalah "Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi". Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih terjamin. Sementara Robbins (2001:150) menyatakan bahwa promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

e) Penyelia

Nilai tanggapan responden sebesar 66,72%, bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori baik.

Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa "Penyelia kurang berfungsi dalam berhubungan dengan karyawan sehingga terkadang tidak harmonis dalam bekerja", dengan yang menyatakan sebanyak 17 responden (29,31%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat setuju, dengan yang menyatakan sebanyak 4 responden (6,90%).

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa "Saudara memiliki kerjasama yang baik dengan atasan", dengan yang menyatakan sebanyak 30 responden (511,38%), sedangkan paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dengan yang menyatakan sebanyak 3 responden (5,17%).

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa Penyelia (supervisi), supervisi mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempangaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.Luthans (2006:145) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2001:169), kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:170) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Setelah diuraikan hasil tanggapan responden pada masing-masing indikator, selanjutnya untuk mendapatkan gambaran variabel kepuasan kerja secara menyeluruh, dihitung akumulasi skor tanggapan responden dari seluruh inidikator yang membentuknya. Berikut gambaran hasil akumulasi tanggapan responden atas kelima indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja.

Presentase total skor dari variabel kepuasan kerja sebesar 65,31 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, secara keseluruhan cukup baik tetapi, disamping itu masih terdapat indikator yang memunculkan rendahnya kepuasan dalam bekerja karyawan.

Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001). Sejalan dengan pandangan Robbins, Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia

Presentase total skor dari variabel kinerja karyawan karyawan sebesar 78,02 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran karakteristik individu pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 11 butir indikator. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indicator.

a) Kualitas Kerja

Nilai tanggapan responden sebesar 76,67% bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori baik.

Mayoritas responden menyatakan standar kualitas yang dihasilkan sesuai dengan keterampilan yang di tetapkan, dan itu ada pada skor nilai 78,97 dan menunjukan pada kategori baik dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut, namun bila dilihat pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan terlalu banyak pekerjaan mendapat skor actual 72,76 dimana skor ini lebih rendah dari yang lain namun berada pada kategori baik dan ini menunjukan bahwa ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan belum maksimal. Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerjapegawai, Kualitas kerja adalah menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

Menurut Malayu Hasibuan (2005:105) kinerja adalah :

"Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

b) Kuantitas Kerja

Diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari responden berpendapat bahwa para karyawan tidak selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas rutin yang diberikan dengan tepat waktu. Hal ini ditunjukan dengan responden yang menjawab setuju sebanyak 76,55% yang dimana responden lebih banyak mengambil keputusan bahwa pekerjaan rutin mereka tidak smua dapat diatasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2002:67) bahwa hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerjapegawai, salah satunya adalah Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri..

c) Kerjasama

Gambaran mengenai kerjasama karyawan di Universitas Komputer Indonesia terangkum pada tabel berikut:Diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari responden berpendapat bahwa mampu berpartisipasi dan bekerjasama dengan baik. Hal ini ditunjukan dengan responden yang menjawab setuju sebanyak 77,82%. Namun pada pernyataan yang menyatakan kerja sama dengan karyawan lain sulit terjalin dengan baik memberikan respon yang besar pada jawaban setuju, dapat disimpulkan bahwa kerja sama karyawan lain sulit untuk terjalin dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerjapegawai, adalah salah satunya, Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

d) Tanggung jawab

Gambaran mengenai tanggungjawab karyawan di Universitas Komputer Indonesia terangkum pada tabel berikut:

Diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari responden berpendapat bahwa sealalu berusaha mengerjakan pekerjaan sepenuh hati dan melaksanakan tanggung jawab dalam pengerjaan pekerjaan. karyawan berpendapat lalai dalam pengerjaan pekerjaan. Hal ini ditunjukan dengan responden yang menjawab setuju sebanyak 63,79%.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerjapegawai, salah satunya adalah Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Presentase total skor dari variabel kepuasan kerja sebesar 78,03 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, secara umum sudah baik. Namun dari setiap indikator masih terdapat kelemahan – kelemahan yang menunjukan permasalahan pada karyawan universitas computer Indonesia.

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja karyawan

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara karakteristik individu (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,665.

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara kepuasan kerja (Y) dengan kinerja karyawan(Z) sebesar 0,795.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara karakteristik individu (X) dangan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,665 dan masuk dalam kategori kuat atau erat. Arah hubungan positif antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja menujukkan bahwa semakin mendukung karakteristik individu cenderung diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi. Kemudian hubungan antara kepuasan kerja (Y) dengan kinerja karyawan (Z) sebesar 0,795 dan juga termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif. Artinya kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan yang makin tinggi.

Perhitungan Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik individu yaitu faktor individual (umur, watak dan harapan), faktor sosial (hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kebebasan berpolitik, kegiatan perserikatan pekerja dan hubunan masyarakat) faktor utama dalam pekerjaan (upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju). **As'ad (2003:114).**

Perhitungan Jalur Pada Sub Struktur Kedua

1) Menghitung Koefisien Jalur

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,795 pada tabel 4.23 merupakan nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya 36,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja yaitu faktor individual (umur, watak dan harapan), faktor sosial (hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kebebasan berpolitik, kegiatan perserikatan pekerja dan hubunan masyarakat) faktor utama dalam pekerjaan (upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju). **As'ad (2003:114).**

Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX} = 0$ Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha: $\rho_{YX} \neq 0$: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja

$$\text{Statistik uji: } t_{hitung} = \frac{0,665}{\sqrt{\frac{1-0,442}{58-2}}} = 6,662$$

t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 56 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Karena t_{hitung} (6,662) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,003) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha) sehingga disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Karakteristik individu memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja, dimana dengan semakin sesuai karakteristik individu akan membuat kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia semakin tinggi. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik berikut.

Dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,662 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang di buat oleh Agus Hangus (2009) dengan kesimpulan bahwa pengaruh karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis:

Ho: $\rho_{ZY} = 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: $\rho_{ZY} \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$$\text{Statistik uji: } t_{hitung} = \frac{0,795}{\sqrt{\frac{1-0,632}{58-2}}} = 9,813$$

Nilai statistik uji t sebesar 9,813 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.23, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 56 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Karena t_{hitung} (9,813) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,003) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha) sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan, dimana dengan semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.

Dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 9,813 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Hal ini telah sesuai dengan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Erawati Nurdiana dan mediate saadah dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karakteristik individu yang dimiliki karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan baik. Dengan indikator Sikap yang menunjukan kategori baik. Namun dalam indikator Kemampuan , Nilai, dan Minat berada dalam kategori cukup.
2. Kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, secara keseluruhan dikatakan cukup, dengan indikator Pembayaran Gaji atau Upah, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Promosi, Penyelia yang berada dalam kategori cukup.
3. Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori baik, dengan indikator Kualitas Kerja, Kuantitas, Kerjasama, Tanggung Jawab yang berada dalam kategori baik.
4. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia dengan arah positif. Karakteristik individu memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin sesuai karakteristik individu dengan pekerjaan akan membuat kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia semakin tinggi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia dengan arah positif. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Saran

1. Dalam memenuhi karakteristik setiap individu pada karyawan Unikom sebaiknya diberikan pelatihan-peltihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang tidak sesuai dalam bidang keahliannya, untuk meningkatkan minat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya organisasi (pimpinan) memberikan motivasi kepada bawahannya yatu dengan cara memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman, meningkatkan hubungan social, mengikutsertakan keputusan dalam kebijakan organisasi, mendelegasikan dalam tugas-tugas penting, sehingga dengan sendirinya minat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi baik.
2. Kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, secara keseluruhan cukup . Dalam hal ini Universitas Komputer Indonesia hendaknya memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawanya. Jika memang karyawan berprestasi atas hasil kerjanya, sudah semestinya memberikan bonus/insentif yang setimpal dengan hasil usahanya. Dan hendaknya pekrjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (pengorganiasian yang baik), kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan. Hendaknya organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam hal kenaikan pangkat (promosi), pimpinan hendaknya menjalankan fungsinya dan berhubungan harmonis dengan karyawan misalnya pemimpin memberikan apresiasi kepada karyawan ketika berprestasi, serta memberikan penghargaan serta apresiasi yang baik.
3. Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara umum sudah baik. Namun yang harus diperhatikan adalah, bahwa masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya yang banyak, dikarenakan waktu yang sangat pendek saat bekerja, hendaknya organisasi juga memberikan waktu yang cukup kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, agar karyawan tidak merasa tertekan, atau memberikan waktu libur kepada karyawan.
4. Organisasi harus bisa menempatkan para karyawan sesuai dengan karakteristik individu, dimana semakin sesuai karakteristik individu dengan pekerjaan akan membuat kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia semakin tinggi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia dengan arah positif, maka dari itu organisasi harus mulai memperhatikan kepuasan kerja karayawan tersebut untuk dijadikan indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini harus dilakukan semenjak dini, melalui pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.