KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. EWINDO BANDUNG DI BAGIAN PRODUKSI

WIANA JANAPRIA

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

Human resources are the main actvation of an organization or company. Where employees as individuals who require personal satisfaction in adjusting job because the existence and contributions of employees is very important to the company. improve or maintain job satisfaction is not an easy to thing to do. Because job satisfaction can be influenced by job characteristic and compensation. Characteristic of the job is big or small determinant of compensation. Compensation would be very significant effect on job satisfaction of employees, if the compensation is not balanced with the workload or job characteristic. The research effect on job characteristic, compensation as an influence factor in job satisfaction.

The purpose of this study was to investigate the characteristics of work, compensation and job satisfaction at PT. Ewindo unit production, as well as to determine the influence of job characteristic on job satisfaction and employees compensation directly or indirectly.

This type of research is descriptive and verification research, with a research methods of Cronbach's Alpha, with a sample of 57 peoples, the multiple linear regression analysis using the coefficient of determination (r square). Hypothesis test used is the F-test and t-test.

These results indicate that job characteristic and compensation 55.4% significantly affect of job satisfaction. The rest of the influence of other factors not examined amounted to 44.6%.

Keywords: Job Characteristic, Compensation, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin tinggi saat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara maksimal. Fokus utama semua aktifitas yang dilaksanakan setiap organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta adalah mencapai tujuan tersebut salah satunya ditentukan oleh unsur sumber daya manusia.

Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Pada tahun 1974, dengan tujuan mendirikan perusahaan yang bergerak di bidang produksi elektronik berdirilah PT. Ewindo dengan modal US $900.000 dan dengan fasilitas yang terbatas.

PT. Ewindo selalu mengundang para ahli dari jepang untuk mengadakan pengawasan terhadap proses produksi dan secara berkesinambungan mengirimkan utusan ke jepang untuk mempelajari teknologi baru.

Pada akhir tahun 1970, produksi dan aktivitas penjualan mencapai titik puncak dan terus mengalami kemajuan, meskipun untuk membuka peluang usaha sangat sulit karena tidak hanya bersaing dengan perusahaan lokal tetapi juga bersaing dengan perusahaan asing. Untuk terus menjaga kepercayaan dari konsumen PT. Ewindo melakukan upaya dengan terus meningkatkan *Quality Control (QC)*, salah satunya dengan adanyaberagam tingkat pekerjaan yang ada di PT. Ewindo karyawan dituntut untuk dapat menguasai keterampilan dan keanekaragaman pekerjaan yaitu dengan mempunyai karakteristik pekerjaan yang jelas.

Tabel 1.1
Hasil survey awal karakteristik pekerjaan PT. Ewindo Bandung

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1	Keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	50%	50%
2	Sering menerima tugas-tugas yang tidak yakin akan mampu mengerjakannya dengan baik	30%	80%
3	Pekerjaan yang dilakukan di unit kerja sangat membosankan.	70%	30%
4	Perusahaan memberikan saya keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan	40%	60%

Sumber: PT. Ewindo Bandung*diolah*

Terdapat permasalahan yaitu pekerjaan yang dilakukan di unit kerja sangat membosankan karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari sama dan tidak ada keanekaragaman pekerjaan.Ini didukung hasil wawancara dengan Bapak Apun (bagian personalia) ada kecenderungan bahwa karyawan melakukan pekerjaan

yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang kondisi ini jelas akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan penentu besar atau kecilnya pemberian kompensasi.

Tabel 1.2
Hasil survey awal Kompensasi PT. Ewindo Bandung

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1	Perusahaan memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja saya.	10%	90%
2	Saya menerima tambahan bonus jika berhasil melakukan pekerjaan secara memuaskan.	50%	50%
3	Apakah dalam penetapan gaji perusahaan sesuai dengan standar kelayakan	40%	60%
4	Apakah gaji yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan masa kerja anda.	40%	60%
5	Apakah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.	50%	50%

Sumber: PT. Ewindo Bandung*diolah*

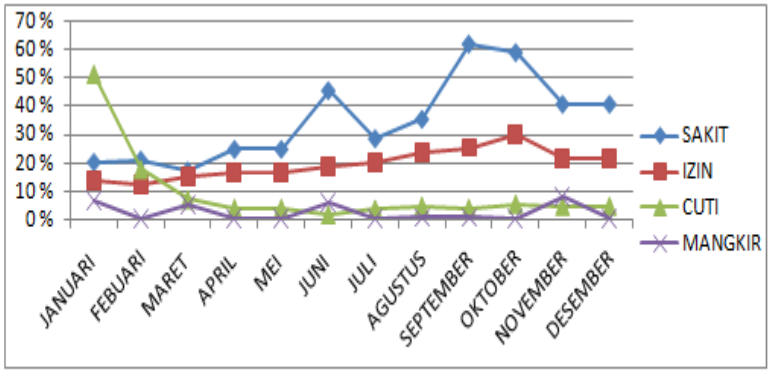
Berdasarkan tabel diatas bahwa kompensasi karyawan PT. Ewindo masih rendah, perusahaan tidak memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan, hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan Ibu Widya(bagian produksi unit *injection*) bahwa pemberian insentif di PT. Ewindo sangat rendah pembagian insentif karyawan berbeda-beda dan tidak merata.

Pemberian kompensasi akan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jika pemberian kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja atau karakterisrik pekerjaan.

Menurut sondang, (2008:297) " karyawan yang puas akan hadir di tempat kerja kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja."

Gambar 1.1

Grafik presentase kehadiran karyawan tahun 2013



Sumber : PT. Ewindo *diolah*

Berdasarkan data diatas Fenomena rendahnya kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung, dimana bulan januari, maret, juni dan november tingkat kemangkiran karyawan PT. Ewindo cendrung tinggi. Ini menunjukan tingkat kepuasan kerja rendah.

a. Identifikasi Dan RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat menyimpulkan beberapa indentifikasi masalah yang sedang dihadapi oleh PT.Ewindo Bandung di Bagian Produksi diantaranya telah terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan dimana faktor karakteristik pekerjaan seperti yang diketahui bahwa terdapat permasalahan yaitu pekerjaan yang dilakukan di unit kerja sangat membosankan karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari sama dan tidak ada keanekaragaman pekerjaan, ada kecenderungan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang kondisi ini jelas akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan.

Juga tentang pemberian kompensasi dimana pemberian insentif di PT. Ewindo rendah hal ini sesuai dengan tabel 1.2 diamana perusahaan tidak memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. pembagian insentif karyawan berbeda-beda dan tidak merata.

Serta telah terjadi fenomena dimana tingkat absensi karyawan yang mangkir melonjak tinggi sesuai grafik 1.1 hal ini menunjukan telah terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan di PT. Ewindo di Bagian Produksi Bandung. Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan muncul dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
2. Bagaimana kompensasi pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.

3. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
4. Bagaimana Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
5. Bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
6. Bagaimana Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.

b. Maksud Dan TujuanPenelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengumpulakan data dan berbagai informasi terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui karakteristik pekerjaan pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
2. Untuk mengetahui kompensasi pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
6. Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawandi PT.Ewindo Bandung bagian produksi.

c. Kegunaan Penelitian

Bagi Penulis

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk menambah wawasan serta penerapan ilmu yang telah didapat selama perkulihaan dan di perusahaan mengenai Karakteristik pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai Karakteristrik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bagi Peneliti lain

sebagai informasi untuk penelitian lebih lanjut dan menambah pengetahuan serta bahan kepustakaan.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

a.KajianPustaka

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Berdasarkan pendekatan diatas mengenai pengayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas.

Menurut Robbins (2003:218) "Teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasikan karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubunganya dengan motivasi, kepuasaan dan kinerja karyawan".

Menurut Panggabean (2004:130) "Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaanya".

Bery dan Houston yang dialih bahasakan oleh M.surya Desa (2008:36) "Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan".

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainya.

Model Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama, yaitu : (Robbins, 2003:219)

1. Keanekaragaman keterampilan (*Skill variety*)
   Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas (*Task Identity*)
   Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikanya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Arti tugas (*Task significance*)
   Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Otonomi *(Autonomy*)
   Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidak tergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
5. Umpan balik (*Feedback*)

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kelima dimensi dalam karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja dan kepuasaan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi performance karyawan.

Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti saja bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Sedangkan gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap. Berdasarkan pendapat para ahli masalah Sumber Daya Manusia, telah dikemukakan pengertian tentang imbalan/kompensasi, sebagai berikut :

Menurut Panggabean (2002, p75), kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan: “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2000:10) yang menyatakan bahwa : “Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan”,

Menurut Ivancevich (2007) yang menyatakan bahwa :

> "*Compensation is the Human Resources Management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks."I*. Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2001:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2007:46) kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Indikator – indikator kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji

   Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerapkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif

   Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan

   Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas

   Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutuf yang dibayar mahal.

Jenis-jenis Kompensasi

Simamora (2004:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalambentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Dessler (2007:85) menjelaskan bahwa: "Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus".

Sedangkan menurut Umar (2003:16), "Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus,

premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi"

Menurut Nawawi (2005:316):"Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)".

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

1) Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora (2004:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa: "Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakinlama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)."

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Menurut Nawawi (2005:317) definisi upah insentif adalah: "Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaku-waktu".

3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah "Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja".

Sedangkan menurut Sarwoto (2001:156), pengertian bonus adalah :

- Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.
- Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Dessler (2007:417) menyatakan bahwa "Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki

formula untuk mengembangkan dana bonus".

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2001:316) adalah "Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan".

Sedangkan menurut Handoko (2001:183), "Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan". Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya, Menurut Nawawi (2005:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
   a. Istirahat on the job, terdiri dari:
   (1). Periode Istirahat
   (2). Periode makan
   (3). Periode waktu cuti
   b. Hari-hari sakit
   c. Liburan dan cuti
   d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
   a). Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
   b). Rencana-rencana pensiun
   c). Tunjangan hari tua
   d). Tunjangan pengobatan
   e). Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.
3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
   a). Rekreasi
   b). Kafetaria
   c). Perumahan
   d). Beasiswa pendidikan
   e). Fasilitas pembelian
   f). Konseling finansial dan legal
   g). Aneka ragam pelayanan lain.
4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan padakaryawan dalam rangka menciptakan

kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi pegawai akan bekerja sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Rasa puas bukan merupakan keadaan yan tetap karena dapat dipengaruhi oleh keadaan lain baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasaan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidak puasaan merupakan titik awal dari munculnya masalah-masalah dalam organisasi seperti timbulnya kemangkiran kerja, konflik atasan dan bawahan, ketidak disiplinan, dan masalah lain yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2003:101) "Kepuasaan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya".

Sondang (2008:295) : "Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaanya".

"Kepuasaan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang di hasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja". Luthans (2006:104)

Sedangkan menurut As'ad (2003:104) "Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya".

Pada kenyataanya kepuasaan kerja karyawan merupakan pernyataan yang sulit untuk didefinisikan dengan istilah sederhana sekalipun, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan kondisi yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan pada lingkungan kerjanya. Menyimak pendapat dari beberapa ahli diatas mengenai pernyataan kepuasaan kerja, belum ada keseragaman. Namun demikian tidak terdapat perbedaan yang mendasar, pada intinya kepuasaan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaanya yang disebabkan oleh beberapa faktor, dimana sikap tersebut merupakan respon terhadap apa yang menjadi harapanya dan apa yang didapatkan dari tempat bekerja.

Kepuasaan kerja merupakan aspek penting dalam diri seseorang dalam sebuah organisasi. Dengan dimilikinya kepuasaan kerja pada diri karyawan akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad dalam (2003:115), kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai segi yaitu:

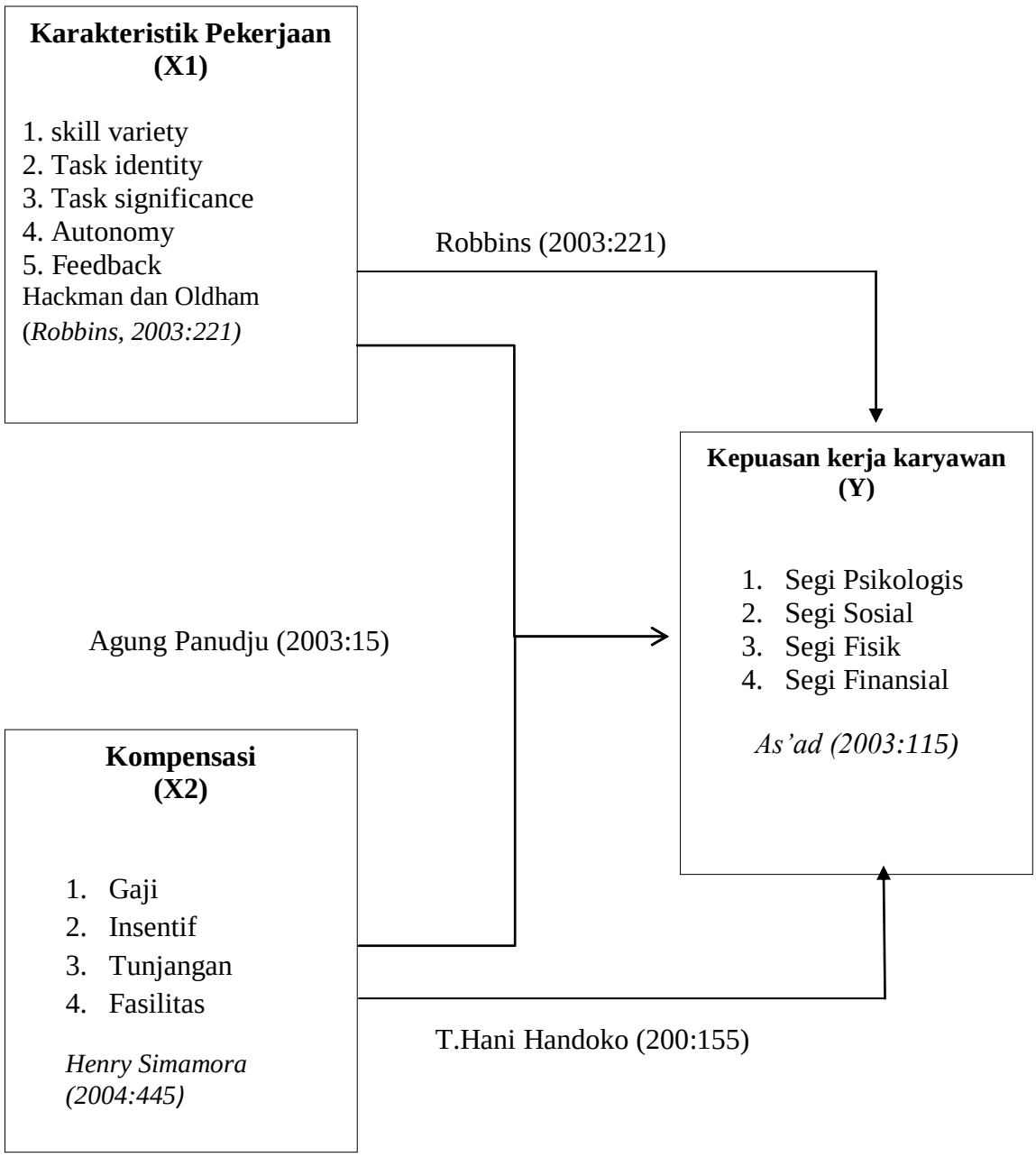
1. Segi psikologi, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan mneliputi: ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, minat, bakat dan keterampilan.
2. Segi sosial, meliputi: interaksi sosial yang baik dengan atasan, sesama karyawan juga dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.
3. Segi fisik, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
4. Segi finansial, meliputi: jaminan sosial, macam-macam tunjangan, sistem dan besarnya gaji serta fasilitas yang diberikan, promosi jabatan.

Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan tersebut adalah faktor tenaga kerja atau karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan dan kompensasi yang menunjang dan secara tidak langsung kepuasan bagi karyawan pun menjadi prioritas utama suatu organisasi.

Salah satu faktor dari beberapa faktor penentu kepuasan kerja seorang karyawan adalah karakteristik pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan kepuasan kerja, apabila seseorang dalam pekerjaanya mempunyai keanekaragaman kerja, otonomi untuk bertindak, variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukanya, maka yang bersangkutan akan mersakan kepuasan.

Disisi lain kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, merupakan suatu keniscayaan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan imbalan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Apabila imbalan yang diberikan dirasakan sesuai harapan dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka akan mendatangkan rasa puas bagi karyawan. Tetapi, apabila imbalan yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapakan dan dirasakan belum mampu memenuhi kebutuhan, maka sudah pasti pegawai akan merasa tidak puas. Dengan kompensasi yang cukup, maka seorang pegawai juga akan mampu memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan primer. Sedikit perubahan dalam pemberian kompensasi akan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jika pemberian kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja atau karakterisrik pekerjaan.



Gambar 2.1
Bagan Paradigma Penelitian

Hipotesis

Menurut **Umi Narimawati (2007 : 73)** "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa : Karakteristik pekerjaan secara parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Pada PT.Ewindo Bandung bagian produksi.

Kompensasi secara parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Pada PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
Karakteristik pekerjaan Dan Kompensasi secara simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Pada PT.Ewindo Bandung bagian produksi.

III. Objek Dan MetodePenelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Penelitian dilakukan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi,

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo Bandung di Bagian Produksi.

Menurut Sugiyono (2005 : 21): " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Metode ini bertujuan untuk mengetahui sifat dan hubungan secara lebih mendalam mengenai variabel yang terkait dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik dan akan memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Yang kemudian data tersebut akan peneliti olah, dianalisis, diproses lebih lanjut dengan teori-teori yang kuat dan akan ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakannya telaah statistika yang cocok. Maka dari itu dalam analisis menggunakan regresi berganda.

Agar dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- Penelitian lapangan (Field Research),
  dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Ewindo Bandung serta dari data sekunder). Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:
- Observasi
  Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Ewindo Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.Hasil dari

observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

- Kuisioner
  Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data – data mengenai Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo Bandung di Bagian Produksi.
- Wawancara
  Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo Bandung di Bagian Produksi.
- Dokumentasi
  Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo Bandung di Bagian Produksi.
- Studi Pustaka (*Library Research*)
  Merupakan data sekunder penelitian yang dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan.

a.Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan analisis hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ewindo Bandung.

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat meghasilkan estimator yang baik.
Adapun keempat uji asumsi klasik itu adalah :Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, UjiAutokorelasi

c.Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional.

Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan), digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y.

d.Koefisien Determinasi

Analisis determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mencari kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam bentuk presentase.Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

$$Kd = r^2 \times 100\ \%$$

e.Uji Hipotesis

pengujian secara simultan / total uji (uji-f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama – sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sujana (2001:369) menyatakan bahwa perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien korelasi produk moment *(Pearson).*

Penetapan hipotesis

H_0 ; $\rho = 0$, Secara simultan Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT. Ewindo Bandung bagian produksi.

H_1 ; $\rho \neq 0$, Secara simultan Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT. Ewindo Bandung bagian produksi.

Pengujian secara parsial

Melakukan Uji-T, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

H_1 ; $\rho = 0$, Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_1 ; $\rho \neq 0$, Karakteristik pekerjaan tidak berpangaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_2 ; $\rho = 0$, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

H_2 ; $\rho \neq 0$, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

IV. Hasil Pembahasan

1.1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

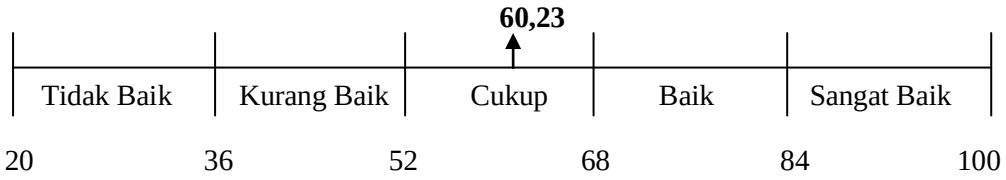
1.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan

Tabel 1.2
Rekapitulasi Responden Mengenai Karakteristik Pekerjaan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Keanekaragaman *skill*	165	285	57.89%	Cukup
Identitas Tugas	366	570	64.21%	Cukup
Arti Tugas	369	570	64.73%	Cukup
Otonomi	318	570	55.78%	Cukup
Umpan Balik	327	570	57.36%	Cukup
Total	**1545**	**2565**	**60.23%**	**Cukup**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 1.2 di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Karakterisitk Pekerjaan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel karakterisitk pekerjaan sebesar 60,23% berada pada interval 52 – 67. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakterisitk pekerjaan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukan PT. Ewindo bandung memberikan karakteristik pekerjaan yang cukup bagi para karyawann dalam melaksanakan pekerjaanya.

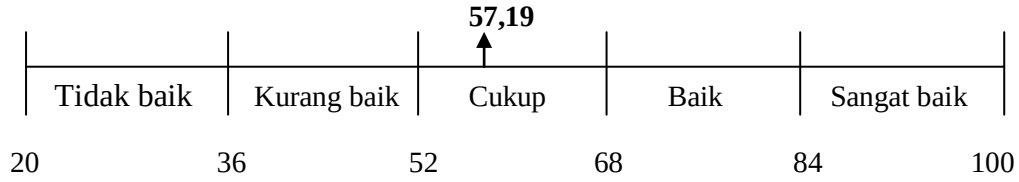
1.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan

Tabel 1.3
Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Balas Jasa atau Gaji	464	855	54.26%	Cukup
Insentif	320	570	56.14%	Cukup
Tunjangan	366	570	64.21%	Cukup
Fasilitas	317	570	55.61%	Cukup
Total	**1467**	**2565**	**57.19%**	**Cukup**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Selanjutnya persentase totalskor jawaban responden pada table 1.3 di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.3
Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Kompensasi

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentasetotal skor jawaban respondenpada variabel kompensasi sebesar 57,19% berada pada interval 52 – 67. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukan PT. Ewindo memberikan kompensasi yang dirasakan cukup oleh karyawan.

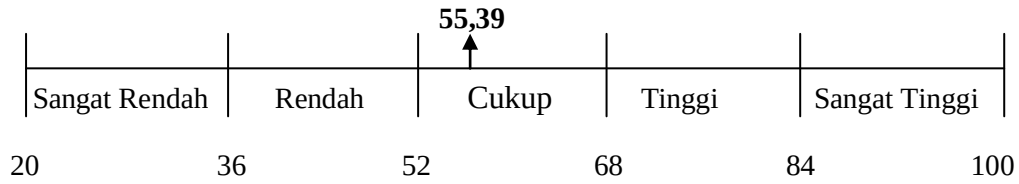
1.4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 1.4
Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Segi Psikologis	147	285	51.58%	Kurang Baik
Segi Sosial	334	570	58.59%	Cukup
Segi Fisik	322	570	56.49%	Cukup
Segi Finansial	302	570	59.56%	Cukup
Total	**1105**	**1995**	**53.39%**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada table 1.4 di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.4

Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel Kepuasan kerja

Gambar diatas total skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 55,39% berada di antara interval 52 – 67. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum berada dalam kategori cukup. Artinya PT. Ewindo secara keseluruhan cukup dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan karyawan merasakan cukup puas dengan apa yang diberikan perusahaan.

2.Hasil Analisis Kuantitatif

2.1 Analisis Regresi linier Berganda

Tabel 2.1
Hasil Estimasi Persamaan Regressi
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,077	,288		,268	,790
	Karakteristik	,512	,094	,496	5,434	,000
	Kompensasi	,558	,100	,509	5,576	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 2.1 maka dapat dibentuk model prediksi variabel karakterisitk pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0{,}077 + 0{,}512X_1 + 0{,}558X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat koefisien karakterisitk pekerjaan bertanda positif menunjukkan bahwa semakin sesuai karakterisitk pekerjaan akan membuatkepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Demikian juga koefisien kompensasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi akan membuat kepuasan kerja menjadi lebih tinggi.

2.2 AnalisisKorelasi

Tabel 2.2
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744[a]	,554	,537	,37937

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karakteristik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel model summary output SPSS, dapat diketahui korelasi atau hubungan antara karakteristik pekerjaan, kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,744 (positif), maka korelasi antara karakteristik pekerjaan, kompensasi terhadap kepuasan kerja termasuk kategori kuat (0,600-0,799). Angka r *Square (*koefisien determinasi) adalah 0,554. Hal ini menunjukan bahwa 55,4% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kompensasi.

2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa karakterisitk pekerjaan dan kompensasisecara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh karakterisitk pekerjaan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja melalui koefisien determinasi. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh karakterisitk pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 2.3
Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744[a]	,554	,537	,37937

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

Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,744 pada tabel 2.3 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (karakterisitk pekerjaan dan kompensasi) secara simultan dengan kepuasan kerja. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (karakterisitk pekerjaan dan kompensasi) memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung.

Selanjutnya nilaiR-Square sebesar 0,554 atau 55,4% pada tabel 4.71 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menerangkan perubahan pada kepuasan kerja sebesar 55,4%. Artinya secara simultankarakterisitk pekerjaan dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 55,4% terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 44,6%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar karakterisitk pekerjaan dan kompensasi,sepertikarakterisitk organisasi, karakterisitk individu dan budaya organisasi.

2.3 Uji Hipotesis

2.3.1 Uji Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS diperoleh tabel Anova untuk pengujian secara simultan sebagai berikut:

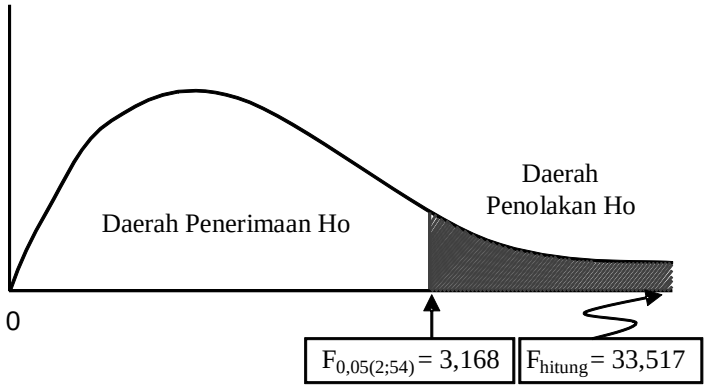
Tabel 2.4
Tabel Pengujian Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,648	2	4,824	33,517	,000[b]
	Residual	7,772	54	,144		
	Total	17,419	56			

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

Melalui tabel 4.64 diperoleh nilai F sebesar 33,517 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel t pada α = 5% dan derajat bebas 2 &54 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,168. Karena nilai F (33,517) lebih besar dari t_{tabel} (3,168) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakterisitk pekerjaan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung.



Gambar 2.1
Grafik Daerah penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai F_{hitung}(33,517) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa karakterisitk pekerjaan dan kompensasisecara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agung panudju (2003) yang menunjukan bahwavariabel-variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Uji Hipotesis Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t, dimana nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2,005 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 54 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.5
Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t)

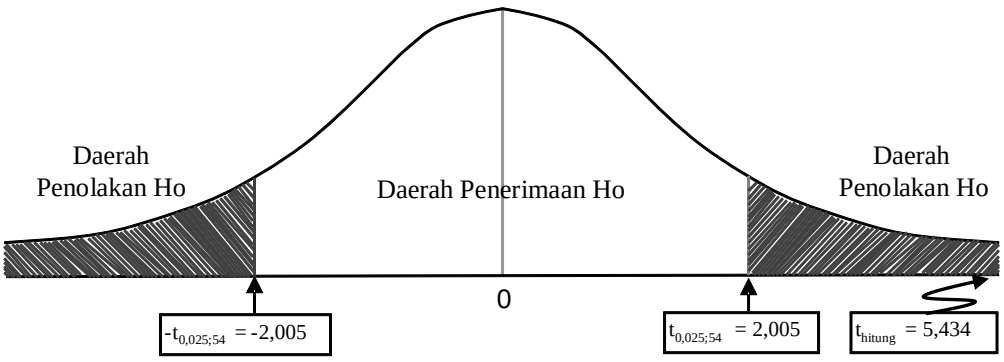
Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
		Beta			Zero-order
1	(Constant)		,268	,790	
	Karakteristik	,496	5,434	,000	,545
	Kompensasi	,509	5,576	,000	,557

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 2.5 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk membuktikan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 2.5 diperoleh nilai t dari variabel karakterisitk pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 5,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t variabel karakterisitk pekerjaan (5,434) lebih besar dari t_{tabel} (2,005) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakterisitk pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin sesuaikarakterisitk pekerjaan akan membuat kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung menjadi lebih tinggi.

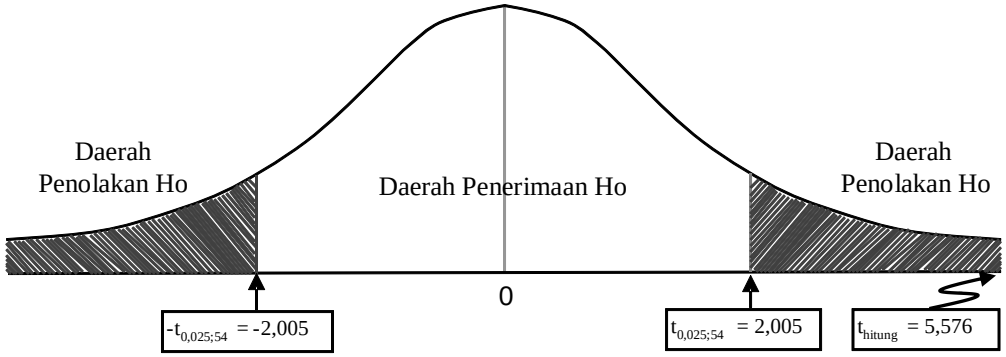


Gambar 2.2
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial
(Pengaruh karakterisitk pekerjaan)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} (5,434) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa karakterisitk pekerjaan secara parsial

berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung.Besar pengaruh karakterisitk pekerjaan terhadap kepuasan kerjadapat dihitung dengan mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.72. Jadi besar pengaruh karakterisitk pekerjaan terhadap kepuasan kerja= 0,496× 0,545 = 0,270 atau 27,0 persen. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arief Subyantoro (2006) yang menyatakan karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 2.5 diperoleh nilai t dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 5,576 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t variabel kompensasi (5,576) lebih besar dari t_{tabel} (2,005) maka diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kompensasi akan membuat kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung menjadi lebih tinggi.



Gambar 2.3
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial
(Pengaruh kompensasi)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai t_{hitung}(5,576) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung.Besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerjadapat dihitung dengan mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada table 4.66. Jadi besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja= 0,509× 0,557 = 0,284 atau 28,4 persen. Hasilpenelitian ini mendukung penelitian dari Agrisna Puspita sari (2005) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

V. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Karakterisitk pekerjaan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum berada dalam kategori cukup, namun belum optimal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai indikator keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Namun hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri.
2. Kompensasi yang diterima karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum cukup. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai indikator balas jasa atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Namun masih terdapat responden tidak setuju insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok dan tidak setuju insentif yang diberikan sesuai dengan masa kerja dalam perusahaan, Manajemen perlu memperhatikan sistem pembagian insentif yang tidak merata kepada setiap karyawan.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum cukup. Namun melalui distribusi jawaban responden dari segi indikator psikologis dapat diketahui bahwa mayoritas ketentraman dan kenyamanan karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung dalam bekerja masih kurang baik.
4. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ewindo Bandung, dimana semakin sesuai karakteristik pekerjaan akan membuat kepuasan kerja menjadi meningkat. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ewindo Bandung, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan membuat kepuasan kerja menjadi meningkat. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung.
6. Karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung. Secara simultan karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Ewindo bagian produksi, penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi instansi yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai karakteristik pekerjaan karyawan PT. Ewindo bagian produksi, mempunyai hasil yang relatif cukup. Permasalahan utama yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan adalah mengenai keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang tidak begitu memperdulikan mengenai seberapa jauh pekerjaannya mempunyai arti penting dan dampak bagi kehidupanya. Untuk permasalahan ini, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan prestasi yang telah dicapai serta memberikan pujian dan imbalan atas prestasi tersebut. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pekerjaan atau tugas yang

lebih menantang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.

2. Hasil penelitian mengenai kompensasi karyawan PT. Ewindo bagian produksi, mempunyai hasil yang relatif cukup. Permasalahan utama yang berhubungan dengan kompensasi adalah mengenai perusahaan yang tidak memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan memberikan jumlah insentif tambahan kepada karyawan yang mempunyai prestasi dan produktivitas tinggi.
3. Hasil penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Ewindo bagian produksi mempunyai hasil yang cukup. Namun ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Dari indikator psikologis, diketahui bahwa mayoritas ketentraman dan kenyamanan karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung dalam bekerja masih kurang baik. Penulis menyarankan agar perusahaan memperbaiki tata ruang, misalnya memperbaiki sirkulasi udara dengan cara menambah ventilasi udara agar karyawan nyaman dalam bekerja. Serta seminim mungkin mengurangi kebisingan-kebisingan yang timbul untuk menjaga konsentrasi karyawan dan membuat ketentraman dalam lingkungan kerja. Hal lain yang perlu mendapat sorotan adalah peluang promosi jabatan, peneliti menyarankan agar manajemen lebih adil dan transparan dalam menentukan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan.
4. Perusahaan agar meningkatkan dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja.