**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Melihat perkembangan dunia usaha sekarang ini yang cukup pesat mendorong para pengusaha berupaya meningkatkan daya saingnya demi kelangsungan perusahaan. Daya saing suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kompetensi dan kemampuan yang tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi serta dapat bertahan dalam iklim persaingan yang ketat dan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Sehubungan dengan pernyataan di atas,perusahaan tidak cukup hanya memiliki sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang sudah mampu memenuhi kriteria karyawan yang berkualitas akan tetapi, perusahaan harus bisa memberikan kepuasan kepada karyawannya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau industri maupun masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi masyarakat, naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Dan bagi perusahaan,penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaannya.

1

Menurut Louis A Allen yang dikutip dari (As’ad 1995:103) bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing.

Melihat peranan kepuasan kerja karyawan, perusahaan sudah seharusnya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sebab akhir-akhir ini aktivitas unjuk rasa atau demonstrasi oleh buruh atau karyawan marak terjadi. Hal ini dilatarbelakangi ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan baik mengenai gaji atau upah, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan aman untuk kerja mereka dan beraneka ragam alasan ketidakpuasan yang mereka rasakan. Terjadinya aksi demo ini merupakan gambaran bahwa perusahaan belum dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya.

PT. Kakanta yang berlokasi di Jalan Antang Raya No.118 Makassar adalah perusahaan konstruksi skala besar yang mengerjakan berbagai proyek seperti konstruksi struktur kerangka baja dan pembangunan gedung, kantor, perumahan, universitas, pusat perbelanjaan, tempat ibadah, pembangunan tower operator telekomunikasi, pekerjaan mekanikal dan elektrikal (ME), serta pemasangan material rangka baja.

Perusahaan ini memiliki visi “mewujudkan perusahaan kontraktor menjadi pilihan utama bidang konstruksi” dan misi “menawarkan harga produk yang wajar dan kompetitif yang didukung dengan alat produksi lengkap dan mutakhir serta sumber daya manusia (sdm) andalan dengan memperhatikan aspek-aspek keselamatan kerja”.

Berdasarkan misi dari PT. Kakanta ini yang salah satunya menyebutkan sumber daya manusia berkualiatas yang menjadi andalan perusahaan, menunjukkan bahwa perusahaan ini sangat memperhatikan aspek-aspek tentang sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan yang bekerja pada perusahaan. Aspek-aspek sumber daya manusia yang perlu diperhatikan selain keselamatan kerja yang telah disebutkan dalam misi perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan konstruksi seperti PT. Kakanta identik dengan banyak kerjaan dan banyak masalah. Sebab dalam proyek konstruksinya harus mengelola begitu banyak item pekerjaan, tingkat kesulitan yang tinggi, banyak hal-hal yang tidak terprediksi, resiko yang tinggi dan jalur komuniksi yang banyak. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja pada perusahaan konstruksi sudah sepatutya memiliki keterampilan yang handal dibidangnya.

Selain itu PT. Kakanta memiliki unit usaha lainnya seperti Tour and Travel, Gelanggang Olah Raga dan Kafe yang berada pada lokasi yang sama dengan usaha konstruksinya yaitu di Jalan Antang Raya No. 118 Makassar, hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehubungan dengan kondisi atau lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Diantaranya pekerjaan itu sendiri/isi pekerjaan, gaji atau upah, dan kondisi kerja. Sebab menurut saya sebagai penulis ketiga faktor ini memiliki potensi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan konstruksi khususnya pada PT. Kakanta Makassar.

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting diungkapkan didalam banyak penelitian adalah pekerjaan yang memberikan status. Kemudian bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam perusahaan tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang akan menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya. Semua karyawan menginginkan sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapannya, apabila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan akan diperoleh kepuasan kerja.

Mereka yang bekerja sesuai keterampilan dan kemampuan, tidak hanya mempertimbangkan gaji atau kompensasi yang diperolehnya atas hasil kerja yang dilakukan, kondisi atau lingkungan kerja dimana mereka menerapkan kebisaannya merupakan hal yang cukup dapat memberikan kepuasan bagi mereka dalam bekerja.

Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain–lain.

Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sitem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasaannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seeorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai: 2004). Jadi pengaruh karyawan yang puas atas pekerjaannya sangat besar sehingga pada akhirnya karyawan dengan sendirinya akan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Berdasar pada uraian mengenai kepuasan kerja tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini karyawan PT. Kakanta Makassar sehingga penulis memutuskan untuk melakukan suatu penelitian yang dituangkan dalam sebuah skripsi berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kakanta Divisi Workshop** **Di Kota Makassar “.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kakanta Divisi Workshop?
2. Apakah faktor gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kakanta Divisi Workshop?
3. Apakah faktor kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kakanta Divisi Workshop ?
4. Apakah pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kakanta Divisi Workshop?
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan peneitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis faktor pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kakanta Divisi Workshop.
2. Mengetahui dan menganalisis faktor gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kakanta Divisi Workshop.
3. Mengetahui dan menganalisis faktor kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kakanta Divisi Workshop.
4. Mengetahui dan menganalisis faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kakanta Divisi Workshop.
5. **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat :

1. Bagi perusahaan yang diteliti, hasil dari penelitian dapat dipakai sebagai referensi untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan – kebijakan yang berkaitan dengan upaya memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan di dalam lingkungan perusahaan.
2. Bagi fakultas , diharapkan dapat menambah koleksi pustaka di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya dan dapat dijadikan referensi bagi penulis lain yang melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta dapat menambah masukan yang positif dalam bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait kepuasan kerja karyawan dan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Kepuasan Kerja**

Dalam kehidupan perusahaan seringkali kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan perusahaan. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi bahwa suatu perusahaan dapat mengelola dengan baik sumber daya manusianya yang pada akhirnya dapat membawa kemajuan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2000 : 129) bahwa, “kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang mengenai pekerjaanya baik yang bersifat positif maupun negatif”. Oleh karena itu, bila seseorang berbicara tentang sikap karyawan terhadap pekerjaannya maka yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut Anoraga (1998 :81) bahwa definisi kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesame karywan.
2. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberpa sikapkhusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.
3. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan *security feeling,*dan mempunyai sisi-sisi ; segi sosial ekonomi meliputi gaji dan jaminan sosial ; segi sosial psikologi meliputi kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

9

Luthans (2005) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Fathoni, 2001).

Definisi lain dikemukakan oleh Church (1995) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh karyawan. Dalma hal ini dmaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan atau supervise, gaji atau tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kinerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan.

Sementara Mc Nesse Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atau karyawan terhadap pekerjaanna, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan.

Locke (Luthans, 2005) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ”keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Malthis (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dinilai kurang.

Dari beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda– beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya.

Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

1. **Teori Kepuasan Kerja**

Untuk membahas kepuasan kerja, beberapa teori disajikan untuk menjelaskan mengapa orang menyenangi pekerjaannya, walaupun antara satu teori dengan teori yang lain saling menunjukkan prinsip yang berbeda. Berikut beberapa teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan, berikut yang sering dibahas dan digunakan :

* Teori yang pertama dipelopori oleh Porter (1961), adalah Teori Perbandingan Intrapersonal (*Intrapersonal Comparison Process)* dikenal juga dengan *Discrepancy Theory*.
* Teori yang kedua dikemukakan oleh Zalesnik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963), adalah *Theory Interpersonal* *Comparison Process* yang dikenal juga sebagai Teori Keadilan atau *Equity* *Theory*.
* Teori yang ketiga yaitu teori dua faktor (*Two factor theory*) teori ini dikemukakan oleh Herzberg.

Berikut penjelasan dari masing-masing teori yang telah dikemukakan sebelumnya:

1. **Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)**

Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter (dalam Wexley & Yukl, 1977). Dalam teorinya Porter menunjukkan bahwa kepuasan merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh karyawan tentang apa yang seharusnya ia terima dengan apa yang ia rasakan tentang apa yang sebenarnya ia terima.

Kemudian Locke (1969), menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Karyawan akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan (misalnva: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Locke (dalam As'ad, 1991) bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas. Walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

Demikian juga sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy,* maka makin besar pula ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

1. **Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Menurut Adams (dalam Gibson dkk, 1991), keadilan *(equity)* adalah sesuatu keadaan yang muncul dalam pikiran seseorang jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya. lnti dari teori keadilan ialah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Karyawan bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari perusahaan.

Wexley dan Yukl (1977), menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah karyawan merasakan adanya keadilan *(equity)* atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *in-equitv* atas suatu situasi, diperoleh karyawan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Ada tiga komponen utama dalam *equity theory,* yaitu *input, out comes,* *comparison person,* dan *equity-inequity.*

* *Input,* sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti. pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

1. *Out* *comes* adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekeijaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.
2. *Comparison person* adalah karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya kepada orang lain. *Comparison person* ini dapat dilakukan pada karyawan lain di perusahaan yang sama atau di tempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri di masa lampau. Seorang karyawan merasa adil apabila *input* yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan *(over compensation inequity),* bisa menimbulkan kepuasan bisa juga tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity)* maka akan timbul ketidakpuasan.

Menurut teori ini, keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio masukan dan keluaran sepadan dengan rasio seseorang / sejumlah orang bandingan. Keadilan dikatakan tidak ada jika rasio sepadan, rasio antara masukan dengan keluaran makin besar atau lebih kecil dibanding orang pembanding. Seseorang menganggap gajinya tidak adil, jika pekerja lain dengan kaulifikasi yang sama menerima jumlah besar, atau jika pekerja yang rendah kualifikasinya menerima gaji yang sama. Menurut teori ini seseorang mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensai lebih banyak dari orang yang menjadi pembandingnya.

Ketidakadilan adalah salah satu sumber ketidakpuasan kerja, dan ketidakadilan tersebut menjadi motif tindakan seseorang untuk menegakkan keadilan. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan megubah masukan usahanya, bila tindakan ini lebih banyak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seseorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang yang akan menegakkan keadilan dengan menurunkan masukan usahanya, yang selanjutnya akan mengakubatkan turunnya kualitas dan prestasi kerja. Sedangkan pekerja yang mendapat kompensasi lebih denga tingkat keadilan maka akan meningkatkan usahanya. Tindakan ini akan mengakibatkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas prestasi kerja.

*Theory Disperancy* dan *Theory Equity* (As'ad, 1991) menekankan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat, sesuai dengan harapannya dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya.

1. **Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)**

Teori dua faktor dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Frederick Herzberg. Keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Herzberg,1996).

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*Maintanance Factor)*  dan faktor pemotivasian (*Motivational Factor)* karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak (Herzberg,1996). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers,* *hygiene factor, job context, extrinsic factors,* sedangkan faktor pemotivasian disebut juga dengan *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors.*

Herzberg menyebutkan faktor pemeliharaan atau *hygiene factor* sebagai berikut (Herzberg et al 1959, Schwab dan Heneman 3, 1970; Whittset and Winslow, 1967; Gibson et al,1997; Gerstmann,2001) :

1. Kebijakan perusahaan dan administarsi (*Company policy*).

Kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan. Yang termasuk dalam kebijakan perusahaan dan administrasi ialah semua yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan dalam mengatur jalannya pekerjaan di perusahaan.

1. Supervisi (*Supervision*)

Bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan, diantaranya: bimbingan, dorongan, semangat, bantuan teknis, komunikasi informasi.

1. Hubungan Interpersonal dengan rekan kerja

Derajat kesesuaian yang dirasakan dengan berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah, membina hubungan, mendukung pelaksanaan tugas, dapat diajak bekerja sama, mempunayai rasa kesatuan yang kuat akan menghantarkan seorang karyawan kepada kepuasan kerja yang meningkat.

1. Hubungan Inetrpersonal dengan atasan

Perilaku atasan juga merupakan unsur utama dari kepuasan kerja pada umumnya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila pimpinan bersifat ramah, dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat, mengkrtitik atau member saran, kerja sama, cara komunikasi.

1. Gaji (*Salary*)

Imbalan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Karyawan menginginkan sistem upah yang dipersspsikan sebagai adil, tidak meragukan, segaris dengan pengharapan karyawan.Upah dipandang adil apabila didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, standar pengupahan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

1. Keamanan Kerja (*Security*)

Rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja , suasana kerja yang aman baik berupa materil maupun non-materil.

1. Kondisi Kerja (*Working Condition)*

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan karyawan untuk mengerjakan tugas degan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dinilai dari fasilitas yang bersih dan modern, peralatan atau perlengkapan kantor yang memadai, lingkungan kerja yang tenang dan aman.

Herzberg menyebutkan faktor motivator sebagai berikut (Herzberg et al 1959, Schwab dan Heneman 3, 1970; Whittset and Winslow, 1967; Gibson et al,1997; Gerstmann,2001) :

1. Prestasi (*Achievement*)

Keberhasilan menyelesaikan tugas, besar kecilnya karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi, melakukan pekerjaan yang baik, berprestasi, penilaian prestasi kerja dilakukan secara konsisiten, adil, objektif, komitmen terhadap prestasi yang dicapai selama bekerja.

1. Penghargaan (*Recognition*)

Besar kecilnya penghargaan atau penghormatan, pujian, pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

1. Kenaikan Pangkat (*Advancement*)

Kesempatan untuk maju yag dicapai selam bejkerja. Yang termasuk dalam kenaikan pangkat ialah kebijakan promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, status sosial yang meningkat dan kesempatan untuk maju.

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang member kesempatan untuk menggunakan keterampilan, menawarkan beragam tugas, kebebasan, umpan balik mengenai betapa baik karyawan bekerja. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

1. Tanggung Jawab (*Resonsibility*)

Tanggung jawab yang diemban atau dimilki seseorang terhadap tugas yang harus diselesaikan, diberi kekuasaan, kewenangan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sebagai tanggung jawab, sanksi yang tegas atas sikap dari pelaksanaan tugas.

Herzberg (2006) selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dalah hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan atau faktor ekstrinsik pekerjaan (Yuen,1986 : Moorhead dan Griffin,1992).

Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg (1996), bahwa faktor pemeliharan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor tersebut ada. Sebaliknya motivator membimbing ke arah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada.

1. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasar dari teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari para ahli tersebut di atas dan dari ketertarikan penulis yang telah disebutkan sebelumnya pada latar belakang, terdapat beberapa faktor untuk di teliti yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja. Berikut beberapa penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut :

1. **Pekerjaan itu sendiri**

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi kepuasan pekerjaan (Bagus, 2001). Karyawan cenderung menggunakan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki. Faktor pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu faktor penting bagi kepuasan kerja menyangkut sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan bagi seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik (Khairul,2002:23).

Pekerjaan yang memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan minat dan ketertarikan karyawan seperti yang mereka inginkan cenderung lebih dapat memberikan kepuasan bagi mereka daripada pekerjaan yang memberikan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan hal tersebut.

Menurut Locke, ciri-ciri instrinsik dari pekerjan yang menentukan kepuasan kerja seseorang terdiri dari keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggungjawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas (Sunyoto Munandar, 2001:357).

Menurut Munandar (2001:357) berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang berkaitan dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan, seperti diuraikan berikut ini:

1. Keragaman keterampilan.

Ciri ini menekankan bahwa semakin banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, maka akan dapat meminimalisir tingkat kejenuhan seseorang. Selain itu, semakin banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, maka seseorang akan merasa tertantang dan termotivasi untuk dapat menguasai keterampilan tersebut sehingga ia dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

1. Jati diri tugas.

Ciri ini mengisyaratkan sejauhmana tugas merupakan sesuatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas dalam sebuah perusahaan akan dianggap berarti dan memiliki nilai yang sama jika tugas tersebut dianggap sebagai satu kesatuan tugas yang tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan secara umum.

1. Tugas yang penting.

Jika tugas yang diberikan kepada seseorang itu dinilai berarti dan penting bagi dirinya, maka akan timbul kepuasan kerja. Sebagai contoh seorang yang bekerja sebagai tenaga penjualan yang menganggap bahwa intensitas yang tinggi dalam mengadakan pameran produk dan bertemu kolega adalah kegiatan yang penting dan berarti dikarenakan terdapatnya peluang untuk menjual produk dalam volume yang lebih besar dan praktis.

1. Otonomi, dimana pekerjaan yang memberikan kesempatan, peluang, serta kebebasan dalam bekerja akan lebih cepat meimbulkan kepuasan kerja.
2. Pemberian balikan atau umpan balik yang seimbang atas pekerjaan yang dilakukan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Keterkaitan ciri-ciri diatas dengan kepuasan kerja seseorang diperkuat oleh pendapat Hackman dan Oldham yang menyatakan bahwa kelima ciri tersebut menimbulkan kondisi psikologis yang kritikal yang mencakup “*experienced meaningfulness of the work, experienced responsibility for outcomes of the work dan knowledge of the actual result of the work activities*” (Munandar, 2001: 358). Dimana ketiga kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh pada motivasi, unjuk kerja, kepuasan kerja serta tingkat *turnover* karyawan.
3. **Gaji**

Gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundang –undangan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik itu karyawan sendiri maupun keluarganya (Sonny, 2003 : 141)

Menurut Jiwo ungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003: 86), gaji atau *salary* adalah komponen imbalan jasa atau penghsilan yang pemberiannya didasarkan pada berat ringannya tugas dan jabatan yang diduduki oleh pegawai. Gaji merupakan komponen penghasilan utama yang langsung berkaitan dengan jabatan atau *direct compensation* dan dalam penentuan berat ringannya tugas jabatan dilingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan (*job evaluation*).

Susilo Martoyo (1996: 118), menyatakan bahwa upah atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.

Jika upah dan gaji merupakan suatu imbalan yang nilainya dapat diukur berdsarkan apa yang dapat dibeli atau yang memiliki arti (seperti pengakuan, martabat, status dan lain-lain) dan jika prestasi individual dapat diukur dan dapat dikendalikan, maka membuat hubungan yang kuat antara peningkatan upah dan prestasi merupakan strateg memotivasi yang bermanfaat (Mobley, 1996: 75).

Ada beberapa cara perhitungan atau dasar pertimbangan penyusunan gaji atau upah (Susilo,1996:118), yaitu :

* Gaji atau upah menurut prestasi kerja
* Gaji atau upah menurut lama kerja
* Gaji atau upah menurut senioritas
* Gaji atau upah menurut kebutuhan

Dilihat dari beberapa pernyataan tersebut di atas dapat dilihat betapa perusahaan harus berhati-hati dalam menentukan gaji bagi karyawan mereka.

1. **Kondisi kerja atau Lingkungan kerja**

Menurut Supardi (dalam Subroto,2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja”.

Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi. dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan karyawan pada saat bekerja.Kondisi atau lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dinilai dari fasilitas yang bersih dan modern, peralatan atau perlengkapan kantor yang memadai. Kondisi kerja yang kondusif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**B. Kerangka Pikir**

Kerangka Pikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pikir akan menghubungkan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk mempermudah pemahaman mengenai penelitian ini, berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.

Pekerjaan itu sendiri (X1)

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Gaji (X2)

Kondisi Kerja (X3)

**Gambar 1** : Skema Kerangka Pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

1. **Hipotesis**

Hipotesis dalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji atau dikatakan sebagai dugaan sementara yang dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang ada. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Major : Ada pengaruh positif antara pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Hipotesis Minor :
3. Ada pengaruh positif antara pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Ada pengaruh positif antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Ada pengaruh positif antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Variabel dan Desain Penelitian**
2. **Variabel Penelitian**

Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable)*.

1. Variabel terikat *(Dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang perubahan dan pergerakannya tergantung pada perubahan atau pergerakan variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel terikat (Indriantoro dan Bambang supomo 1999: 63). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja.

1. **Desain Penelitian**

Variabel – variabel pekerjaan, gaji, dan kondisi kerja sebagai variabel bebas akan dianalisis pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan untuk mempermudah melakukan penelitian mengenai variabel-variabel tersebut perlu dilakukan langkah-langkah yang disebut sebagai desain penelitian sebagai berikut :

27

PT. Kakanta (Divisi Workshop)

Perumusan masalah

Penelitian Lapangan di PT. Kakanta (Divisi Workshop)

Studi Pustaka

Pengolahan Data

Teknik Pengumpulan Data

Hasil Penelitian dan Kesimpulan

**Gambar 2** : Skema Desain Penelitian

1. **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan batas-batas yang dipakai untuk menghindari interpretasi yang lain terhadap variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut ialah :

1. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

* Pekerjaan itu sendiri (X1)

Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan serta seberapa jauh fokus karyawan terhadap pekerjaan tersebut dengan indikator :

1. Kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan
2. Variasi pekerjaan.

* Gaji (X2)

Sikap karyawan terhadap gaji yang ia terima, berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan indikator :

1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan
2. Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan
3. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan karyawan

* Kondisi kerja (X3)

Sikap karyawan terhadap lingkungan kerja yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan, dengan indikator :

1. Fasilitas yang bersih dan modern
2. Peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai
3. Lingkungan yang mendukung kelancaran pekerjaan

* Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan (Y) Kepuasan kerja karyawan merupakan merupakan perasaan senang, bangga mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan karyawan, dengan indikator:

1. Semangat kerja
2. Kedisiplinan
3. Moral kerja
4. *Labour turnover* yang kecil

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Responden diminta mengisi pernyataan dalam bentuk skala ordinal berbentuk verbal dalam jumlah kategori yang berisi tingkatan pilihan seperti, sangat puas, puas, tidak puas, dan sangat tidak puas terhadap berbagai pertanyaan yang diajukan.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap atau staff yang menjabat sebagai Koordinator bagian (All Project) pada divisi workshop pada PT. Kakanta di Kota Makassar yaitu sebanyak 14 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi (sampel jenuh) sebab keseluruhan jumlah populasi relatif kecil.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, penyebaran kuesioner pada karyawan tetap divisi workshop yang berjumlah 14 orang.

Metode kuesioner yang digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja adalah dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* atau disebut juga dengan (MSQ), merupakan desain kuesioner yang dibuat untuk pengukuran kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Metode MSQ ini memberikan informasi yang lebih spesifik terhadap aspek dalam pekerjaan. MSQ ini banyak dipergunakan oleh para konseling, peneliti, mahasiswa tingkat akhir. MSQ memberikan gambaran yang sangat baik terhadap kepuasan kerja karyawan, dan memberikan hasil yang akurat terhadap pengukuran kepuasan kerja baik secara individual maupun dalam grup serta dapat mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Keunggulan yang dimiliki oleh metode MSQ ini adalah :

1. Keuntungan ini menunjukkan bahwa metode mudah MSQ dipergunakan serta mudah dimengerti, gaya bahasanya pun dibuat sedemikian rupa sehingga cepat dimengerti oleh para responden.
2. Validitas dan reabilitas adalah faktor yang menunjukkan hasil yang konsisten terhadap kepuasan kerja dan menyediakan instruksi yang jelas kepada para responden sehingga responden dapat tanggap terhadap pertanyaan dalam kuesioner tersebut.
3. MSQ ini dapat dipergunakan untuk berbagai macam organisasi yang berbeda-beda. Dan mempunyai jangkauan yang cukup luas.
4. Dimana pengukuran setiap aspeknya menggunakan skala dari nilai terendah sampai tertinggi (skala *likert*) dengan tingkat kepuasan dari :

(1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju,

(3) kurang setuju, (4) setuju, dan

(5) sangat setuju.

Dengan cara pengukuran ini akan didapat tingkat kepuasan seseorang terhadap aspek-aspek yang akan diuji.

* Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan kepada responden.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai metode utama dalam mengumpulkan data, sedangkan metode lainnya digunakan sebagai pelengkap data terkumpul atau menguatkan data hasil kuesioner.

* Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan secara langsung dan pencatatan mengenai kejadian-kejadian yang diselidiki untuk mendapatkan data.

**E. Teknik Analisis Data**

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian Validitas dan Reabilitas dilakukan setelah kuesioner terisi oleh karyawan pada PT. KAKANTA. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor poin dengan skor total, jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar atau sama dengan 0.3, nilai 0.3 tersebut dalam arti jika sebanyak 30% responden menjawab jawaban tersebut, maka pertanyaan tersebut telah valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi lebih kecil dari 0.3, maka pertanyaan tersebut tidak valid dan tidak dapat terpakai lagi.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Cronbach alpha (α)*, yang merupakan suatu metode perhitungan dimana realibilitasnya dikembangkan *Cronbach* (1979). Dalam uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu statistik yang ada pada program SPSS 19.0 For Windows. Tujuan dilakukan uji validitas dan reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data-data tersebut sudah valid dan dapat dipercaya dari data yang terkumpul melalui kuesioner tersebut. Pada pengujian ini, jika data tersebut belum valid, maka harus dilakukan pengujian ulang sampai data valid dan dapat dipercaya.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi merupakan salah satu teknik dalam perhitungan statistik yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachsteim dan neter, 2004).

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,….Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y’ = a + b1X1+ b2X2+…..+ bnXn

Keterangan:

Y’ = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X1 dan X2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y’ apabila X1, X2…..Xn = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dan dalam penelitian ini, untuk memperoleh hasil analisis regresi linier berganda data diolah melalui program SPSS 19.0 For Windows.

1. **Uji Parsial , Uji Simultan dan Koefisien Determinasi**

Uji parsial atau sering disebut uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen) (Imam,2005: 84).

Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Imam,2005: 84)

Koefisien determinasi (R­²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005:125).

Perhitungan yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS 19.0. Hasil dari SPSS 19.0 akan diketahui apakah perhitungan signifikan atau tidak dan juga akan menjelaskan pengaruh antara variabel pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), kondisi kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y).

1. **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan lolos dari penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada.

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Profil Singkat Perusahaan**

PT. Kakanta didirikan pada tanggal 31 Desember 2004 dengan akte Nomor 27 tanggal 31 Desember 2004, SIUP No.503/0217/SIUPB-P/12/KPAP. PT.Kakanta beralamatkan di Jl. Antang Raya No.118 Makassar. Perusahaan ini merupakan perusahaan konstruksi skala besar di bidang arsitektur dan sipil.

Klasifikasi bidang arsitektur yang dikerjakan adalah:

1. Bangunan pergudangan dan industri, termasuk perawatannya.
2. Bangunan komersil, termasuk perawatannya.
3. Bangunan non-perumahan lainnya,termasuk perawatannya.
4. Pekerjaan interior

Klasifikasi bidang sipil yang dikerjakan adalah:

1. Jalan raya, jalan lingkungan, termasuk perawatannya.
2. Bendungan, termasuk perawatannya.
3. Irigasi dan drainase, termasuk perawatannya.
4. Pekerjaan konstruksi baja.

PT. Kakanta memiliki pengalaman yang luar biasa dan mengesankan dalam perencanaan dan pemasangan berbagai layanan utilitas konstruksi struktur kerangka baja dan pembangunan gedung / kantor / perumahan / universitas / pusat pembelanjaan / tempat ibadah, pembangunan tower operator telekomunikasi, pekerjaan mekanikal dan elektrikal (ME), pemasangan material rangka baja dan plafond, dari mulai perencanaan termasuk survey dan asesmen serta penyediaan gambar CAD dan PDF, pelaksanaan hingga serah terima pekerjaan serta keterlibatan berkelanjutan dalam pengujian hasil proyek.

36

PT. Kakanta dapat mengambil sebuah solusi dari suatu proyek utilitas, mengidentifikasi optimal untuk menyelesaikan masalah operasional sampai selesai dengan bantuan konsultan perencana (jikalau ada) dan meminimasi masukan dari pemilik proyek. Demikian pula PT.Kakanta dapat juga mengambil tanggung jawab untuk semua aspek mengubah rencana pengembangan umum proyek ke dalam sistem operasional proyek sesuai standar mutu dan standar K3L. Kemampuan dan pengalaman PT. Kakanta dalam menangani semua aspek perencanaan, konsultasi dan mengorganisir perbedaan layanan yang perusahaan sediakan.

**Kebijakkan Mutu Perusahaan**

PT. KAKANTA sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor bertekad untuk dapat memberikan jaminan pelayanan yang terbaik, kepercayaan, serta kualitas pekerjaan sehingga tercapai kepuasan pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berpegang pada kebijakkan:

* Menghasilkan produk dan jasa sesuai dengan harapan pelanggan
* Meningkatkan dan menjalankan Sistem Management di dalam perusahaan
* Melakukan perbaikan secara berkelanjutan baik terhadap mutu produk maupun mutu pelayanan
* Memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta kebersihan dalam lingkungan kerja.

PT. Kakanta berkomitmen memberikan peluang kerja bagi masyarakat di wilayah lokasi kerja sebagai upaya dalam mendukung dan memperdayakan komunitas lokal. Setiap proyek yang direncanakan dan dilaksanakan memiliki tingkat keamanan yang tinggi sesuai dengan standar K3L yang berkelanjutan sebagai elemen penting dalam mempertahankan standar mutu pelayanan perusahaan.

1. **Visi dan Misi Perusahaan**

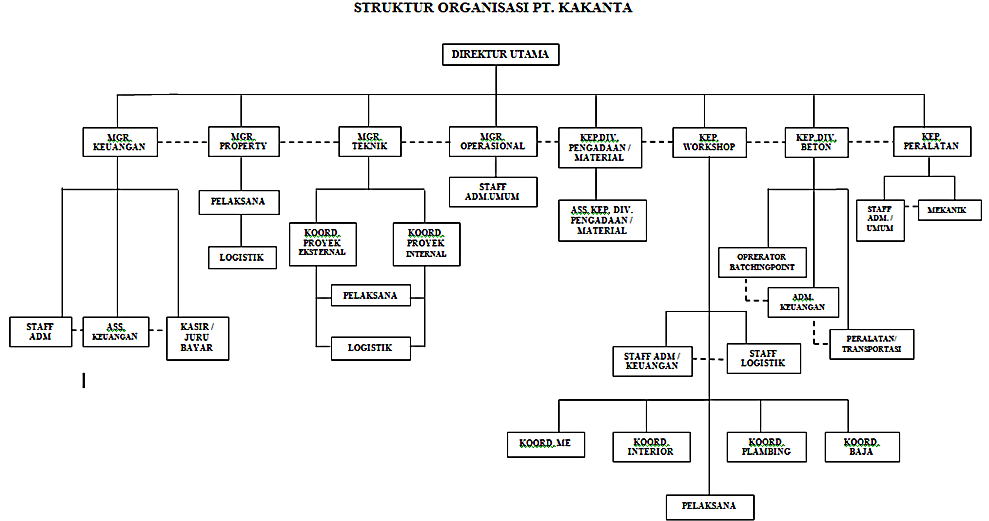
Visi : Mewujudkan perusahaan kontraktor menjadi pilihan utama di bidang konstruksi.

Misi : Menawarkan harga produk yang wajar dan kompetitif yang didukung dengan alat produksi yang lengkap dan mutakhir serta SDM andalan dengan memperhatikan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

1. **Struktur Organisasi Perusahaan**

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi perusahaan yang berbeda-beda. Perbedaan ini tergantung kepada perusahaan tersebut yang disesuaikan dengan kegiatan dalam perusahaan. Demikian pula pada PT. Kakanta yang dimana seorang direktur membawahi para manajer. Struktur organisasi PT.Kakanta terdapat 8 divisi yang berbeda . Divisi-divisi tersebut adalah Keuangan, Property, Teknik, Operasional, Pengadaan/Material, Workshop, Beton, dan Peralatan.

Untuk memperjelas struktur organisasi tersebut, maka bisa dilihat dari gambar struktur organisasi PT. Kakanta adalah sebagai berikut :



**Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Dari gambar struktur organisasi PT. Kakanta menunjukkan bahwa Divisi Workshop merupakan divisi yang memiliki beberapa sub.bagian dan memiliki karyawan paling banyak. Divisi Workshop memiliki 60 karyawan, terdiri dai 14 karyawan tetap dan 46 karyawan kontrak. Berikut ini tabel jumlah karyawan divisi workshop:

**Tabel.1. Tabel Jumlah Karyawan Divisi Workshop PT. Kakanta**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sub.Divisi Workshop** |  | **Jumlah Karyawan** | **Status** |  |
| * Koord.ME (Listrik)   ( *All Project)* |  | 3 | Karyawan Tetap | |
| * Tenaga ME (Listrik) |  | 7 | Karyawan Kontrak | |
| * Koord. Interior ( *All Project)* |  | 3 | Karyawan Tetap | |
| * Tenaga Interior |  | 7 | Karyawan Kontrak | |
| * Koord. Plambing ( *All Project)* |  | 2 | Karyawan Tetap | |
| * Tenaga Plambing |  | 7 | Karyawan Kontrak | |
| * Koord. Baja, Baja Ringan & Aluminium ( *All Project)* | | 6 | Karyawan Tetap | |
| * Tenaga Baja, Baja Ringan dan Aluminium |  | 25 | Karyawan Kontrak | |

Sumber : Divisi Workshop PT. Kakanta

Dari jumlah karyawan tetap yakni sebanyak 14 orang inilah yang menjadi populasi dari penelitian ini. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan tetap yang menjabat sebagai koordinator sub.divisi workshop yang berkaitan langsung dengan seluruh proyek (*All Project*) yang dikerjakan divisi workshop PT. Kakanta.

1. **Penyajian Data Hasil Penelitian**
   1. **Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang mengerjakan *All Project* pada Divisi Workshop. Pada bagian ini akan dijelaskan tentang usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, masa kerja dan tingkat pendidikan responden yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden.

**Tabel.2.** **Data Demografi Responden**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Data Demografi | Variasi | N | % | Total |
| Usia | 24-27  28-31  32-35  36-40 | 5  2  2  5 | 35.7%  14.3%  14.3%  35.7% | 14 |
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 14 | 100% | 14 |
| Jenis Pekerjaan | *All Project* | 14 | 100% | 14 |
| Masa Kerja | < 1Tahun  1 – 4 Tahun  4 – 7 Tahun  7 – 10 Tahun  10 – 13 Tahun | 1  3  3  5  2 | 7.2%  21.4%  21.4%  35.7%  14.3% | 14 |
| Tingkat Pendidikan | SMA/SMK  S1 | 11  3 | 78.6%  21.4% | 14 |

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Dari tabel di atas, berikut akan dipaparkan mengenai data hasil demografi responden. Pada data usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, masa kerja dan tingkat pendidikan, hasil yang diperoleh adalah responden dengan usia 24-27 tahun sebanyak 5 responden (35.7%), 2 respoden (14.3%) berada pada rentang usia 28-31 tahun, begitu pula dengan responden yg berusia 32-35 tahun yaitu sebanyak 2 responden (14.3%), dan 5 responden lainnya (35.7%) berada pada rentang usia 36-40 tahun.

Jenis kelamin seluruh responden adalah laki-laki 14 orang (100%). Selanjutnya jenis pekerjaan, keseluruhan responden yaitu 14 orang mengerjakan *All Project* (100%)pada divisi yang sama.

Masa kerja responden antara < 1 tahun hingga 13 tahun. Persentase masa kerja responden sekitar 7-10 tahun sebanyak 5 responden (35.7%). Pada masa kerja 1-4 tahun terdapat 3 responden (21.4%), persentase yang sama terjadi pada responden yang memiliki masa kerja sekitar 4-7 tahun.

Sebanyak 2 responden (14.3%) adalah yang memiliki masa kerja paling lama yaitu 10-13 tahun dan responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun hanya 1 responden (7.2%). Pada tingkat pendidikan responden, SMA/SMK memiliki tingkat persentase yang paling besar yaitu 78.6% atau sebanyak 11 responden, dengan kata lain lebih dari setengah jumlah responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, dan 3 responden (21.4%) memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

* 1. **Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Oleh Responden**

**Tabel.3** **Skor hasil kuesioner tentang Tabel.4. Skor hasil kuesioner**

**pekerjaaan itu sendiri (Variabel X1) tentang gaji (Variabel X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal | | | | | Total Skor |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| Sumber : Diolah oleh peneliti | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal | | | | |  | Total Skor |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| Sumber : Diolah oleh peneliti | | | | | | | |

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat terdapat 6 item pertanyaan untuk variabel X1 pekerjaan itu sendiri yang diperoleh dari 14 responden. Begitu pula dengan tabel 3 mengenai gaji (X2), namun dengan jumlah item pertanyaan yang lebih sedikit dibanding dengan variabel X1, yaitu sebanyak 5 item.

**Tabel.5.** **Skor kuesioner tentang kondisi kerja**

**(Variabel X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal | | | | | Total Skor |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| Sumber : diolah oleh peneliti | | | | | | |

Disamping ini adalah tabel 4 mengenai kondisi kerja (X3), yang disebar kepada 14 responden dengan jumlah item pertanyaan adalah 5 item.

**Tabel.6**. **Skor hasil kuesioner tentang kepuasan kerja**

**(Variabel Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal | | | | | | | | Total Skor |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| Sumber : Diolah oleh peneliti | | | | | | | | | |

Dari tabel.5 dapat dilihat terdapat 8 item pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang didistribusikan kepada 14 responden. Dari hasil distribusi kuesioner kepada para responden diperoleh data yang untuk selanjutnya diolah untuk penelitian ini.

1. **Pengolahan Data Hasil penelitian**
2. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.0 menunjukkan bahwa koefisien *korelasi Pearson Moment* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kepuasan kerja (Y), Pekerjaan itu sendiri (X1), Gaji(X2) dan Kondisi kerja (X3).

**Tabel. 7.** **Hasil Uji Validitas Pekerjaan Itu Sendiri**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir Total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,707 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,798 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,774 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,578 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,862 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,884 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data olahan

**Tabel.8.** **Hasil Uji Validitas Gaji**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,694 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,722 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,695 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,790 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,807 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data olahan

**Tabel.9.** **Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,717 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,834 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,812 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,677 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,876 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data olahan

**Tabel.10. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,800 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,908 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,596 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,714 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,680 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,903 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0,598 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0,788 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data olahan

Kesimpulan dari uji validitas yang dilakukan adalah bahwa tiap item dari masing-masin kuesioner sah/valid/layak digunakan untuk pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruk jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.60, sehungga dapat disimpulkan bahwa item untuk masing-masing variabel reliable (Nunnally dalam Ghozali,2006). Dibawah ini disajikan hasil perhitungan uji reliabilitas dalam betuk tabel dari masing-masing variabel (variabel X1, X2, X3, dan Y).

**Tabel.11.** **Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Alpha | Keterangan |
| Pekerjaan Itu Sendiri | 0,851 | Reliabel |
| Gaji | 0,751 | Reliabel |
| Kondisi Kerja | 0,836 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,889 | Reliabel |

Sumber : Data olahan

Kesimpulan dari uji reliabilitas ini bahwa alat kuesioner ini sebagai instrumen pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4. Uji Normalitas**

**

*Sumber : Data olahan SPPS 19.0*

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran data searah mengikuti garis diagonal tersebut.

**b)** **Uji Multikolineralitas**

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah *multikolinearitas*, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen (Ghozali, 2005).

Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Nugroho (2005) dalam Sujianto (2009) menyatakan jika nilai *tolerance* di bawah 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

**Tabel.12. Uji Multikolineralitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel Bebas | *Collinerality statistic* | |
| *Tolerance* | *VIF* |
| Pekerjaan Itu Sendiri | 0,561 | 1,783 |
| Gaji | 0,461 | 2,168 |
| Kondisi Kerja | 0,590 | 1,694 |

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel.11, dapat kita lihat nilai *tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10.

1. **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya *time series*) atau korelasi antara tempat berdekatan (apabila *cross sectional*). Adapun uji yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik ini adalah uji Durbin-Watson (D-W stat) dengan ketentuan sebagai berikut (Sujianto, 2009:80) :

1. 1,65 < DW < 3,35 maka tidak ada autokorelasi.
2. 1,21 < DW < 1,65 atau 3,35 < DW < 2,79 maka tidak dapat disimpulkan.
3. DW < 1,21 atau DW > 2,79 maka terjadi auto korelasi.

**Tabel.13. Uji Autokorelasi**

| **Model Summaryb** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,915a | ,838 | ,789 | 1,51593 | 2,505 |
| a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI  b. Dependent Variable: K.KERJA  *Sumber : Data olahan SPSS 19.0* | | | | | |

Berdasarkan hasil perhitunngan SPSS pada tabel.12, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson pada *Model Summary* adalah sebesar 2,505. Oleh karena 1,65 < 2,505 < 3,35 maka hal ini berarti tidak terjadi auto korelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika titik-titik pada *scatter plot* tersebut membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedasitas yang dilakukan sebagai berikut:

**Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data olahan SPSS 19.0*

Berdasarkan *scatter plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 padasumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi adanya perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan karena variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen.

Berikut adalah perhitungan berdasarkan *SPSS 19.0 for windows* yaitu sebagai berikut :

**Tabel.14. Analisis Regresi Linier Berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,263 | 4,853 |  | ,260 | ,800 |  |  |
| PKRJN ITU SENDIRI | ,725 | ,196 | ,628 | 3,695 | ,004 | ,561 | 1,783 |
| GAJI | ,369 | ,356 | ,194 | 1,034 | ,325 | ,461 | 2,168 |
| KONDISI.KERJA | ,312 | ,231 | ,224 | 1,349 | ,207 | ,590 | 1,694 |
| a. Dependent Variable: K.KERJA | | | | | | | | |

*Sumber : Data olahan SPSS 19.0*

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

Y = 1,263 + 0,725 x1 + 0,369 x2 + 0,312 x3

Dari analisis regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstan sebesar 1,263 dapat diartikan bahwa nilai kepuasan kerja sebelum dipengaruhi faktor pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja adalah positif.
2. Koefisien regresi x1 sebesar 0,725 atau positif artinya bahwa jika faktor pekerjaan itu sendiri tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (gaji dan kondisi kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel x1 (pekerjaan itu sendiri) satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,725 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap
3. Koefisien regresi x2 sebesar 0,369 atau positif artinya bahwa jika faktor gaji tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel x2 (gaji) satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,369 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
4. Koefisien regresi x3 sebesar 0,312 atau positif artinya bahwa jika faktor kondisi kerja sedangkan variabel lain (pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel x3 (kondisi kerja) satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,312 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
5. **Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi**
   1. **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel ”Coefficient” yang terdapat pada tabel.13 di atas.

1. Pekerjaan itu sendiri (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai signifikansi 0,004. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,004 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel x1 mempunyai thitung yakni 3,695 dengan t tabel = 2,228. Jadi thitung >t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel x1 mempunyai kontribusi terhadap Y atau variabel pekerjaan itu sendiri (x1) berpengaruh signifiakn terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial

1. Gaji (X2) terhadap Kepuasan kerja

Pada tabel.13 terdapat nilai signifikansi 0,325 lebih besar daripada nilai probabilitas 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Variabel x2 mempunyai thitung yakni 1,034 dengan t tabel = 2,228. Jadi thitung < ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel x2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y atau secara parsial variabel gaji (x2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

1. Kondisi kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Terlihat pada tabel.13 nilai signifikansi variabel kondisi kerja (x3) memiliki nilai 0,207 yang berarti lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Variabel x3 mempunyai thitung yakni 1,349 dan t tabel = 2,228. Jadi thitung < t tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel x3 tidak memiliki kontribusi terhadap Y atau dengan kata lain variabel kondisi kerja (x3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari hasil uji parsial di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor gaji dan kondisi kerja masing-masing tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

* 1. **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel.15 Uji Simultan**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 118,734 | 3 | 39,578 | 17,223 | ,000a |
| Residual | 22,980 | 10 | 2,298 |  |  |
| Total | 141,714 | 13 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI  b. Dependent Variable: K.KERJA  *Sumber : Data olahan SPSS 19.0* | | | | | | |

Pengujian secara simultan x1, x2, x3 terhadap Y :

Dari tabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,223 dengan nilai probabilitas (sig)= 0,000. Nilai Fhitung (17,223) > Ftabel (3,708) dan sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau niali 0,000 < 0,05, maka H1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

* 1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin kecil nilai R2 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen makin terbatas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel.15 berikut :

**Tabel.16 Koefisien Determinasi**

| **Model Summaryb** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,915a | ,838 | ,789 | 1,51593 | 2,505 |
| a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI  b. Dependent Variable: K.KERJA  *Sumber : Data oalahan SPSS 19.0* | | | | | |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji,dan kondisi kerja berpengaruh sebesar 78,9% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 21,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai koefisien yang mendekati 1 (0,789) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen berkontribusi kuat terhadap variabel dependennya.

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil peneltian yang telah dilakukan dapat dijabarkan beberapa hal dalam penelitian ini :

1. Penggunaan model analisis regresi linier yang digunakan telah memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah ada gangguan-gangguan dari model analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini terkait varibel-variabel bebasnya.
2. Dari uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sama halnya yang dikemukakan pada teori-teori yang digunakan pada penelitian ini, hasil yang diperoleh dari responden pun memperjelas bahwa pekerjaan, gaji dan kondisi kerja merupakan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.
3. Pengujian F dan t

Pada hasil uji F, diperoleh nilai yang menyatakan bahwa kesemua variabel bebas seacra bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 17,223 adalah signifikan.

Uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun gaji dan kondisi kerja tidak demikian. Beberapa hal yang menjadi alasan ini terjadi:

1. Gaji, hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif namun tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan sistem penggajian yang berdasarkan golongan dan golongan tersebut ditentukan dari lama bekerja, selain itu pemberian gaji yang kadang terlambat. Untuk karyawan tetap (yang menjadi subjek pada penelitian ini) penggajian tidak ditentukan dari seberapa banyak proyek yang dikerjakan, gaji tetap diberikan bahkan jika tidak ada proyek lapangan yang dikerjakan. Sedangkan untuk karyawan kontrak, mereka digaji sesuai dengan volume proyek yang dikerjakan dengan waktu kontrak yang sudah disepakati sebelumnya. Mengingat ini yang terjadi pada karyawan jadi dapat menjelaskan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebab gaji lebih banyak memberikan ketidakpuasan.
2. Kondisi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Dilihat dari lokasi perusahaan yang berdampingan dengan unit-unit usaha lain dari perusahaan, berhadapan langsung dengan pasar umum masyarakat sekitar, arus kendaran perusahaan yang hilir mudik terkadang terkendala karena keramaian pasar tersebut. Terlepas dari lokasi, perlengkapan, peralatan, dan fasilitas perusahaan mendapatkan perawatan yang baik untuk pemakaian jangka panjang, karyawan juga terbiasa dengan kerja lapangan yang berpindah-pindah sesuai proyek kerja perusahaan sehingga para karyawan menganggap kondisi kerja bukanlah hal yang perlu dipermasalahkan berkaitan dengan puas atau tidaknya mereka terhadap apa yang mereka kerjakan.
3. Pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan. Dengan melihat keberagaman pekerjaan yang ada pada divisi workshop, hal ini sesuai dengan teori dua faktor tentang kepuasan kerja. Mengingat salah satu faktor ekstrinsiknya adalah isi pekerjaan. Isi pekerjaan yang dimaksud adalah variasi pekerjaan, tingkat kesulitan, kesesuaian pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Aspek-aspek inilah yang memenuhi faktor pekerjaan yang dirasakan karyawan yang mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.
4. Nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,789 berarti bahwa variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja menjelaskan 78,9% dari total variasi yang terjadi pada kepuasan kerja. Sisanya 21,1% adalah pengaruh dari hal-hal di luar variabel bebas tersebut. Hal ini terjadi sebab variabel bebas dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang hampir selalu ada dalam teori kepuasan kerja karyawan. Adapun besaran persentase untuk masing-masing kontribusi variabel tidak dapat dijelaskan lebih rinci sebab yang ingin diketahui hanyalah pengaruh kesemua variabel bebas berkontribusi kuat atau tidak terhadap variabel terikatnya. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja banyak seperti pengawasan, rekan kerja, kebijakan perusahaan dan lainnya.

Dari pembahasaan yang dikemukakakan, faktor-faktor dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja secara positif namun ada yang tidak signifikan dan kemampuan mempengaruhi kepuasan kerja kuat, namun ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Pengawasan

Bimbingan dan bantuan teknisyang diberikan atasan kepada karyawan, diantaranya : bimbingan, dorongan, semangat, bantuan teknis, komunikasi informasi, akan memeberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

1. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang dialkuakan adil bagi karyawan. Yang termasuk dalam kebijakan perusahaan ialah semua yang nberkaitan dengan prosedur yang dilakukan dalam mengatur jalannya pekerjaan di perusahaan.

1. Keamanan Kerja

Rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja, suasana kerja, yang aman baik berupa materil maupun non-materil.

1. Hubungan Inerpersonal Dengan Rekan Keja

Derajat keseuaian yang dirasakan dengan berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah, membina hubungan, mendukung pelaksanaan tugas, dapat diajak kerja sama,mempunyai rasa kesatuan yang kuat akan menghantarkan seorang karyawan kepada kepuasan kerja yang meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja cukup banyak, namun yang relevan dengan penelitain yang dilalukan pada perusahaan kontruksi ini adalah yang telah dipaparkan dalam pembahasan ini.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Data hasil penelitian yang diolah telah memenuhi asumsi klasik dan diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu :

Y = 1,263 + 0,725 x1 + 0,369 x2 + 0,312 x3

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja.
2. Faktor Gaji dan Kondisi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja namun tidak signifikan.
3. Faktor pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. Faktor Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, dan Kondisi Kerja mempengaruhi variasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 78,9%, sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
5. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hal-hal yang perlu disarankan berkaitan dengan penelitian ini adalah :

60

1. Pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, baik faktor yang diteliti pada penelitian ini maupun tidak, seperti supervisi atau pengawasan, rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan faktor lainnya.
2. Dari jawaban responden dan hasil uji regresi menunjukkan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, untuk itu hal ini perlu diperhatikan lagi. Mengingat pekerjaan memerlukan keahlian dan keterampilan, memiliki tingkat kesulitan yang beragam, memerlukan tanggungjawab dan kreativitas, sehingga perlu diperhatikan lebih demi kepuasan kerja karyawan dan kelancaran jalannya perusahaan.
3. Penelitian ini belum sepenuhnya memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan PT.Kakanta secara menyeluruh,karena data yang diperoleh hanya dari karyawan tetap dan dari divisi tertentu. Oleh sebab itu, untuk mengetahui seberapa jauh kepuasan kerja seluruh karyawan terhadap perusahaan,khususnya perusahaan konstruksi sebaiknya dilakukan pada divisi-divisi yang terdapat pada perusahaan tersebut.
4. Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang diteliti hanya dari karyawan tetap, akan lebih baik jika mengikutsertakan karyawan kontrak sebagai subjek penelitian sebab mereka adalah orang-orang yang merasakan langsung dampak dari pekerjaan yang perusahaan berikan sehingga dapat diketahui seperti apa kepuasan kerja yang dirasakan seluruh karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*.Cetakan ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto,Suharsimi. 1998.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

As’ad, Mohammad. 1995. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.

H. Malayu SP. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.

Handoko, Hani. T. 1990. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Indrianto, Nur & Supomo, Bambang.2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE.

Konsultan Statistik. 2009*. Uji Asumsi Klasik.* <http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html>

Konsultan Statistik. 2011. *Koefisien Determinasi Pada Regresi.* <http://www.konsultanstatistik.com/2011/07/koefisien-determinasi-pada-regresi.html>.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Pennerbit Andy.

Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*.Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan : Handayana Pujatmaka. Jakarta: Prenhallindo.

Sanny,fm. 2011. *Membaca Hasil SPSS.*

<http://sannyfm.blogspot.com/2011/02/membaca-hasil-spss.html>.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung ; Mandar Maju.

Siagian, P. Sondang. 1998. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Jakarta: Gunung Agung.

62

Sisca. 2011. *Uji Aumsi Klasik Dengan SPSS Panduan 04*.  
<http://carapandangku.blogspot.com/2011/07/uji-asumsi-klasik-dengan-spss-panduan_04.html#more>.

Sisca. 2011. *Pengujian Hipotesis Regresi Linier.* <http://carapandangku.blogspot.com/2011/07/pengujian-hipotesis-regresi-linier.html>.

Sugiyono, 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009*. Manjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Teori Online. 2012. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja.* http://teorionline.wordpress.com/2012/02/20/cara-mengukur-kepuasan-kerja/

Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yukl. 1992. *Organisational Behavior and personnel Psychology.*

LAMPIRAN

64

**Kuesioner Penelitian**

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAKANTA DIVISI WORKSHOP DI KOTA MAKASSAR

Bapak responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, Saya mohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

Atas waktu yang Anda luangkan, Saya ucapkan terima kasih.

1. IDENTITAS RESPONDEN

Jabatan : Koord.Bag. / Staff (Div.Workshop)

Usia :

Lama Bekerja :

Tingkat Pendidikan :

1. PETUNJUK PENGISIAN
2. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Anda
3. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda cek (√) pada salah satu jawaban yang menurut Anda sesuai.

Adapun makna jawaban tersebut sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

1. DAFTAR PERTANYAAN
2. Isi Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. |  |  |  |  |  |
| 2. | Pekerjaan yang Saya lakukan menambah pengetahuan Saya. |  |  |  |  |  |
| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| 3. | Pekerjaan yang beragam membuat saya tidak merasa bosan dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 4. | Kesulitan pekerjaan membuat Saya merasa tertantang untuk menyelesaikannya. |  |  |  |  |  |
| 5. | Pekerjaan yang selalu saya lakukan menjadikan Saya seorang ahli dibidangnya. |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya merasa senang dengan pekerjaan selama ini. |  |  |  |  |  |

1. Gaji

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya menerima gaji sesuai beban kerja dan tanggung jawab. |  |  |  |  |  |
| 2. | Gaji yang diberikan sesuai dengan yang Saya harapkan. |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya menerima gaji tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya merasa cukup dengan gaji yang diberikan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 5. | Gaji yang Saya terima dapat memenuhi kebutuhan Saya. |  |  |  |  |  |

1. Kondisi Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman. |  |  |  |  |  |
| 2. | Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai. |  |  |  |  |  |
| 3. | Tersedianya peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 4. | Lingkungan sekitar lokasi kerja mendukung kelancaran pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya senang dengan kondsi kerja sekarang ini. |  |  |  |  |  |

1. Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Setiap pekerjaan yang diberikan, Saya menyelesaikannya dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. |  |  |  |  |  |
| 3. | Ada rasa puas jika pekerjaan yang Saya lakukan selesai tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 4. | Pekerjaan yang Saya lakukan sesuai dengan SOP yang diterapkan. |  |  |  |  |  |
| 5. | Peraturan yang diberlakukan perusahaan, Saya mematuhinya dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya betah dengan pekerjaan sekarang ini. |  |  |  |  |  |
| 7. | Banyak yang telah Saya dapat dengan bekerja di perusahaan ini. |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya merasa senang menjadi bagian dari perusahaan ini. |  |  |  |  |  |

**Terima kasih atas waktu dan kerjasama yang Anda berikan.**

Tabel hasil distribusi kuesioner untuk pengujian validitas dan reliabilitas

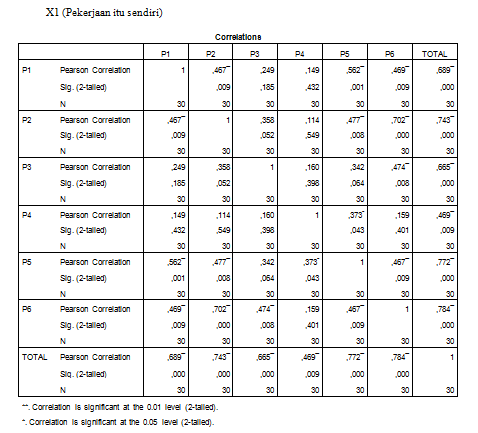
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal | | | | |  | Jumlah |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 16 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 27 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| X1 - Pekerjaan Itu Sendiri | | | | | | | |

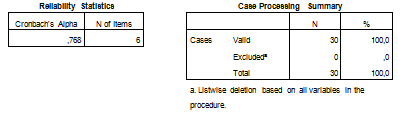
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal | | | | | Jumlah |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| X2 – Gaji | | | | | | |

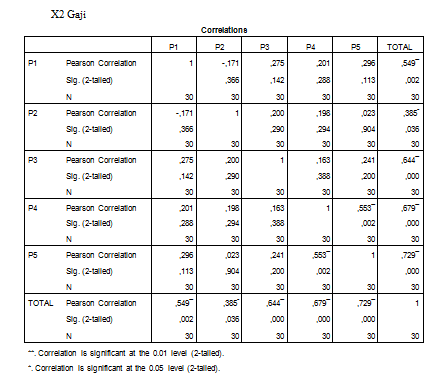
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal |  |  |  |  | Jumlah |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 16 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 22 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| X3 – Kondisi Kerja | | | | | | |

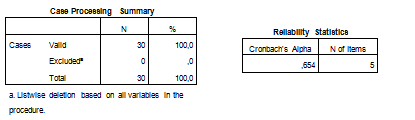
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | No. Soal | | | | | | | | Jumlah |
| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 30 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| Y – Kepuasan Kerja | | | | | | | | | |

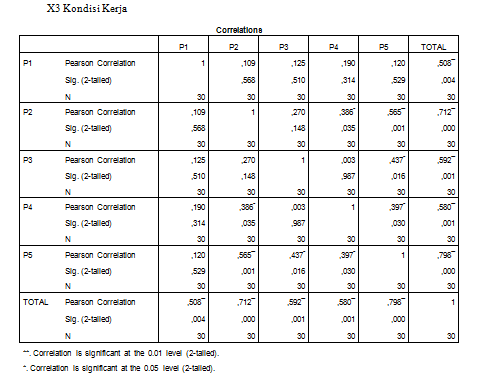
Tabel Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner (pengujian kuesioner pada 30 orang karyawan divisi workshop)

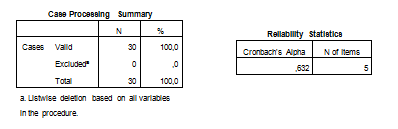




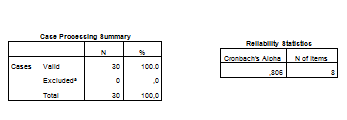


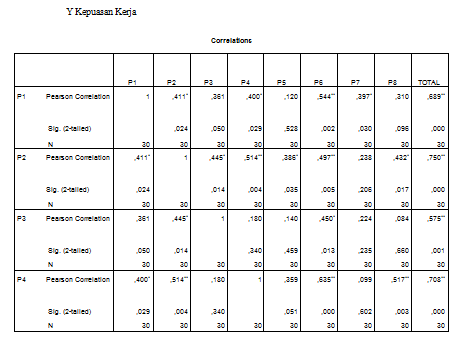


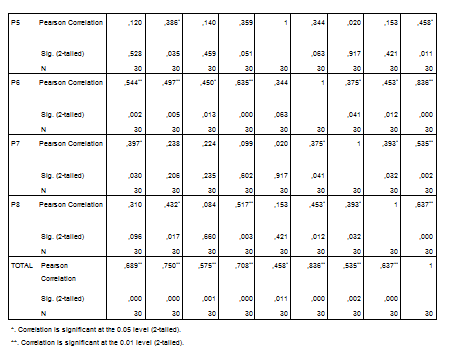


****

**Kepuasan Kerja**

****

****

****

**Tabel Validitas dan Reliabilitas Kuesioner ( pengujian yang dilakukan pada 30 karyawan ) diperoleh hasil sebagai berikut :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir Total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,689 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,743 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,665 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,469 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,772 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,784 | 0,3 | Valid |

X1 (Pekerjaan itu Sendiri)

X2 (Gaji)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,649 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,385 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,644 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,679 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,729 | 0,3 | Valid |

X3 (Kondisi Kerja)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,508 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,712 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,592 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,580 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,798 | 0,3 | Valid |

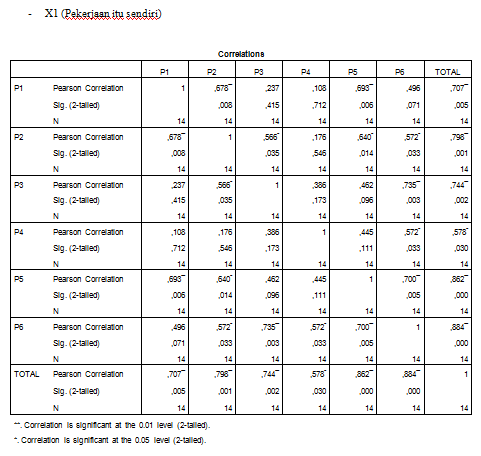
Y (Kepuasan Kerja)

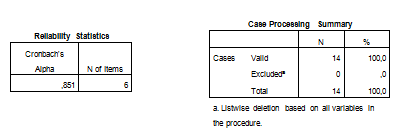
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Koefisien Korelasi Butir total | Angka Kritis | Keterangan |
| 1 | 0,689 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,750 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,575 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,708 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,458 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,836 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0,535 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0,637 | 0,3 | Valid |

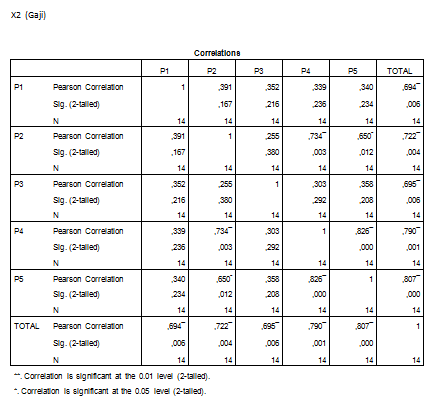
Reliabilitas Y, X1, X2, X3.

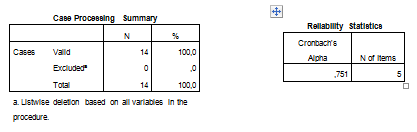
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Alpha | Keterangan |
| Pekerjaan Itu Sendiri | 0,768 | Reliabel |
| Gaji | 0,654 | Reliabel |
| Kondisi Kerja | 0,632 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,806 | Reliabel |

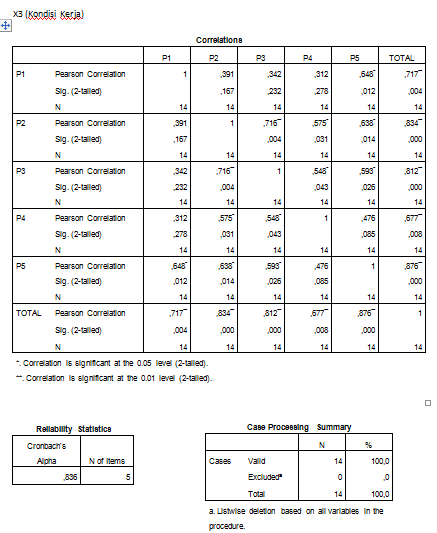
Tabel Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner (distribusi pada 14 responden yang merupakan populasi/sampel pada penelitian ini)

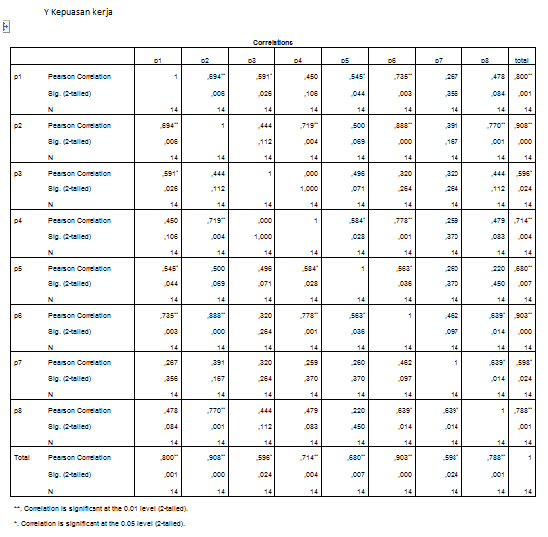


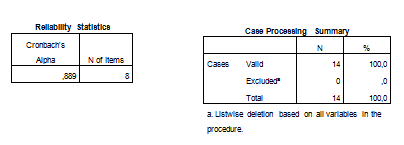
****

****

****

****

****

****

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (SPSS 19.0 For Windows)**

| **Variables Entered/Removedb** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | KONDISI.KERJA, PKRJN ITU SENDIRI,  GAJI | . | Enter |
| a. All requested variables entered.  b. Dependent Variable: K.KERJA | | | |

| **Model Summaryb** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,915a | ,838 | ,789 | 1,51593 | 2,505 |
| a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI  b. Dependent Variable: K.KERJA | | | | | |

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 118,734 | 3 | 39,578 | 17,223 | ,000a |
| Residual | 22,980 | 10 | 2,298 |  |  |
| Total | 141,714 | 13 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI  b. Dependent Variable: K.KERJA   | **Coefficientsa** | | | | | | | | | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF | | 1 | (Constant) | 1,263 | 4,853 |  | ,260 | ,800 |  |  | | PKRJN ITU SENDIRI | ,725 | ,196 | ,628 | 3,695 | ,004 | ,561 | 1,783 | | GAJI | ,369 | ,356 | ,194 | 1,034 | ,325 | ,461 | 2,168 | | KONDISI.KERJA | ,312 | ,231 | ,224 | 1,349 | ,207 | ,590 | 1,694 | | a. Dependent Variable: K.KERJA | | | | | | | | | | | | | | | |

| **Coefficient Correlationsa** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | | KONDISI.KERJA | PKRJN ITU SENDIRI | GAJI |
| 1 | Correlations | KONDISI.KERJA | 1,000 | -,174 | -,450 |
| PKRJN ITU SENDIRI | -,174 | 1,000 | -,492 |
| GAJI | -,450 | -,492 | 1,000 |
| Covariances | KONDISI.KERJA | ,053 | -,008 | -,037 |
| ISI.PEKERJAAN | -,008 | ,039 | -,034 |
| GAJI | -,037 | -,034 | ,127 |
| a. Dependent Variable: K.KERJA | | | | | |

| **Collinearity Diagnosticsa** | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Dimension | Eigenvalue | | Condition Index | | Variance Proportions | | | | | | | |
| (Constant) | | PKRJN ITU SENDIRI | | GAJI | | KONDISI.KERJA | |
| 1 | 1 | 3,986 | | 1,000 | | ,00 | | ,00 | | ,00 | | ,00 | |
| 2 | ,006 | | 25,723 | | ,71 | | ,05 | | ,00 | | ,40 | |
| 3 | ,006 | | 26,154 | | ,06 | | ,69 | | ,00 | | ,41 | |
| 4 | ,003 | | 39,432 | | ,23 | | ,27 | | 1,00 | | ,18 | |
| a. Dependent Variable: K.KERJA | | | | | | | | | | | | | |
| Residuals Statistics | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Minimum | | Maximum | | Mean | | Std. Deviation | | N | |
| Predicted Value | | | 25,4586 | | 37,4615 | | 33,1429 | | 3,02215 | | 14 | |
| Std. Predicted Value | | | -2,543 | | 1,429 | | ,000 | | 1,000 | | 14 | |
| Standard Error of Predicted Value | | | ,525 | | 1,274 | | ,778 | | ,234 | | 14 | |
| Adjusted Predicted Value | | | 26,5594 | | 39,8070 | | 33,3674 | | 3,13498 | | 14 | |
| Residual | | | -2,46153 | | 2,24380 | | ,00000 | | 1,32955 | | 14 | |
| Std. Residual | | | -1,624 | | 1,480 | | ,000 | | ,877 | | 14 | |
| Stud. Residual | | | -2,269 | | 1,613 | | -,057 | | 1,050 | | 14 | |
| Deleted Residual | | | -4,80703 | | 2,66584 | | -,22452 | | 1,96750 | | 14 | |
| Stud. Deleted Residual | | | -3,091 | | 1,780 | | -,099 | | 1,232 | | 14 | |
| Mahal. Distance | | | ,632 | | 8,248 | | 2,786 | | 2,290 | | 14 | |
| Cook's Distance | | | ,001 | | 1,227 | | ,140 | | ,319 | | 14 | |
| Centered Leverage Value | | | ,049 | | ,634 | | ,214 | | ,176 | | 14 | |
| a. Dependent Variable: K.KERJA | | | | | | | | | | | | |





