

## **ANALISIS ASPEK-ASPEK YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi pada karyawan tetap non edukatif di lingkungan Yayasan Pawyatan Daha Kediri)

Nunung Yuliasuti

Pandoe Bimowati

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Pawyatan Daha Kediri

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh aspek-aspek kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial. Juga untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap non edukatif di lingkungan Yayasan Pawyatan Daha Kediri sebanyak 86 karyawan. Analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek-aspek kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Secara parsial gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah gaji.

**Kata Kunci:** aspek-aspek kerja, kepuasan kerja karyawan.

## **THE ASPECTS ANALYSIS THAT INFLUENCED THE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION**

(a study in fulltime non educative employees in the environment of  
Pawyatan Daha Foundation Kediri)

Nunung Yuliasuti

Pandoe Bimowati

Faculty of Administration Science Pawyatan Daha University Kediri

### **Abstract**

This research intended to analyse the influence of work aspects consist of salary, work itself, leadership, coworkers, and work condition toward employees' job satisfaction. It was also to know the dominant variable that influenced toward employees' job satisfaction. The population were 86 fulltime non educative employees in the environment of Pawyatan Daha Foundation Kediri. The data analyse that was used was multiple regression analysis. The research result showed by simultant significantly there was influence between work aspects and employees' job satisfaction. By partial, significantly there were influence between salary, work itself, leadership, coworkers, work condition and employees' job satisfaction. The dominant variable that influenced toward employees' job satisfaction was salary.

**Key words:** work aspects, employees' job satisfaction.

### **Pendahuluan**

Berbagai penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan secara seksama untuk mengetahui aspek-aspek yang dipandang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini tidak bisa dipungkiri karena memang sumber daya yang paling penting di dalam sebuah

organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang mengisi organisasi dengan pekerjaannya, ketrampilan, kecakapan dan semangatnya.

Individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan, di satu sisi dituntut peranannya dalam mensukseskan tujuan organisasi di sisi lain mereka mempunyai kebutuhan yang ingin dipuaskan. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam dirinya yang menyebabkan mereka berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil. Demi kelancaran jalannya organisasi, kebutuhan karyawan harus diperhatikan dan jasa yang disumbangkan harus mendapat imbalan seimbang sehingga para karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan semangat dan gembira atau senang. Allen dalam As'ad (1995:98) mengatakan betapapun sempurnanya rencana dan pengawasan organisasi, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang diharapkan.

Uraian di atas mengungkapkan betapa pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mathis (2000:91) ada dua alasan mengapa para manajer seharusnya peduli terhadap tingkat kepuasan kerja dalam organisasi: (1). Ada bukti yang jelas, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan berpengaruh kepada komitmen organisasi, selanjutnya akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas dan pelayanan. (2). Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar masuk.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan termotivasi dalam dirinya untuk bertindak mencapai prestasi kerja lebih tinggi. Dengan kepuasan kerja tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Dalam situasi kompetitif seperti ini Yayasan Pawyatan Daha berupaya meningkatkan mutu layanan baik secara akademik maupun administrasi. Untuk itu semua unit kerja/sekolah membutuhkan karyawan yang bersedia memberikan segenap kemampuan dan mencurahkan tenaganya untuk memberikan layanan yang terbaik bagi kepentingan masyarakat. Kemauan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi kepentingan organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja karyawan itu dipengaruhi oleh banyak aspek dan sejauh ini belum pernah dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan di Yayasan ini. Karena itu peneliti tertarik meneliti tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan non edukatif di lingkungan Yayasan. Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: bagaimana gambaran variabel aspek kerja yang meliputi gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan

kerja dan kondisi kerja di unit kerja/sekolah masing-masing? Apakah ada pengaruh gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial? Aspek manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan? Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga variabel gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Diduga variabel gaji berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Metode Penelitian

Variabel independen: gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja. Variabel dependen: kepuasan kerja karyawan. Subyek penelitian: semua karyawan tetap non edukatif sebanyak 86 orang. Menurut Arikunto (1998:12) bila ukuran populasi di bawah 100 maka sebaiknya penelitian dilakukan pada populasi. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, data sekunder diperoleh dari Yayasan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen dengan menggunakan regresi berganda. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan uji F. Untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji t. Untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen secara simultan dilakukan dengan melihat nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi). Untuk mengetahui besar korelasi parsial variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai  $r^2$ .

### Hasil Penelitian

Tabel 1: Rekapitulasi rata-rata Distribusi Frekuensi Variabel Independen

Variabel	Mean
Gaji	3,36
Pekerjaan	3,46
Pimpinan	3,09
Rekan Kerja	3,91
Kondisi Kerja	3,68

Sumber: Data Primer diolah, 2009.

Nilai rata-rata (mean) dari masing-masing variabel independen pada Tabel 1 > 3,00 artinya karyawan berpendapat bahwa gaji yang diterima dan sistem penggajian cukup baik. Tingkat ketrampilan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan cukup tinggi. Pimpinan melaksanakan kepemimpinannya cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan kondisi kerja di lingkungan kerja mereka kondusif.

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (Indrianto, 2002:180). Uji validitas instrument dilakukan dengan membandingkan Koefisien Korelasi Product Moment dengan  $\alpha = 0,05$  sebagai nilai kritisnya. Apabila probabilitas hasil korelasi < 0,05 instrumen dinyatakan valid. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Valid	Tidak Valid	$\Sigma$ Butir Pertanyaan	Koef. Reliabilitas	Keterangan
Gaji	5	0	5	0,6725	Reliabel
Pekerjaan	5	0	5	0,6538	Reliabel
Pimpinan	5	0	5	0,8447	Reliabel
Rekan Kerja	4	0	4	0,9266	Reliabel
Kondisi Kerja	6	0	6	0,8499	Reliabel
Kepuasan Krja Karyawan	6	0	6	0,8145	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2009.

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena memenuhi ketentuan pengujian, masing-masing variabel memiliki Koefisien Reliabilitas > 0,60.

Deteksi gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Sujianto, 2007:82). Hasil uji disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Gaji	1,143	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pekerjaan	1,199	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pimpinan	1,324	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Rekan Kerja	1,545	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kondisi Kerja	1,489	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2009.

Untuk uji Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Rank Spearman yaitu membandingkan nilai mutlak residual dengan nilai semua variabel bebas. Jika probabilitas hasil korelasi  $> \alpha$  (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.

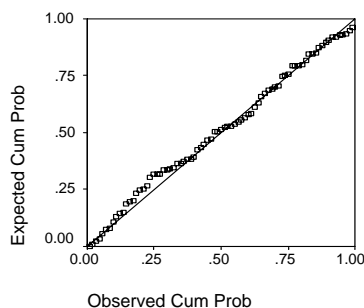
Tabel 4: Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Koef. Korelation	p-value	Keterangan
Gaji	0,018	0,872	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Pekerjaan	0,013	0,909	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Pimpinan	-0,003	0,980	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Rekan Kerja	-0,131	0,250	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kondisi Kerja	0,074	0,518	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2009.

Pengujian normalitas untuk menguji asumsi bahwa distribusi residual regresi adalah terdistribusi normal. Gambar 1 menunjukkan sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah, 2009.

Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi berganda (Tabel 5) menunjukkan nilai  $F$  hitung = 20,471  $>$   $F$  tabel = 2,340 atau  $\text{Sig } F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Koefisien Korelasi Berganda ( $R$ ) = 0,764 artinya terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0,584; artinya 58,4% variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaji, Pekerjaan, Pimpinan, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien	t-hitung	p-value	Keterangan
Gaji (X1)	0,305	3,073	0,003	Positif dan signifikan
Pekerjaan (X2)	0,236	2,309	0,024	Positif dan signifikan
Pimpinan (X3)	0,178	2,742	0,008	Positif dan signifikan
Rekan Kerja (X4)	0,284	2,988	0,004	Positif dan signifikan
Kondisi Kerja (X5)	0,185	2,005	0,049	Positif dan signifikan
Konstanta	= 0,921	F hitung	= 20,471	
R	= 0,764	Nilai kritis: t-tabel	= 1,993	
R <sup>2</sup>	= 0,584		F tabel = 2,340	
Sig F	= 0,000	$\alpha$	= 0,05	

Sumber: Data Primer diolah, 2009.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 5; variabel gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Masing-masing variabel memiliki nilai t-hitung  $>$  t-tabel atau nilai p-value  $<$   $\alpha$ . Variabel Gaji dengan koefisien regresi 0,305 artinya semakin baik gaji yang diberikan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Variabel Pekerjaan memiliki koefisien regresi 0,236 yang berarti bahwasemakin baik variasi pekerjaan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Variabel Pimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,178; artinya semakin baik perhatian pimpinan terhadap karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Variabel Rekan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,284; artinya semakin baik hubungan dengan rekan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Variabel Kondisi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,185; berarti semakin baik kondisi tempat kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Berdasar hasil analisis partial di atas maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Variabel Gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena memiliki nilai koefisien regresi parsial paling besar yaitu sebesar 0,305 dengan nilai t-hitung = 3,073  $>$  t-tabel = 1,993 atau nilai p-value = 0,003  $<$   $\alpha$  = 0,05. Dengan demikian maka hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

## Pembahasan

Secara simultan variabel independen: **gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja** berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan F-hitung = 20,471  $>$  F-tabel = 2,340 atau Sig F = 0,000  $<$   $\alpha$  = 0,05. Nilai R = 0,764 menunjukkan

hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, nilai  $R^2 = 0,584$  artinya variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 58,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model. Dari temuan di atas diharapkan pihak Yayasan untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan yang puas dalam kerjanya akan berperilaku positif terhadap pekerjaan dan organisasi, selanjutnya akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas kerjanya. Penelitian ini mendukung pendapat Robbins (2007:103) yang menyatakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah upah, promosi, pekerjaan, rekan kerja dan kondisi kerja. Rousseau dalam Panggabean (2004:129) mengatakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah karakteristik organisasi antara lain kepemimpinan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Budi (2002:82-83) bahwa aspek gaji, pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Widya Mandala (WM) Surabaya.

**Gaji (X1)** dengan  $t\text{-hitung} = 3,073 > t\text{-tabel} = 1,993$  atau  $p\text{-value} = 0,003 < \alpha = 0,05$  artinya aspek gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk orang lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa penelitian menemukan, pembayaran gaji merupakan bentuk imbalan yang paling nyata, dapat dikendalikan oleh organisasi dan memiliki dampak yang tidak kecil terhadap kepuasan kerja. Siagian (2001:296) mengatakan karyawan yang tidak puas akan gaji yang diterima dapat bertahan dalam organisasi dan melakukan bentuk pengunduran diri seperti mangkir, semangat kerja menurun, kualitas kerja rendah. Goodman dalam Panggabean (2004:131) menemukan kepuasan kerja khususnya terhadap gaji yang diterima, dipengaruhi oleh besarnya jumlah gaji juga dipengaruhi oleh adanya keadilan pada cara bagaimana gaji itu ditentukan. Penelitian ini mendukung teori-teori di atas dan juga hasil penelitian Ruvendi (2005:8) pada karyawan Balai Pertanian Bogor, bahwa sistem imbalan yang diberlakukan meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif, uang lembur, hadiah, cuti serta penghargaan yang diterima memiliki hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BBIHP.

**Pekerjaan (X2)**, nilai  $t\text{-hitung} = 2,309 > t\text{-tabel} = 1,993$  atau nilai  $p\text{-value} = 0,024 < \alpha = 0,05$  berarti aspek pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja.

Hackman & Oldham dalam Spector (1977:31) mengatakan karakteristik pekerjaan bila dihubungkan dengan keadaan psikologis dapat memberikan hasil: prestasi kerja tinggi, kepuasan kerja tinggi, motivasi, serta perputaran karyawan rendah. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Budi (2002:85) bahwa aspek pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas WM Surabaya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Subagyo (1999:85) tentang analisis aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat RSUD Ngudi Waluyo-Wlingi Blitar, menemukan aspek pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

**Pimpinan (X3)**, nilai  $t$ -hitung = 2,742 >  $t$ -tabel = 1,993 atau nilai  $p$ -value = 0,008 <  $\alpha = 0,05$  artinya aspek pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Upaya mendapatkan orang-orang yang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memimpin secara efektif perlu terus dilakukan, hal ini didasarkan oleh suatu anggapan, hampir semua kegagalan organisasi disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang efektif. Penelitian Setiawan dalam Ruvendi (2005:4) menemukan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Siagian (2001:296) menyatakan bahwa karyawan akan puas bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya artinya kepuasan kerjanya bersumber pada perilaku positif dari atasan langsung. Penelitian ini mendukung teori-teori yang disebutkan di atas dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2009:19) bahwa kesesuaian perilaku pemimpin terhadap tingkat kematangan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam rangka pelaksanaan efektivitas organisasi. Ruvendi (2005:8) menemukan hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai BBIHP.

**Rekan Kerja (X4)** dengan nilai  $t$ -hitung = 2,988 >  $t$ -tabel = 1,993 atau  $p$ -value = 0,004 <  $\alpha = 0,05$ . artinya variabel ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rekan sekerja merupakan lingkungan kerja terdekat yang akan mempengaruhi situasi kerja dan berpengaruh pada motivasi dan prestasi. Rekan sekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung dapat memberikan kepuasan. Kenyataannya kebanyakan orang, kerja selain untuk mencari uang juga untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh sebab itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang baik dan ramah akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, bila hubungan antar rekan kerja tidak berjalan baik dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja. Siagian



(2002:121-122) menegaskan manusia berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, meskipun hal itu tetap penting, melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harhat dan martabatnya. Berarti untuk memuaskan kebutuhan harga diri antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan kerja dan bawahan. Kelly dalam Jackson (2003:80) mengungkapkan hasil penelitiannya di sebuah Bank, rekan kerja mempunyai sumbangan terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan yang kemudian diikuti oleh variabel lain yaitu kondisi kerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung teori-teori di atas juga mendukung hasil penelitian Kelly meski dalam penelitian ini rekan kerja tidak memberikan sumbangan terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kondisi Kerja (X5)** dengan nilai  $t$ -hitung = 2,005 >  $t$ -tabel = 1,993 atau  $p$ -value = 0,049 <  $\alpha$  = 0,05 artinya variabel kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang kondusif akan membangkitkan semangat kerja atau gairah bekerja, dengan kata lain lingkungan kerja yang baik seperti penyusunan tempat kerja, tata ruang dan alat perlengkapan kantor yang baik, akan membantu kelancaran proses pelaksanaan tugas. Dengan terpenuhinya kondisi fisik kerja yang mereka harapkan kepuasan kerja akan lebih tinggi. Hasil temuan ini mendukung pendapat Spector (1977:3) kondisi kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Muthaher (2007:2) bahwa variabel upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Gaji (X1)** merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terbukti dari nilai koefisien korelasi parsial yang tertinggi diantara lima variabel yang digunakan dalam model, yaitu 0,305 dengan  $t$ -hitung = 3,073 >  $t$ -tabel = 1,993 atau  $p$ -value = 0,003 <  $\alpha$  = 0,05. Gaji memang merupakan aspek penting bagi karyawan. Kenyataannya imbalan berupa uang merupakan imbalan yang dianggap paling penting di tempat kerja. Sistem penggajian yang baik merupakan strategi yang bermanfaat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini mendukung teori tersebut dan juga mendukung penelitian Budi (2002:84) aspek gaji berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas WM Surabaya. Penelitian ini juga mendukung studi Farlin dalam Spector (1977:42) yang menemukan bahwa gaji atau upah merupakan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan terhadap kepuasan kerja, walaupun tidak sepenuhnya. Bukti-bukti tersebut menunjukkan kepada kita semua bahwa uang

mungkin bukan satu-satunya motivator, tapi sukar untuk berargumen bahwa uang tidak memotivasi karyawan.

### **Kesimpulan**

1. Dari analisis statistik deskriptif, deskripsi variabel gaji, pekerjaan, rekan kerja, dan kondisi kerja menurut responden sudah baik kecuali aspek pimpinan dianggap kurang baik. Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan rata-rata karyawan puas.
2. Secara simultan variabel independen: gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$ . Dari nilai  $R$  diketahui ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen.  $R^2$  menunjukkan variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen dengan persentase yang cukup besar dan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model.
3. Secara parsial masing-masing variabel independen: gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan, masing-masing mempunyai nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $p\text{-value} < \alpha$ .
4. Variabel gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, mempunyai nilai koefisien korelasi tinggi dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $p\text{-value} < \alpha$ .

### **Saran**

1. Hendaknya pihak Yayasan terus memperhatikan aspek-aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan antara lain gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja.
2. Dari jawaban responden dan hasil uji regresi menunjukkan bahwa aspek pimpinan berpengaruh signifikan tetapi kontribusi yang diberikan paling kecil diantara lima variabel, untuk itu peran kepemimpinan perlu ditingkatkan. Mengingat fungsi pimpinan sebagai pemandu, penuntun, pembimbing, pembangun motivasi kerja, pengemudi organisasi, menjalankan komunikasi yang baik, memberikan supervisi pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang diinginkan serta dicapai.

3. Mempertahankan dan atau meningkatkan gaji karyawan karena penelitian ini mengungkapkan bahwa aspek yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah gaji.

## Daftar Pustaka

1. As'ad, Moh. Psikologi Industri. Liberty.1995:98.
2. Mathis, R. L. et al. Human Resources Management. Western College Publishing. 2000:91.
3. Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT Rineka Cipta. 1998:12.
4. Indrianto, Nur & Supomo, Bambang. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. 2002:180.
5. Sujianto, Eko Agus. Aplikasi Statistik Dengan SPSS untuk Pemula. Prestasi Pustaka. 2007:82.
6. Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. PT Indeks. 2004:103.
7. Panggabean,S. Mutiara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. 2004:129-131.
8. Budi, Setya, C. Analisis aspek-aspek yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Tesis S-2. Universitas Brawijaya. Malang. 2002:82-85.
9. Siagian, P. Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. 2001:296.
10. Ruvendi, Ramlan. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. 2005. [http://ramlan.files.wordpress.com/2007/09ramlan leadership](http://ramlan.files.wordpress.com/2007/09ramlan%20leadership).
11. Spector, E. Paul. Job Satisfaction Application, Assessment, Cause and Consequences. . Sage Publications. 1997:31, 3, 42.
12. Subagyo, Bambang. Analisis aspek-aspek Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD Ngudi Waluyo Wlingi-Blitar. Tesis S-2. Universitas Brawijaya. Malang. 1999:85.
13. Hastuti, Mega W. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dalam Rangka Pelaksanaan Efektivitas Organisasi. Buletin Daha. 2009. Mei Edisi 43, 19.
14. Siagian, P. Sondang. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. 2002:121-122.
15. Jackson, Terence. Organizational Behaviour in International Management. Butterworth-Heinemann Ltd. 2003:80.
16. Muthaher, Osmad. Analisis Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja & Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 2007. Digital Library- Universitas Islam Sultan Agung.

