

Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)

The Influence of Individual Factor, Social Factor, and Main Factor of Work on Job Satisfaction (Study Case of Staff of PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)

DWI SATIYONO
TRI BODROASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email : sationodwi@gmail.com

***Abstract:** This research aimed to identify and analyze the influence of individual factor, social factor, and main factor of work on job satisfaction of staff of PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. In this research, the entire population was sampled so that the sample in this research were employees or all staff at PT. Sinar Pantja Djaja Semarang total with 50 people, including leadership. The analytical tool used in this research was multiple linear regression. The results showed that by testing hypothesis Individual factor, social factor, and main factor of work simultaneously had significant influence on job satisfaction of staff of PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. The influence of individual factor, social factor, and main factor in work was obtained value of 81.147 with F table 2.810 or F value = 81.147 > F table 2.810. Partially Individual factor was the most dominant factor influencing job satisfaction of staff of PT. Sinar Pantja Djaja Semarang for Individual factor was decisive with the employee duties so to optimize employee satisfaction, it needs recognition and appreciation from employers.*

***Keywords:** Job Satisfaction, Individual Factor, Social Factor, and Main Factor in Work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerjasama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangunegara, 2001:23). Pernyataan Schein itu menggambarkan

bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan (Edward Lawler, dalam Streers & Porter, 1983).

Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara. 2001: 67). Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kepuasan kerja akan menunjang bisnis perusahaan secara positif sedangkan bagi karyawan kepuasan kerja akan membawa hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja (Purba. 2005).

Menurut Sutrisno (2009:82) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah Faktor

individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto Payangan (2008) dengan hasil penelitiannya bahwa interaksi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan menurut (Purba, 2005) seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan dan cita-cita yang diharapkan dapat terpenuhi oleh perusahaan pada tempatnya bekerja jika dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Dari pra survey yang dilakukan terhadap karyawan staf kantor PT.Sinar Pantja Djaja Semarang tentang gaji, faktor fisik, kerjasama antar karyawan dan situasi kerja dapat diketahui bahwa karyawan yang merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 8 orang atau 16% dan tidak puas sebanyak 27 orang atau 54%, faktor fisik yang puas sebanyak 7 orang atau 14% sedangkan yang tidak puas sebanyak 25 orang atau 50 %, mengenai kerjasama antar karyawan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang karyawan yang menyatakan puas sebanyak 10 orang atau 20% sedangkan yang tidak puas sebanyak 22 orang atau 44 %, situasi kerja yang menyatakan puas sebanyak 15 orang atau 30 % sedangkan yang menyatakan tidak puas sebanyak 20 orang atau 40 %. disimpulkan bahwa terdapat ketidak puasan kerja karyawan pada staf PT. Sinar Pantja Djaja Semarang yang berakibat menurunnya semangat atau gairah bekeja dengan ditandai dengan adanya kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Kepuasan kerja karyawan dapat terwujud jika segala keinginan dan harapan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat diberikan oleh perusahaan dalam bentuk pemberian gaji yang memadai, prestasi yang dicapai, pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu dan

pengakuan yang diperoleh. Atas dasar hal-hal tersebut diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

Perumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh faktor individual terhadap kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
2. Bagaimanakah pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada staf PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
4. Bagaimanakah pengaruh faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?

Tujuan Penelitian. Melalui penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Artinya bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. (Rivai dan Sagala. 2009:86).

Demikian halnya Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan,

perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi 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.

Faktor Individual (X₁). Menurut Blum dalam Sutrisno (2009:82) faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Menurut Bodra dalam Hasibuan (1994 : 144) menyatakan bahwa faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Sedangkan menurut Sopiah (2008 : 171) faktor individual meliputi umur, kesehatan dan harapan. Berdasarkan pada definisi tentang faktor individual diatas maka dalam penelitian ini mengacu pada definisi Blum dalam Sutrisno (2009:77) yang menyatakan bahwa faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

Faktor Sosial (X₂). Menurut Blum dalam Sutrisno (2009 : 82) faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Adapun menurut Hasibuan (2007:202) faktor sosial meliputi besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhan. Sedangkan menurut Gibson (1996) dalam Sopiah (2008:173) faktor sosial atau faktor ekstrinsik dalam konteks pekerjaan meliputi gaji atau upah, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal. Definisi yang digunakan didalam penelitian ini adalah Blum dalam Sutrisno (2009 : 82) yang menyatakan bahwa faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

Faktor utama dalam pekerjaan (X₃). Menurut Blum dalam Sutrisno (2009 : 82) faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Sedangkan Hasibuan (2007:202) faktor utama dalam pekerjaan antara lain memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Gibson (1996) dalam Sopiah (2008: 173) faktor utama dalam pekerjaan meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan. Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Blum dalam Sutrisno (2009 : 82) yang menyatakan bahwa faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Faktor-faktor Yang Dapat Menimbulkan Kepuasan Kerja. Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji

merupakan kebutuhan dasar. Menurut (Hasibuan. 2007 : 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam penyeliaanya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Blum dalam (Sutrisno.2009:82) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor-faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gibson dalam (Sopiah. 2008:171) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja.

Penelitian Terdahulu. I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R. Payangan (2008) melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang diambil secara stratified berdasarkan pekerjaan dan golongan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, program pengembangan karyawan, interaksi sosial dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan yang kedua dilihat secara parsial program pengembangan karyawan paling dominan

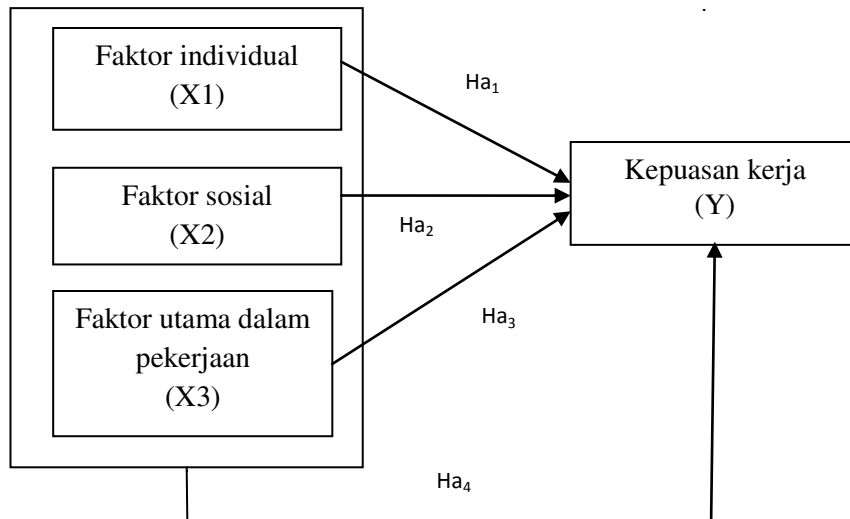
terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan pemberian kompensasi, interaksi sosial dan kondisi kerja sama peranannya.

Zaenal Arifin S dkk (2010) melakukan penelitian Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, kepercayaan Organisasi terhadap *Intention To Stay* melalui Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Sampel pada penelitian ini adalah 138 Dosen tetap Yayasan PTS Makasar khususnya Universitas di Lingkungan Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Teknik analisis yang digunakan yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan paket AMOS 5.0 dan SPSS Versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap intention to stay dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang berjudul Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman). Terdapat sampel sebanyak 137 sampel yang terdiri dari supervisor, pemimpin, bendahara, sekretaris, dan manajer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (Moderating SEM), yang pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja pengurus.

Kerangka Teoretis

Dalam penelitian ini teori yang digunakan mengacu pada konsep Blum dalam Sutrisno (2009 : 82), sehingga gambar kerangka teoretisnya sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Teoretis Penelitian

Sumber : Blum dalam Sutrisno (2009 : 82)

Hipotesis. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Ha₁ : Diduga faktor individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang

Ha₂ : Diduga faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang

Ha₃ : Diduga faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang

Ha₄ : Diduga faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis Penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Tujuan dari penelitian kausal komparatif adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat dengan cara berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin mejadi penyebab melalui data tertentu.

Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (Variabel Bebas). Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah :
 1. Faktor individual (X_1)
 2. Faktor sosial (X_2)
 3. Faktor utama dalam pekerjaan (X_3)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat). Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2009 : 74). Adapun indikator kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah :

 - a. Situasi kerja
 - b. Kerja sama antar karyawan
 - c. Imbalan yang diterima dalam kerja
 - d. Faktor fisik
 - e. Faktor Psikologis
2. Faktor individual

Faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Blum dalam Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator

faktor individual pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja adalah sebagai berikut :

- a. Umur
- b. Watak
- c. Kesehatan
- d. Harapan

3. Faktor Sosial

Faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Blum dalam Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator faktor sosial pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah :

- a. Hubungan kekeluargaan
- b. Pandangan pekerja
- c. Kebebasan berpolitik
- d. Hubungan kemasyarakatan

4. Faktor utama dalam pekerjaan

Faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju Blum dalam Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator faktor utama dalam pekerjaan pada Staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah :

- a. Upah
- b. Pengawasan
- c. Ketentraman hati
- d. Kondisi kerja
- e. Kesempatan untuk maju

Populasi dan Sampel. Populasi pada penelitian ini yaitu staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang Yang berjumlah 50 Orang Karyawan. Seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan studi sensus

Jenis Data. Jenis data dalam penelitian adalah data subyek dan data dokumenter. Data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang

menjadi subyek penelitian (responden). Data subyek diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, yaitu : lisan, tertulis, dan ekspresi. Respon tertulis diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti (Indriantoro & supomo, 2002:145)

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui pengamatan secara langsung atas objek penelitian di lapangan (Indriantoro & supomo, 2002:145). Selain itu cara untuk memperoleh data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para pegawai pada staf kantor PT Sinar Pantja Djaja Semarang yang dipakai sebagai sampel penelitian. Jadi kuesioner yang telah diisi oleh para pegawai pada staf kantor PT Sinar Pantja Djaja Semarang merupakan data primer penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data ini diperoleh berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro & supomo, 2002:145).

Teknik Pengumpulan Data. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yaitu dengan memberikan pertanyaan dan jawaban kepada responden dan dikemukakan secara tertulis , teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Indriantoro & supomo, 2002:154)

Teknik Analisa Data. Dalam penelitian ini teknis analisis yang di pergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas adalah sebagai berikut (Indriantoro dan Supomo. 1999:230) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan : Y = kepuasan kerja

β_0 = konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi dari variabel X_1, X_2, X_3
X_1	= faktor individual
X_2	= faktor sosial
X_3	= faktor utama dalam pekerjaan
e	= error

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Uji t digunakan untuk menentukan tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan uji F digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh seluruh variabel independen serta simultan terhadap variabel dependen. Apabila F hitung lebih besar sama dengan F tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara simultan dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5%. Koefisien determinasi menunjukkan variabilitas kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinear bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.386	.576		-4.145	.000		
	INDIVIDUAL	.348	.050	.671	6.957	.000	.263	3.796
	SOSIAL	.072	.035	.103	2.039	.044	.962	1.039
	PEKERJAAN	.082	.036	.219	2.246	.027	.258	3.869

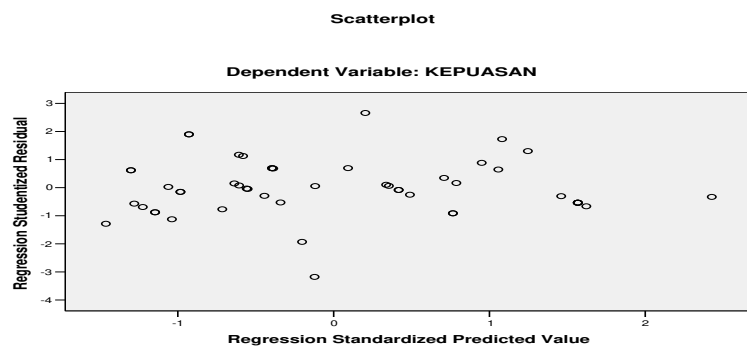
a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 50 %. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



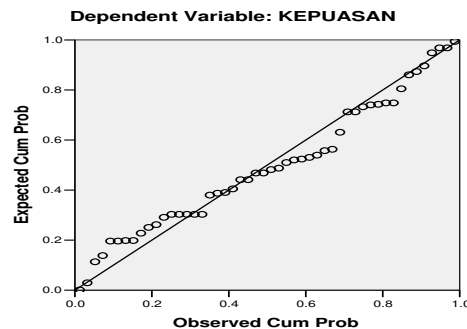
Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan *scatter plot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas . Menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 3
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen (kepuasan kerja) dengan menggunakan data variabel independen yaitu (Faktor individual , faktor sosial serta faktor utama dalam pekerjaan) yang sudah diketahui besarnya.

Adapun tabel rekapitulasi pengaruh Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.929	1.182		1.632	.110		
	INDIVIDUAL	.506	.077	.531	6.567	.000	.528	1.893
	SOSIAL	.115	.056	.138	2.031	.048	.746	1.340
	PEKERJAAN	.280	.056	.392	5.006	.000	.564	1.774

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Hasil Output SPSS 16.0, 2012

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,929 + 0,506 X_1 + 0,115 X_2 + 0,280 X_3$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,929 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh faktor individual, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan maka positif.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,506 menyatakan bahwa jika Faktor individual tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,115 menyatakan bahwa jika faktor sosial tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,280 menyatakan bahwa jika faktor utama dalam pekerjaan tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah variabel individual kemudian selanjutnya variabel faktor pekerjaan dan yang terakhir variabel faktor sosial.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,831 atau 83,1 %. Hal ini berarti sebesar 83,1 % variasi dari kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dari

ketiga variabel independen atau dengan kata lain bahwa variabel individu, sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama memiliki hubungan cukup kuat dengan variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 83,1\% = 26,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang di teliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh SPSS bahwa variabel faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan menunjukkan nilai yang signifikan positif, artinya bahwa kepuasan karyawan PT. Sinar Pantja Djaja Semarang dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Penjelasan dari masing-masing variabel dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

Pengaruh Faktor Individual (X_1) terhadap kepuasan kerja. Faktor individual (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Diketahui dari uji t nilai t hitung berada pada daerah terima H_0 , $X_1 = 6,567 > t$ tabel 2,013 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan faktor individual (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Variabel individu menunjukkan nilai $\beta = 0,506$. Nilai ini menunjukkan faktor individu terhadap kepuasan kerja secara signifikan adalah positif dan besar dibandingkan variabel lainnya.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno. Menurut Sutrisno (2009) Faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Dari hasil olah data umur cukup menentukan dengan tugas yang dilakukan karyawan, karena dengan umur yang produktif hasil kerja karyawan akan baik dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Faktor Sosial (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja. Faktor Sosial (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung berada pada daerah tolak H_0 , $X_2 = 2,031 > t$ tabel 2,013 berarti H_a diterima dan H_0

ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara faktor sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Pantja Djaja Semarang .

Nilai faktor sosial ditunjukkan dengan nilai sebesar $\beta = 0,115$ yang dapat diartikan bahwa dengan adanya peningkatan faktor sosial maka kepuasan kerja karyawan akan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor sosial meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R Payangan (2008) yang menyatakan bahwa interaksi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Faktor Utama dalam Pekerjaan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja. Faktor manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang lebih khusus karena sumber daya manusia adalah makhluk yang berbeda satu sama lain, berbeda dalam sikap, sifat dan pola berpikir. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa yang dikerjakan dan tentu saja mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut. (Purba, 2005).

Menurut Sutrisno (2009) faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Indikator pertama yang digunakan untuk mengukur faktor utama dalam pekerjaan adalah upah, upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memberikan pengaruh besar kepada karyawan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung berada pada daerah tolak H_0 , $X_3 = 5,006 > t$ tabel 2,013 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan

antara faktor utama dalam pekerjaan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Pantja Djaja Semarang Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat. Nilai faktor utama dalam pekerjaan $\beta = 0,280$ dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya faktor utama dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja secara positif. Indikator kedua yang dapat mempengaruhi faktor utama dalam pekerjaan adalah pengawasan, pengawasan ini akan dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan, dengan adanya pengawasan yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja. Indikator lain yang dapat mempengaruhi faktor utama dalam pekerjaan adalah ketemtram hati, dimana ketentraman hati ini memberikan pengaruh besar terhadap hasil output yang dihasilkan karyawan. Faktor selanjutnya adalah kondisi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik karyawan. Karyawan yang memiliki kondisi baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan out put yang tinggi karena memiliki kondisi fisik yang memadai untuk mencapai hasil yang tinggi. Faktor lain adalah kesempatan untuk maju, perusahaan akan memberikan kesempatan karyawan untuk maju kepada karyawannya.

Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial dan Faktor Utama dalam Pekerjaan Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja. Karena nilai F hitung = 81,147 > F tabel 2,810 berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan mendukung demikian juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan akan menurun jika jika faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan tidak terjamin

SIMPULAN

1. Faktor individual (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini bermakna bahwa faktor individual berpengaruh nyata

terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin baik faktor individual semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar pantja Djaja Semarang dan faktor individual merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Faktor sosial (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Hal ini diartikan bahwa jika faktor soaial meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.
4. Faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

Saran. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini faktor individual merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hal ini menjadi salah satu faktor penting terhadap keberhasilan kinerja PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memberikan insentif dan adanya kenaikan gaji dasar agar apa yang diharapkan karyawan tercapai.
2. Faktor sosial karyawan perlu ditingkatkan dengan membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan puas memiliki atasan yang baik, mangerti situasi dan kondisi bawahan, menghargai serta menghormati kemampuan kerja bawahan, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan komunikasi kerjasama yang baik antar sesama karyawan. Selanjutnya, faktor utama dalam pekerjaan perlu ditingkatkan dengan

memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus.

3. Untuk penelitian mendatang, penelitian ini dapat diperluas kepada karyawan bagian lain, selain itu variabel–variabel yang diteliti perlu diperluas misalnya dengan menggunakan teori dari Gibson maupun dengan menggunakan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2002 *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegora. Semarang
- Handoko, T. Hanni, 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hanni. 2008. . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hackman.R.,Lawer.dan Poter.1983.*Perspektive on Behavior In Organization*.Edisi Kedua. Mc.Grow-Hill Book Company
- Heidjrachman, R, T dan Husnan,S.2000. *Manajemen Personalia*. BPFE-UGM.Yogyakarta
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R. Payangan (2008) *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. II tahun 2008
- Johni Manaroinsong 2011 yang berjudul Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan Daerah di provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Volume 9 Nomor 3 Mei 2011
- Kristina, Ayu. 2007. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada RSUD Kalijaga Demak. Skripsi : Tidak dipublikasikan
- Marzuki. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

- Mangkunegara, AP(2001) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.Bandung
- Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Robbin, Steven. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Sedarmayanti. 2001, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Busines: A Skill Building Approach* New York: Johnn Wiky and Son. Inc
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Subyantoro, Arief. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11 tahun 2009
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Triani, Reni. 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada CV. DTM Project Semarang*. Skripsi tidak dipublikasikan
- Zaenal Arifin S dkk (2010) *Pengaruh Karakteritik Individu, Stres Kerja, kepercayaan Organisasi terhadap Intention To Stay melalui Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar)*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Brawijaya Malang
Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.8 Nomor 3 tahun 2010