

# PENGARUH UPAH DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASANGAN INSTALASI LISTRIK DI CV. PUTRA TUNGGAL JAYA TAHUN 2013

I Nyoman Parta Jaya

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [nyoman.parta.jaya@gmail.com](mailto:nyoman.parta.jaya@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan karakteristik pekerjaan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya. Penelitian ini dilaksanakan dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner, dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel upah terhadap kepuasan kerja, dimana hasil analisis uji signifikansi dengan uji t diperoleh nilai t.hitung lebih besar dari t.tabel yaitu  $3,319 > 1,998$  dengan signifikansi  $0,02 < 0,05$ , sebaliknya variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana dengan uji t diperoleh nilai t.hitung lebih kecil dari nilai t.tabel yaitu  $1,669 < 1,998$  dengan signifikansi  $0,1 > 0,05$ . Selanjutnya hasil signifikansi secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dimana nilai F.hitung lebih besar daripada nilai F.tabel yaitu  $10,98 > 3,15$ . Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 12,113 + 0,385(X_1) + 0,191(X_2) + e$

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, upah

## Abstract

This research aims to know the partially and simultaneous influence of the wages and the job characteristics against job satisfaction of the electrical installation employee in CV. Putra Tunggal Jaya. This research was done in with 65 respondents. The data collected by questionnaire method, analyzed by using multiple linear regression analysis.

The results showed that there was influence of variable wages towards job satisfaction, it is shown from the results of the significance test with t test, the result obtained is t count is higher than t table  $3.319 > 1.998$  with a level of significance of  $0.02 < 0.05$ , otherwise the job characteristics variables not affect significantly to job satisfaction, it is shown from the results of the significance test with t test, the result obtained is t count is lower than t table.  $1.669 < 1.998$  with a level of significance of  $0.1 > 0.05$ . Further results of the significance of simultaneously with F-test showed that there was a significant positive influence of wage and job characteristics variables against job satisfaction. It can be seen from the value of f count is higher than f table  $10.98 > 3.15$ . Multiple linear regression equations results is  $Y = 12.113 + 0.385(X_1) + 0.191(X_2) + e$

Keywords: job characteristics, job satisfaction, wages

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dewasa ini menjadi perhatian yang serius dari manajemen suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya produktivitas suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Handoko (1996:64) mengemukakan "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaan mereka." Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Wibowo, 2008) adalah (1) tingkat upah dan gaji yang diterima, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) rekan kerja, (4) promosi karir, dan (5) supervisi.

Dalam teori model motivasi tradisional, Frederick Taylor (1911) menyatakan bahwa kompensasi finansial seperti gaji atau upah merupakan faktor utama penentu kepuasan kerja, namun anggapan tersebut dapat dikesampingkan. Hal ini disebabkan banyak perusahaan telah memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan UMR pada karyawan mereka, namun tidak diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja. Soewandhono (2008) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Raglan Operasional PT. Karana Line Surabaya memaparkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang berpengaruh dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan selain kompensasi finansial berupa upah atau gaji. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa upah dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

As'sad (2001) menjelaskan bahwa indikasi menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turn over*), menurunnya

produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Hal senada juga diungkapkan oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:118) yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turn over*nya lebih tinggi. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat absensinya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif". Sejalan dengan pendapat dari AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dialami pula oleh CV. Putra Tunggal Jaya. Selama kurun waktu Januari-Desember 2013, terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan yang selama satu tahun terakhir mengalami fluktuasi, yakni pada bulan Januari tingkat absensi karyawan mencapai (15%), Februari (17%), Maret (19%), April (25%), Mei (26%), Juni (28%), Juli (24%), Agustus (26%), September (30%), oktober (32%), November (35%), dan Desember (25%). Dari data tersebut tingkat absensi karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya cukup berfluktuatif namun cenderung meningkat terutama pada bulan Oktober-November 2013, persentase absensi karyawan lebih dari 30%. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan November yang mencapai persentase 35%, sedangkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah absensi karyawan perbulannya tidak boleh lebih dari 20%.

Indikator lain bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah adalah meningkatnya *turn over* karyawan selama kurun waktu 2013, berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), persentase tingkat *turn over* karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya pada tahun 2013 mencapai angka 24,3 %. Sehingga tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2013 di CV. Putra Tunggal Jaya telah melebihi standar yang di tolerir oleh perusahaan yaitu sebesar 10% per tahun

Akibat tingginya tingkat *turn over* karyawan di CV. Putra Tunggal Jaya mengakibatkan jumlah karyawan bagian

pemasangan instalasi listrik berkurang menjadi 36 orang, padahal pada awal tahun 2013 memiliki karyawan sebanyak 46 orang. Berdasarkan data tersebut tampak bahwa tingkat absensi dan tingkat turn over karyawan bagian pemasangan instalasi listrik CV. Putra Tunggal Jaya cukup besar, maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya tingkat kepuasan kerja dari para karyawannya.

Hasil studi pra-penelitian di CV. Putra Tunggal Jaya dengan melakukan wawancara kepada 30 orang karyawan bagian pemasangan instalasi listrik. menunjukkan ketidakpuasan kerja dari karyawan disebabkan oleh upah yang dirasa tidak adil, dan pekerjaan yang dirasa membosankan serta cenderung berulang-ulang.

Sesuai rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) untuk mengetahui apakah upah dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya, (2) untuk mengetahui apakah upah dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan rancangan kausal, menurut Singarimbun dan Effendi dalam Kurniawan (2012), "penelitian kausal yaitu tipe penelitian yang menyoroti hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya". Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya sebanyak 65 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) kuesioner atau angket, metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data mengenai persepsi karyawan terhadap upah yang mereka terima dengan indikator kriteria upah yang

baik bagi karyawan, karakteristik pekerjaan dengan indikator otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, serta data mengenai kepuasan kerja karyawan dengan indikator komponen sikap kognitif, afektif dan konatif yang diperoleh melalui daftar pertanyaan atau kuesioner. (2) dokumentasi. metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui data internal dari CV. Putra Tunggal Jaya yang berupa data jumlah Karyawan, absensi, catatan tingkat turn over karyawan dan dokumen-dokumen lain yang mendukung.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, mulai dari pengumpulan data, serta data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tentang pengaruh upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data Kualitatif berupa data yang diperoleh dari dalam perusahaan berupa gambaran umum perusahaan, sistem pengupahan yang berlaku serta mekanisme pekerjaan yang dilakukan karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2014. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui hasil angket yang disebar kepada responden mengenai pengaruh upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini berupa data jumlah Karyawan, absensi, catatan tingkat turn over karyawan dan dokumen-dokumen lain yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat data primer.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dalam bentuk checklist. Angket disebar kepada karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya. Dalam kuesioner digunakan sistem skala likert untuk menilai alternatif jawaban sesuai dengan pertanyaan dimana kategorinya berisi lima tingkat preferensi jawaban, yaitu (STS); Sangat Tidak Setuju, (TS); Tidak Setuju (R); ragu-ragu, (S); Setuju (SS) sangat setuju..

Pengujian instrument dalam penelitian ini terdiri dari : (1) uji validitas, Menurut Murti dan Salamah (2006:65) validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan,kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. (2) uji reliabilitas, uji reliabilitas adalah pengujian instrument penelitian yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan,ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, (3) analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel-variabel upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya. Dimana persamaan yang dihasilkan dari regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- X<sub>1</sub> = Upah
- X<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Standart Error

Untuk mengetahui nilai b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> digunakan

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - \sum(X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)^2}$$

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, menurut Hasan (1999 : 268), "Dalam regresi berganda terdapat beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, agar dapat menghasilkan estimator linier yang

akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan". Adapun asumsi-asumsi dasar tersebut antara lain (1) pengujian autokorelasi yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan uji "Durbin Watson" (2) pengujian heterokedastisitas yang yang dimaksudkan untuk mengetahui ketidaksamaan data, atau bervariasinya data yang diteliti. Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot diagram (3) pengujian multikolinierasitas yang dimaksudkan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan standard error menjadi tinggi dan sensitif terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti dan tingkat signifikansi yang salah juga semakin besar. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF kurang dari 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) Selanjutnya dilakukan Uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel,

## HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji t digunakan untuk pengaruh parsial upah terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji t Untuk Variabel Upah (X1)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.113	6.177	1.961	.054	
	Upah	.385	.116	.397	3.319	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 3,319 > 1,998 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Upah (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013. Pengaruh Upah (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013 juga dapat diketahui dari angka probabilitas atau nilai koefisien signifikansi. Dari hasil uji t untuk variabel Upah pada Tabel 1 dapat dilihat besarnya nilai koefisien signifikansi untuk

variable Upah (X1) sebesar 0,02 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variable Upah (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra tunggal Jaya tahun 2013.

selanjutnya untuk menguji pengaruh parsial karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013 digunakan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t Untuk Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.113	6.177	1.961	.054	
	Karakteristik_Pekerjaan	.191	.114	.200	1.669	.100

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,669 < 1,998 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV.

Putra Tunggal Jaya tahun 2013 juga dapat diketahui dari angka probabilitas atau nilai koefisien signifikansi. Dari hasil uji t untuk variabel Upah pada Tabel 2 dapat dilihat besarnya nilai koefisien signifikansi untuk variable Karakteristik Pekerjaan (X2) sebesar 0,1 > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variable Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Rasio Skewness dan Kurtosis**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	
Unstandardized Residual	65	-8.05079	7.13682	.0000000	3.03952561	-.134	.297	-.182	.586
Valid N (listwise)	65								

listrik di CV. Putra tunggal Jaya tahun 2013.

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013 digunakan uji F dengan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for Windows*, sebelum

Dari data tersebut terlihat bahwa rasio Skewness :  $-0,134 / 0,297 = 0,451$ , sedang rasio Kurtosis =  $-0,182 / 0,586 = 0,310$ . Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara  $-2$  hingga  $2$ , maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

membahas regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji model regresi. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data sebagai berikut

Uji Normalitas, hal ini dilihat dari rasio Skewness dan Kurtosis berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut.

Uji Multikololinearitas, hal ini dilihat dari angka VIF berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikololinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.113	6.177		1.961	.054		
Upah	.385	.116	.397	3.319	.002	.834	1.199
Karakteristik_Pekerjaan	.191	.114	.200	1.669	.100	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Dari data tersebut terlihat bahwa angka *Fariabel Inflammatory Factor* (VIF) penelitian < dari 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikololinearitas

Uji Heterokedastisitas, hal ini dilihat dari penyebaran titik atau pola dalam diagram *Scatter Plot* menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for Windows*, dimana pada diagram tersebut tidak terdapat ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0

pada sumbu Y, maka dapat dipastikan tidak terjadi heterokedastisitas

Uji Linieritas, hal ini dilihat dari table Anova setelah melakukan pengolahan data menggunakan program komputer *SPSS 16.0 for Windows*, table Anova menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,98 > 3,15$ , artinya model regresi dapat digunakan dalam memprediksi pengaruh Upah dan

Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya

Setelah melakukan Uji Asumsi Klasik Uji F digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan secara simultan dari Upah (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan

bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program komputer SPSS 16.0 for Windows diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.584	2	104.792	10.988	.000 <sup>a</sup>
	Residual	591.278	62	9.537		
	Total	800.862	64			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Pekerjaan, Upah

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $10,98 > 3,15$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas Upah (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013

Pengaruh pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas Upah (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013 juga dapat diketahui dari angka probabilitas atau nilai koefisien signifikansi.

Dari hasil uji F pada Tabel 5 dapat dilihat besarnya nilai koefisien signifikansi untuk persamaan regresi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas Upah (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian

pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013

Persamaan regresi yang dapat dibuat untuk menggambarkan pengaruh Upah (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013 dilihat dari Tabel 4.5 adalah sebagai berikut

**Table 6**  
**Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.113	6.177		1.961	.054		
	Upah	.385	.116	.397	3.319	.002	.834	1.199
	Karakteristik_Pekerjaan	.191	.114	.200	1.669	.100	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

## PEMBAHASAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV.Putra Tunggal Jaya hal ini dapat diketahui persamaan regresi yang hasilnya adalah:

$$Y = 12,113 + 0,385 (X1) + 0,191 (X2) + e$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut.

1. Konstanta 12,113 menunjukkan bahwa jika variabel bebas Upah (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 12,133 satuan
2. Koefisien regresi 0,385 berarti jika variabel Upah (X1) meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 satuan dengan syarat variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi 0,191 berarti jika variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,191 satuan dengan syarat variabel bebas lainnya tetap.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah dibuat, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari

variabel upah terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji signifikansi dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $3,319 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra tunggal Jaya tahun 2013.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji signifikansi dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $1,669 < 1,998$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,1 > 0,05$  maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di CV. Putra tunggal Jaya tahun 2013,
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $10,98 > 3,15$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 12,113 + 0,385 (X1) + 0,191 (X2) + e$  yang berarti X1 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,385 dan pada X2 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,19.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Diharapkan pihak manajemen perusahaan untuk menerapkan sistem perupahan yang tidak merugikan salah satu pihak serta sesuai dengan kriteria upah yang baik dan layak bagi karyawan
2. Diharapkan pihak manajemen perusahaan untuk dapat merancang pembagian pekerjaan dengan sistem rolling yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan bidang tugas yang berbeda yang seringkali mengharuskan adanya keterampilan yang berbeda-beda sehingga pekerjaan tersebut akan meniadakan kerutinan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang.
3. Diharapkan pihak manajemen perusahaan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya sehingga karyawan akan lebih memaknai pekerjaan yang dikerjakan secara lebih mendalam
4. Diharapkan pihak manajemen perusahaan untuk memberikan kendali secara utuh atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang nantinya menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.
5. Diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat memberikan informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Sehingga karyawan dapat mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrie Jatmiko. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang*.
- Hasibuan. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta.
- Indi Djastuti. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pt. Prenhallindo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya Remaja
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ni Kadek Sri Pebriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar*.
- Robbin, Stephen, P. 2003. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Tejemahan), Jakarta : Erlangga
- Robbin, Stephen, P. 2002. *Prilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta : PT.Prehallindo.
- Siangiing, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi VI. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siangiing, Sondang. 1995. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : IKAPI,.
- Soewandhono. 2008. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Raglan Operasional PT. Karana Line Surabaya*.
- Supriyadi. 2006. *Etos Kerja Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta : Harapan Utama.
- Suwena. 2011. *Evaluasi Pelayanan Administrasi Akademik Pada Universitas Pendidikan Ganesha*

*Singaraja.* Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.

Stoner, A.F.J. 1991. *Manajemen* Jilid 2, Jakarta : Erlangga.

Tjiptono, Fandy.2003. *Total Quality Management.* Yogyakarta: Andi.

Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2000. *Manajemen Jasa.* Edisi Kedua. Jakarta: Andy Offset.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wadi, Andi. 2006. *Evaluasi Implementasi Program MBS Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan Pada SMK Negeri 1 Sukasada.* Tesis tidak diterbitkan. Singaraja: Undiksha Singaraja.

Yamit, Zulian. 2002. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa.* Yogyakarta: Ekonomi.

Yamit, Zulian. 2002. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa.* Yogyakarta: Ekonomi.