

PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIANTO PRIMA JAYA

Stevianus

*Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Pondok Cina, Depok 16424, Jawa Barat
stevianus@staff.gunadarma.ac.id*

Abstrak

Tujuan utama perusahaan untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai efektivitas yang tinggi. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan salah satunya oleh Kepuasan Kerja karyawan baik.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Rianto Prima Jaya yang berjumlah 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Proportional Stratified Random Sampling dengan mengambil sampel sebanyak 90 orang. Menurut Sugiyono (2007:75), teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert. Data ini diperoleh melalui HRD di perusahaan. Data ini berupa jumlah karyawan, bagian atau divisi. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan karyawan perusahaan dan para responden mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden tentang faktor motivator dan faktor hygiene dan Kepuasan Kerja PT. Rianto Prima Jaya. Uji Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur. Uji ini dilakukan dengan pendekatan korelasi product moment antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran data dua kali atau lebih gejala yang sama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hygiene memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rianto Prima Jaya, sedangkan variabel Motivator memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Korelasi / hubungan antara faktor Hygiene dan Motivator dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Rianto Prima Jaya adalah cukup tinggi sebesar ($r = 0.710$) dimana Adjusted R square adalah sebesar 0.710 hal ini berarti 71% dari variasi variable dependent Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Rianto Prima Jayayang dapat dijelaskan oleh variabel independent Hygiene dan Motivator sedangkan sisanya sebesar 0,290 atau 29% dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada.

Kata kunci: *hygiene, motivator, kepuasan kerja*

INFLUENCE FACTORS HYGIENE AND MOTIVATOR EMPLOYEE SATISFACTION IN THE RIAN TO PRIMA JAYA COOPERATION

Abstract

The company's main goal to achieve maximum profit, so that the company's goals can be achieved, then the company should have a high effectiveness. Companies and employees are two things that need each other. The success employees of self-actualization of potential and an opportunity to meet their needs. As for the company, success is a means towards the growth and development of the company. The company's success is determined in part by either the employee job satisfaction.

The population of study was employees of PT. Rianto Prima Jaya, amounting to 90 employees. The sampling technique used in this study is the Proportional stratified random sampling by taking a sample of 90 people. According Sugiyono (2007: 75), this technique is used when the population has members or elements that are not homogeneous and stratified proportionally. Measurement of variables in this study will use a Likert scale. This data was obtained through HRD in the company. This data is in the form of number of employees, section or division. The interview is with a question and answer directly to the employees of the company and the respondent regarding the motivation, job satisfaction, and employee performance in an organization or company. The questionnaire is to provide a list of written questions to the respondent on motivational factors and hygiene factors and job satisfaction PT. Rianto Prima Jaya. Validity is an instrument that can be used to measure what should be measured. This test is done to approach product moment correlation between each of the items that measure a variable with a total score of the variables. Reliability test was conducted to determine the level of consistency of measurement results when the data measured twice or more the same symptoms.

The results showed that the variables of Hygiene negative effect and no significant effect on Employee Satisfaction at PT. Rianto Prima Jaya,, while Motivator variables provide a significant and positive effect on employee job satisfaction. Correlation / relationship between hygiene and motivator factors with job satisfaction of employees of PT. Rianto Prima Jaya is high enough for ($r = 0.710$) in which the adjusted R-square is equal to 0.710 this means 71% of the variation in the dependent variable job satisfaction of employees at PT. Rianto Prima Jayayang can be explained by the independent variables of Hygiene and Motivator sedangkan the balance of 0.290 or 29% is explained by other variables outside the existing variable.

Keywords: *hygiene, motivator, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi dan bervariasi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan laba maksimal. Sumber

daya yang memerlukan perhatian yang cukup ekstra adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena beda dengan mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu, sumber daya manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan dapat menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik oleh

perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Di dalam dunia kerja sering kita jumpai orang-orang dengan hasil produksi biasa-biasa saja, namun disisi lain, sering juga ditemui tipe manusia yang menginginkan hasil produksi tinggi, mereka bekerja dengan penuh antusias dan tekun. Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasaan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah serta badan usaha yang memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin.

Sumberdaya manusia atau sering disebut karyawan yang di maksud adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan yang berharga. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di diharapkan dapat

merangsang dan memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani, menjadi salah satu faktor yang penting (Finck, Timmer & Mennnes, 1998).

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kepuasan karyawan berarti output yang ada dan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di diharapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan kerja yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya (As'ad, 2005).

Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang da-

pat mempengaruhi kepuasan karyawan. Dengan mengetahui kepuasan karyawan diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.

Seperti halnya yang di alami oleh PT. Rianto Prima Jaya, saat ini di hadapkan pada masalah menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kurang puasnya karyawan berdampak pada kenaikan absensi pegawai, selain itu didapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidak puasan yang terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud adalah adanya masalah interen antara satu karyawan dengan karyawan dan pimpinan, sehingga berdampak langsung pada komitmen karyawan yang menurun. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing.

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh Faktor Hygiene dan Motivator terhadap kepuasan kerja karyawan dan menguji secara empirik manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rianto Prima Jaya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Dalam survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data yang sudah ada dikumpulkan, dipelajari dan diteliti dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik sehingga permasalahan yang diteliti mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dimengerti dan dipahami.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Rianto Prima Jayayang berjumlah 620 karyawan. Jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 86 orang. Namun dalam penelitian ini jumlah sampel ditetapkan 90 responden yang bertujuan agar data yang dihasilkan penelitian lebih akurat dan valid menurut Slovin dalam Husein Umar (2003:78).

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel Faktor Hygienedan Motivator dan Kepuasan Kerja Karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut. Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai faktor hygiene secara umum.

Tabel. 1 Daftar Pernyataan Penelitian 1

PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS	TOTAL
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan1	5	2	11	45	22	85
Pertanyaan2	0	4	10	48	23	85
Pertanyaan3	0	5	9	54	17	85
Pertanyaan4	4	11	22	40	8	85
Pertanyaan5	0	2	14	45	24	85
Pertanyaan6	4	2	9	57	13	85
Pertanyaan7	3	10	22	38	12	85
Pertanyaan8	0	12	15	47	11	85
Pertanyaan9	0	1	3	53	28	85
Pertanyaan10	0	3	10	48	24	85
Pertanyaan11	0	0	8	56	21	85
Pertanyaan12	2	5	10	55	13	85
Pertanyaan13	0	4	11	51	19	85
Pertanyaan14	0	0	4	52	29	85
Pertanyaan15	20	42	20	3	0	85
Pertanyaan16	7	24	24	30	0	85
Pertanyaan17	0	5	25	45	10	85
Pertanyaan18	9	24	26	25	1	85
Pertanyaan19	2	14	41	26	2	85
Pertanyaan20	9	32	8	36	0	85
Pertanyaan21	1	21	42	20	1	85
Pertanyaan22	0	2	4	51	28	85
Pertanyaan23	0	0	5	55	25	85
Pertanyaan24	0	0	9	60	16	85
Pertanyaan25	0	0	12	51	22	85
Pertanyaan26	0	0	5	55	25	85
Jumlah	66	225	379	1146	394	2210
%	2.98%	10.18%	17.14%	51.85%	17.82%	100%

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel dapat disimpulkan dari 85 sampel yang diteliti, untuk variabel Faktor Hygienedari 26 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “Setuju” yaitu sebanyak 1146 kali atau 51.85%. Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Faktor Motivator secara umum sebagai berikut.

Tabel. 2 Daftar Pernyataan Penelitian 2

PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS	TOTAL
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan1	5	2	11	45	22	85
Pertanyaan2	0	4	10	48	23	85
Pertanyaan3	0	5	9	54	17	85

PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS	TOTAL
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan4	4	11	22	40	8	85
Pertanyaan5	0	2	14	45	24	85
Pertanyaan6	4	2	9	57	13	85
Pertanyaan7	3	10	22	38	12	85
Pertanyaan8	0	12	15	47	11	85
Pertanyaan9	0	1	3	53	28	85
Pertanyaan10	0	3	10	48	24	85
Pertanyaan11	0	0	8	56	21	85
Pertanyaan12	2	5	10	55	13	85
Jumlah	18	57	143	586	216	1020
%	1.76%	5.59%	14.20%	57.45%	21.17%	100%

Pada tabel dapat disimpulkan dari 85 sampel yang diteliti, untuk variabel Faktor Motivator dari 12 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “Setuju” yaitu sebanyak 586 kali atau 57.45%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Kepuasan Kerja karyawan secara umum sebagai berikut.

Tabel. 3 Daftar Pernyataan Penelitian 3

PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS	TOTAL
	1	2	3	4	5	
Pertanyaan1	0	5	9	54	17	85
Pertanyaan2	4	11	22	40	8	85
Pertanyaan3	0	2	14	45	24	85
Pertanyaan4	0	12	15	47	11	85
Pertanyaan5	0	1	3	53	28	85
Pertanyaan6	0	3	10	48	24	85
Pertanyaan7	0	0	8	56	21	85
Pertanyaan8	2	5	10	55	13	85
Pertanyaan9	0	4	11	51	19	85
Jumlah	6	43	102	449	165	765
%	0.78%	5.62%	13.33%	58.69%	21.57%	100%

Pada tabel dapat disimpulkan dari 85 sampel yang diteliti, untuk variabel kepuasan kerja karyawan dari 9 pertanyaan yang disajikan jawaban responden yang sering muncul adalah jawaban “Setuju” yaitu sebanyak 449 kali atau 58.69%.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak

diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulfanef, 2006).

Penelitian memerlukan data yang betul valid. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebagai data penelitian primer, diujicobakan ke sampel uji penelitian. Uji ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Skala yang digunakan adalah skala Likert 1 – 5.

Berdasarkan uji validitas nilai KMO sebesar 0.638 menandakan bahwa instrumen valid karena sudah memenuhi batas 0.50 ($0.638 > 0.50$). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Berdasarkan uji validitas Nilai KMO sebesar 0.800 menandakan bahwa instrumen valid karena sudah memenuhi batas 0.50 ($0.800 > 0.50$).

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dalam (*inter relation*) antara variable bebas yang dalam hal ini variable Faktor Hygiene dan Motivator. Keberadaan multikolinearitas harus dihindari agar data variabel bebas dapat digunakan dalam persamaan regresi. Nilai Variance Inflationary Factor untuk variabel bebas Faktor Hygiene dan Motivator masing-masing sebesar 3.961 dan 3.961 dimana keseluruhan nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Hal ini berarti semua data variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan dalam satu sama lain (*internal relation*). Dengan demikian semua variabel bebas (variabel Faktor Hygiene dan Motivator) tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga dapat digunakan dalam analisa regresi selanjutnya.

Analisis Variable Faktor Hygiene dan Motivator tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki penyebaran titik-titik dimana tidak terdapat pola tertentu yang

jelas, serta titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari pengamatan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji normalitas diperlukan untuk memastikan apakah data variabel bebas (Faktor Hygiene dan Motivator) dan Variabel Terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) telah terdistribusi secara normal. Hal ini perlu dipenuhi sebagai salah satu syarat digunakannya analisis regresi. Uji normalitas ini menggunakan alat uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan software SPSS versi 20 dan hasil perhitungannya dengan menggunakan kaedah Kolmogorov-Smirnov, maka diperoleh nilai Asymp.Sig.(2-tailed) untuk variabel Faktor Hygiene dan Motivator dan Kepuasan Kerja Karyawan masing-masing sebesar 0.678, 0.060 dan 0.464 dimana keseluruhannya lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti semua data variabel bebas (Faktor Hygiene dan Motivator) dan variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Dengan demikian data variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat digunakan dalam analisis regresi

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.717	.710		2.02445	2.170

a. Predictors: (Constant), Motivasi factor, Hygiene factors

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	851.156	2	425.578	103.841	.000 ^b
Residual	336.067	82	4.098		
Total	1187.224	84			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi factor, Hygiene factors

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.524	3.224		2.023	.046		
1 Hygiene factors	.058	.060	.114	.973	.333	.252	3.961
Motivasi factor	.498	.078	.746	6.383	.000	.252	3.961

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2013

Besarnya nilai koefisien X_1 sebesar 0.114 yang berarti ada hubungan positif motivasi dengan kepuasan Kerja sebesar 0.114. Hal ini berarti semakin baik Faktor Hygiene maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Besarnya nilai koefisien X_2 sebesar 0.746 yang berarti ada hubungan positif Motivator dengan kinerja sebesar 0.746. Hal ini berarti semakin baik Motivator maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan. Variabel Motivator (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada variabel Faktor Hygiene (X_1). Ini berarti Faktor Hygiene sangat menentukan Kepuasan Kerja karyawan Grand Sahid Jaya Hotel Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *beta* terstandar dari variabel Motivator (X_2) > variable Faktor Hygiene (X_1), yaitu sebesar 0.746 > 0.114. Analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 6.524 + 0.114X_1 + 0.746X_2 + \epsilon$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan pula nilai konstanta sebesar (6.524) artinya bahwa jika masalah Faktor Hygiene dan Motivator ditiadakan ($X_1 = X_2 = 0$), maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rianto Prima Jaya akan naik sebesar 6.524.

Hasil hipotesis 1: Berdasarkan atas perolehan nilai Sig 0.333 > 0.05 yang berarti H_0 diterima Dengan demikian maka Faktor Hygiene tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rianto Prima Jaya.

Hasil hipotesis 2: Berdasarkan atas perolehan nilai Sig 0.000 < 0.05 yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian maka Motivator berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rianto Prima Jaya.

Hasil hipotesis 3: Berdasarkan atas perolehan nilai Sig 0.046 < 0.05 yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian maka Faktor Hygiene dan Motivator secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rianto Prima Jaya.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 1 – 0. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.717	.710		2.02445	2.170

a. Predictors: (Constant), Motivasi factor, Hygiene factors
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel tersebut diperoleh hasil, Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.710 atau 71% yaitu persentase pengaruh Faktor Hygiene (X_1) dan Motivator (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 71%. Sedangkan sisanya sebesar 29% ($100\% - 71\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empirik mengenai pengaruh Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rianto Prima Jaya. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut.

1. Secara simultan Faktor Hygiene dan Motivator memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 71% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rianto Prima Jaya, sementara sisanya 29% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam model ini.
2. Secara parsial variable Hygiene memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rianto Prima Jaya, dengan nilai signifikansi $\text{Sig } 0.333 > 0.05$. Kejadian ini dapat dipahami mengingat Kepuasan kerja karyawan baru akan meningkat jika gaji, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan dapat ditingkatkan lagi lebih baik (Frederick Herzberg, 1966). Dalam hal ini seperti penulis alami menjadi karyawan PT. Rianto Prima Jaya selama 15 tahun.
3. Secara parsial variabel Motivator memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan nilai signifikansi $\text{Sig } 0.000 < 0.05$. Hal ini dapat dipahami karena dengan faktor Motivator yang baik maka karyawan dapat bekerja secara

maksimal sehingga Kepuasan Kerjanya meningkat (Frederick Herzberg, 1966). Variabel Motivator lebih berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dibanding pengaruh variabel Hygiene. Korelasi / hubungan antara faktor Hygiene dan Motivator dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Rianto Prima Jaya adalah cukup tinggi sebesar ($r = 0.710$) dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0.710 hal ini berarti 71% dari variasi variable dependent Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Rianto Prima Jaya dapat dijelaskan oleh variabel independent Hygiene dan Motivator sedangkan sisanya sebesar 0,290 atau 29% dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah

1. Perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, kondisi kerja, jaminan kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan agar karyawan lebih meningkatkan Kepuasan Kerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan untuk selalu meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan Kepuasan Kerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Hygiene dan Motivator yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rianto Prima Jaya agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil

penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: PT SUN.
- I.B. Denny Ary Djodhi. 2007. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X)*. Tesis, Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta (dipublikasikan).
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Bogor Selatan: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business*. USA: John Wiley Inc.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Pallant, Julie. 2011. *SPSS Survival Manual, edisi IV*. Allen & Unwin Publisher. Ltd Australia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methode)* (Ed.4). Bandung : CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen Edisi Delapan Jilid Dua*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.