

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HASDACO TUNGGAL JAYA PEKANBARU

Nurmansyah

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Abstrak : Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru, dan untuk menentukan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja tersebut.

Metode penelitian yang digunakan yaitu verifikatif, sedangkan populasi penelitian adalah karyawan pada tingkat pelaksana atau karyawan operasi di PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru yang berjumlah 182 orang. Dengan menggunakan metode Purposive Random Sampling maka hanya 20% yang diambil sebagai sampel yaitu sebesar 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi pustaka, dan studi lapangan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Sedangkan model analisis yang digunakan adalah model Regresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dengan menggunakan uji statistik, yaitu uji F, untuk menentukan kemaknaan dari pengaruh variabel-variabel yang mana berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa hubungan dengan sesama karyawan, pengembangan karier, kompensasi, mutu pengawasan dan faktor-faktor pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada taraf nyata 5% dan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 95% . Dari hasil pengujian lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa diantara kelima variabel tersebut diatas yang mempunyai pengaruh adalah variabel hubungan dengan sesama karyawan, kompensasi dan mutu pengawasan. Dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi dan hubungan dengan sesama karyawan, sedangkan variabel pengembangan karier dan faktor-faktor pribadi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Abstract : *This research about “The influence Of Compensation On Employees” Job Satisfaction at PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru”. The research Method which is used in the topic a verificative with the population from the operational level of employee in PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru are 182 persons. By the Purposive Random Sampling, we have 36 persons as sample. The method of data collecting technique and Multiple Linier Regression used an analysis tools.*

The result of this research, identficated that all compensation variables are significantly influenced employee job satisfaction in PT Hasdaco Tunggal Jaya

Pekanbaru. This indicated by F calculated more than F table (F calculated = 200,462 > F table = 2,99).

And then, the data that had been collected score of responses related to scored order to employees job satisfaction. Hypotesis testing is described into multiplied linier regression equation by using equation by using statistical test, namely F -test which is used to determine the significant influence of relationship with same employees and compensation variables as whole and t -test to establish which one of those variables has the most significant influence to employes job satisfaction at PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Based on the analysis and statistical test described above it can be concluded that the relationship with same employee, career development, compensation, quality of supervision and the personal factors as whole have influence to employees job satisfaction with $\alpha = 5\%$ and $R^2 = 95\%$. The result of the further testing show us that among five variables are only three variables have influenced to the employees job satisfaction. Those three variables are relationship with same employee, compensation and quality of supervision. Additionally, the most significant variables is relationship with same employee and compensation, while the career development and personal factors does not influence to employees job satisfaction at PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Keywords : Relationship With Same employee, career development, Compensation, Quality of Supervision, personal factor, and Job satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai determinan yang kuat dari perputaran karyawan. Apabila karyawan merasa dirinya diperlakukan secara lebih wajar dan adil oleh suatu organisasi maka mereka tidak akan meninggalkan organisasi/perusahaan yang bersangkutan.

Apabila karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi/perusahaan, maka akibatnya akan muncul tekan-tekanan. Persepsi yang tidak adil menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan dan dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dan

kemungkinan akan meninggalkan organisasi/perusahaan, yang sekaligus perusahaan dirugikan karena telah banyak mengeluarkan biaya untuk penarikan, seleksi, pelatihan dan sebagainya.

Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang menentukan bagi pengembangan perusahaan yang bersangkutan. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus agar kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan dan sekaligus diupayakan agar dapat ditingkatkan.

Untuk maksud tersebut diatas, terlebih dahulu perlu diketahui faktor (variabel) yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, selanjutnya mengolah variabel tersebut sehingga

diperoleh suatu hasil yang optimal, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Pada akhir-akhir ini, pemimpin PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Sehubungan dengan itu perlu dilakukan pengukuran dan pengujian atas sinyalemen tersebut. Selanjutnya apabila sinyalemen itu benar maka perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan agar kemungkinan terburuk seperti kemungkinan terjadinya pemogokan (*strike*) yang akhir-akhir ini sering terjadi serta kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan dapat dihindarkan sedini mungkin, sehingga perusahaan tidak kehilangan kesempatan untuk melaksanakan peluang bisnis yang mungkin dapat diraihnya.

Berkaitan dengan kepuasan kerja tersebut, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain adalah hubungan dengan sesama karyawan, pengembangan karier, kompensasi, mutu pengawasan dan faktor-faktor pribadi.

Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapatlah diungkapkan suatu masalah-masalah pokok sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b) Apakah elemen-elemen kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data-data sebagai bahan kajian dalam bidang Manajemen Sumberdaya Manusia sekaligus dalam upaya untuk pengembangan ilmu melalui penelitian. Selanjutnya data-data yang diperoleh dianalisis dan diinterpretasikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.
- b) Untuk menganalisis elemen-elemen kompensasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Kegunaan Penelitian

Selanjutnya penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat, yaitu :

- a) Dapat memberikan informasi secara ilmiah mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b) Diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan untuk merumuskan kebijakan pengambilan keputusan dalam penyempurnaan penentuan tingkat kompensasi dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan seoptimal mungkin.
- c) Diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui penggunaan teori manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia yang dapat diterapkan dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Michael Amstrong (1990:41) mengatakan bahwa sumberdaya manusia diatur untuk melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Sumberdaya manusia (SDM) pada suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Untuk pengelolannya perlu mendapatkan perhatian dan yang serius dan memadai karena kegagalan dalam pengelolaan SDM suatu organisasi perusahaan akan dapat mengakibatkan berbagai kemungkinan pada kehancuran atau kebangkrutan perusahaan itu sendiri.

Hal ini telah disadari oleh semua pihak karena SDM yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan bersaing suatu organisasi. Pentingnya sumberdaya manusia dikemukakan oleh Milkovich dan Boudreau (1997:2) sebagai berikut :

Human resources management is series of integrated decisions that from the employment relationship their quality directly contributes to the ability of the organization and the employees to their objectives.

Pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan kinerja (job performance) yang baik pula dan pada gilirannya akan mengakibatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang baik pula. Salah satu ukuran keberhasilan/ efektivitas pengelolaan organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan (Robbins 1994:55)

Kondisi kerja yang baik adalah bilamana kepuasan kerja karyawan yang terjadi diikuti dengan produktivitas yang tinggi pula, karena sesuai dengan berbagai penelitian bahwa tidak semua karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Namun bisa pula terjadi mereka yang merasa puas dapat memiliki kinerja yang tinggi, sedang ataupun rendah yang selanjutnya dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya Davis (1985:96) mengatakan sebagai berikut:

Job statisfaction is the favaourabelness or unfavaourableness with which employee view their work (Kepuasan kerja adalah pasangan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya).

Sedangkan Wexly dan Yukl (1977:98) mengatakan sebagai berikut :

Job statisfaction is the way an employee feels about his or her job

(kepuasan kerja adalah salah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat Davis dan Wexly dan Yukl tersebut diatas, kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang menyokong pada diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti kompensasi yang diterima, kesempatan pembangunan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong karyawan akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti perputaran tenaga kerja (*labour turn over*), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1985:99) sebagai berikut:

Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turn over, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works.

Dari pengertian tersebut diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu :

1. Hubungan dengan sesama karyawan
2. Pengembangan Karier
3. Kompensasi
4. Mutu pengawasan
5. Faktor-faktor pribadi

Hubungan dengan sesama karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dalam pekerjaan sering terjadi adanya pengertian, dorongan/motivasi, kerjasama dan komunikasi.

Pengertian merupakan syarat utama untuk melakukan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Kerjasama adalah seseorang yang bekerja dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang dianggap dapat dibagi. Dengan adanya pekerjaan yang terbagi kepada orang-orang, maka diperlukan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Komunikasi merupakan salah satu cara untuk menyampaikan suatu tujuan melalui orang lain dari pendapat-pendapat, kenyataan-kenyataan, pikiran-pikiran dan nilai-nilai.

Komunikasi merupakan jembatan arti diantara orang-orang, sehingga dapat membagi apa yang diketahui. Dengan komunikasi para karyawan dapat mengetahui apa yang dikerjakan oleh rekan-rekan karyawan dibagian yang lain.

Motivasi adalah landasan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, motivasi yang ada pada seseorang akan

mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Faktor hubungan dengan sesama karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya, agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Elton Mayo dan kawan-kawan di Western Electric Company pada tahun 1924 dan 1927 yang mengkaji tentang perancangan ulang pekerjaan, perubahan panjang hari kerja dan waktu kerja dalam seminggu, pengenalan waktu istirahat, serta perbandingan rencana upah individual dengan upah kelompok.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan dengan sesama karyawan yang merupakan kelompok kerja merupakan kunci penentu perilaku kerja seseorang untuk meningkatkan produktivitas (Robbins 1994:42).

Dari kajian Hawthorne Studies tersebut, Elton Mayo dan kawan-kawan telah mengantarkan ke era humanistik organisasi, dimana para manager selalu mempertimbangkan akibat terhadap kelompok kerja, sikap karyawan dan hubungan antar sesama karyawan dan manajemen.

Pengembangan karier (*Career development*) mencakup kemajuan-kemajuan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu sasaran karier. Tindakan yang paling penting yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk memajukan kariernya adalah pelaksanaan kerja yang baik. Bila pelaksanaan kerja tidak sesuai dengan

standar dengan tidak melihat pada usaha-usaha pengembangan karier, maka tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak dapat dicapai. Pengembangan karier pada prinsipnya terletak pada pelaksanaan kerja.

Pengembangan karier juga ditentukan oleh pengenalan (*exposure*). *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa *exposure* karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran kariernya. Para manager mendapatkan *exposure* terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat dan bahkan lama jam kerja karyawan. Pengenalan membuat seseorang unggul diantara banyak orang yang merupakan inti untuk pengembangan karier.

Pada banyak organisasi para karyawan meletakkan pengembangan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri karyawan baru yang mencapai penghargaan tinggi sehingga sering kecewa dengan perusahaan dan begitu pula dengan profesional yang lebih mengutamakan kesetiannya pada profesi mereka. Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.

Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri karyawan tersebut, setiap orang bertanggung

jawab terhadap pengembangan kariernya. Namun demikian bagaimanapun baiknya seseorang merencanakan kariernya keputusannya berada pada organisasi.

Sehubungan dengan itu yang terpenting adalah bagaimana pengakuan yang diberikan kepada karyawan terhadap prestasi kerjanya. Apabila pengembangan karier tidak mendapatkan perhatian maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Untuk dapat memperoleh karyawan yang baik perusahaan harus memperhatikan faktor kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan dari karyawan dan harus bersaing dengan perusahaan lain yang memberikan tingkat kesejahteraan serta jaminan sosial yang memadai, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Dalam pemberian kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan. Hal ini menyangkut banyak faktor dari sudut pandang karyawan. Bila diberikan secara benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Upah dan gaji merupakan komponen terbesar dari kompensasi. Upah uang adalah jumlah diperhitungkan menurut harga nominal mata uang yang diberikan kepada karyawan. Upah nyata adalah jumlah upah yang dihitung dengan kemampuan daya beli terhadap benda-benda kebutuhan dan jasa yang diperlukan.

Selain upah dan gaji yang merupakan komponen kompensasi adalah tunjangan, insentif dan fasilitas.

Dasar pertimbangan pemberian tunjangan adalah implikasi dari peraturan pemerintah, pajak, memperkuat posisi dari para pesaing, dapat meningkatkan atau berfungsi menambah kelayakan kehidupan karyawan, dan mempertahankan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Tunjangan yang dapat diberikan kepada karyawan diantaranya adalah tunjangan isteri/suami, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan kesehatan, tunjangan kemahalan dan sebagainya.

Program-program intensif dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan sekaligus bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Insentif diberikan kepada karyawan yang benar-benar menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya seperti bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan.

Berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan seperti bantuan pinjaman uang yang pembayarannya dapat diangsur dari gaji bulanan yang dapat digunakan untuk membantu anak masuk sekolah, dan untuk keperluan-keperluan mendesak lainnya. Disamping itu juga dapat menggunakan fasilitas perusahaan untuk melaksanakan tugas dan keperluan pribadi seperti penggunaan fasilitas mobil, kendaraan dan fasilitas-fasilitas lainnya.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, sedangkan tolok ukur tingkat kepuasan tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda-beda standar kepuasannya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah meningkatnya kedisiplinan, moral kerja, *turn over* yang kecil dan sebagainya.

Mutu pengawasan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu dilakukan pengawasan secara terus menerus agar dapat dilakukan tindakan perbaikan apabila terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan (*correction action*).

Peraturan yaitu sesuatu yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan yang digunakan mengatur atau mengendalikan perilaku karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan agar dapat terjamin ketertiban, ketenangan dan kepastian dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan kebijakan adalah apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya. Sedangkan disiplin merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Tujuan dari tindakan disiplin adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para karyawan yang lain untuk tidak melakukan tindakan yang serupa, menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif.

Ada tiga bentuk kegiatan pendisiplinan yaitu disiplin preventif yang mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dihindarkan. Selain itu adalah disiplin korektif, yaitu menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut dengan memberikansanksi/hukuman bagi pelanggar. Sedangkan yang ketiga adalah disiplin progresif yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi berulang-ulang.

Pengawasan diperlukan untuk menghindari karyawan melakukan pekerjaan seenaknya, sehingga untuk itu diperlukan pengawasan yang ditujukan untuk melakukan tindakan perbaikan apabila dalam pelaksanaannya terdapat kesalahan, sehingga dapat dicegah sedini menggunakan kerugian perusahaan yang lebih besar.

Selanjutnya dalam pemberian kompensasi perusahaan harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan harus dapat dipertahankan. Hal ini juga menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang oara karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Milkovich dan Boudreau (1997:460) mengatakan bahwa :

Compensation includes financial return and tangible services and benefit employees receive as part of an employment relationship.

Dari definisi tersebut diatas menunjukkan bahwa kompensasi

adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerjanya yang diberikannya kepada perusahaan. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen SDM paling sulit. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.

Dalam pemberian kompensasi haruslah didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan terhadap penggolongan pekerjaan, yaitu :

1. Berat ringannya pekerjaan
2. Sulit atau mudahnya pekerjaan
3. Besar kecilnya risiko pekerjaan
4. Perlu tidaknya ketrampilan dalam pekerjaan

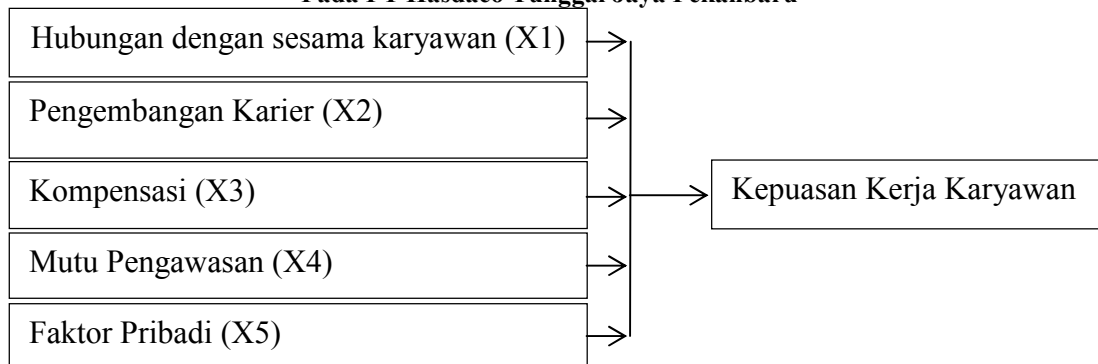
Selain itu perusahaan perlu pula meninjau kembali terhadap kompensasi yang sudah diberlakukan, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti ;

1. Perubahan tingkat hidup
2. Perubahan peraturan tentang besarnya upah

3. Menyesuaikan dengan perusahaan yang sejenis
4. Perubahan nilai rill dari mata uang.

Berdasarkan hasil penelitian dari Parvin dan Kabir (2011) menyatakan gaji, efisiensi kerja, penagawasan, dan hubungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Fogleman, Malligan, Maloney, Knolblauch (1999) yang menyatakan bahwa kompensasi, kualitas komunikasi antara pegawai dan manajer, pengalaman, dan faktor demografi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka dapat dirumuskan paradigma keterkaitan variabel-variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja diantaranya hubungan dengan sesama karyawan, pengembangan karier, kompensasi, mutu pengawasan dan faktor-faktor pribadi, seperti yang dijelaskan pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru



Dalam penelitian ini, penulis menggunakan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Antar variabel independent (X) tidak terdapat Multikolenearitas.
2. Antar variabel pengganggu tidak terdapat autokorelasi.
3. Variabel pengganggu mempunyai distribusi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi, identifikasi masalah, kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dalam usulan penelitian ini dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut:

- a) Bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.
- b) Bahwa diantara elemen-elemen kompensasi fakto gaji memberikan kontribusi yang terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi, hubungan sesama karyawan, pengembangan karier, mutu pengawasan, dan faktor pribadi karyawan pada perusahaan PT. Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru, perusahaan ini bergerak dibidang usaha Jasa Kontraktor, Supplier dan Jasa Transportasi yang beroperasi didaerah Rumbai, Pekanbaru, Minas dan Duri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Ilmu Manajemen, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tingkat Pelaksana atau karyawan yang menangani operasional perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang ada pada karyawan operasi. Maka langkah-langkah yang akan digunakan untuk pengambilan sample adalah sebagai berikut: Dari jumlah populasi 182 orang, maka hanya 20% yang diambil sebagai sample yaitu sebesar 36 orang. Sedangkan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan wawancara. Berdasarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disiapkan sebelumnya, lalu diadakan wawancara langsung dengan karyawan yang dijadikan sebagai sampel. Adapun metode yang dipergunakan adalah:

- a) Wawancara (interview)
Melakukan pengumpulan data dengan wawancara langsung tentang hal-hal erat yang hubungannya dengan penelitian ini.
- b) Kuesioner (Questionaire)

Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan yang disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian.

Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan model analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor hubungan dengan sesama karyawan, Pengembangan karier, kompensasi, mutu pengawasan dan faktor-faktor pribadi terhadap kepuasan kerja pada tenaga operasional baik secara serentak maupun secara parsial.

Dengan menggunakan model Analisis Regresi Linear Berganda yang diolah melalui komputer dengan paket program SPSS, maka besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diketahui.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik dan didukung uji ekonometrika.

Formula dari model Regresi Linier Berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Variabel Hubungan Dengan Sesama Karyawan

X2 = Variabel Pengembangan Karier

X3 = Variabel Kompensasi

X4 = Variabel Mutu Pengawasan

X5 = Variabel Faktor-Faktor Pribadi

Bo = Konstanta

b1 : b2 : b3 : b4 : b5 = Koefisien

Regresi

e = Variabel Pengganggu

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan komputer paket program SPSS, maka dapat digunakan sebagai dasar untuk mengadakan analisis guna membuktikan hipotesis. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama :

Apabila pengujian variabel-variabel yang terkandung dalam hipotesis pertama tersebut dilakukan secara stimulan, maka langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- a) Menghitung koefisien determinasi berganda dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - Y)^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

SSR = Sum of Square Regression

SST = Sum of Square Total

Y_i = Y Observasi

Y = Expected

Interprestasi terhadap hasil (R) yang dicapai berarti : bila R semakin dekat dengan 1, maka model ini dianggap kuat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dan sebaliknya jika

mendekati 0, maka dianggap lemah pengaruhnya. Menghitung kemaknaan nilai koefisien determinasi dengan menggunakan uji F dengan rumus sebagai berikut (Kerlinger, 1990:949).

$$F = \frac{R^2 k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

F = Kemaknaan Nilai Koefisien Determinasi

k = Banyaknya Variabel Bebas

n = Ukuran sampel

Untuk mengetahui kemaknaan koefisien determinasi tersebut, maka dilakukan perbandingan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel pada derajat $\alpha = 0,05$.

Bila F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis penelitian terbukti benar.

Data analisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis secara kualitatif dimaksudkan untuk menjelaskan (mendeskripsikan) hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai melalui uraian-uraian yang sistematis.

Analisis kuantitatif maksudnya menggunakan uji statistik untuk meperkuat analisis kualitatif. Adapun untuk pengujian hipotesis digunakan uji F dan Uji t.

Pengujian Hipotesis 1

Digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi

secara keseluruhan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Apabila hasil perhitungan menunjukkan (pada $\alpha = 5\%$) :

F Hitung \geq F Tabel, maka H_0 = ditolak
 H_i = diterima

F Hitung \leq F Tabel, maka H_0 = diterima
 H_i = ditolak

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tergantung dapat diketahui dari besarnya koefisien Determinasi Berganda (R^2).

Pengujian Hipotesis Kedua :

Untuk menguji hipotesis kedua, langkah-langkah yang ditemui adalah sebagai berikut:

- a) Menghitung koefisien determinasi Parsial dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ananta, 1987:3):

$$r^2 b = \frac{b}{tb + n - k - 1}$$

b = koefisien korelasi

tb = t-hitung pada saat b

n = sampel

k = variabel bebas

$r^2 b$ = koefisien parsial

- b) Untuk mengetahui kemaknaan koefisien determinasi parsial akan dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel pada derajat kemaknaan 0,05. Bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti

hipotesis pembuktiannya terbukti benar.

Untuk mengetahui pengaruh variabel yang dominan dilihat dari r^2 terbesar dan p terkecil. Penggunaan model regresi Linear Berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinertitas ganda, heteroskedastisitas dan otokorelasi.

1. Otokorelasi + rata gangguan sama dengan nol, $E(a) = 0$ artinya asumsi ini menginginkan model yang dipakai secara tepat menggambarkan rata-rata variabel tergantung dalam setiap observasi. Dengan kata lain bila sampel diulang-ulang dengan nilai variabel bebas yang tetap, maka keseluruhan dalam tiap observasi akan mempunyai rata-rata sama dengan nol, untuk pengujian otokorelasi dipergunakan uji Durbin-Watson.
2. Variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel bebas artinya bebas heterokedasitas $E(e_i, x_i) = 0$. Implikasi dari asumsi ini adalah bahwa variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel lain. Sebab variabel bebas akan diukur pengaruhnya terhadap variabel tergantung. Untuk menguji adanya heterokedasitas dipergunakan uji korelasi Spearman.
3. Multikolinearitas, artinya antar variabel bebas tidak boleh ada korelasi untuk menguji adanya multikolinearitas digunakan uji korelasi Pearson.

Digunakan uji t , yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Apabila hasil perhitungan menunjukkan (pada $\alpha = 5\%$),

$t_{\text{Hitung}} \geq t_{\text{Tabel}}$, maka $H_0 =$ ditolak

$H_1 =$ diterima

$t_{\text{Hitung}} \leq t_{\text{Tabel}}$, maka $H_0 =$ diterima
 $H_1 =$ ditolak.

Selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tergantung, dan variabel bebas yang mempunyai r^2 paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel tergantung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil penelitian dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis kualitatif dilakukan untuk mendukung dan menjelaskan hasil analisis kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,274 + 0,696X_1 + 0,228X_3 + 0,141X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa ketiga variabel bebas mempunyai koefisien regresi yang positif. Ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kondisi dan dukungan dari variabel-variabel hubungan dengan sesama karyawan, kompensasi, mutu pengawasan, akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Sedangkan pengembangan karier dan faktor-faktor pribadi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja atau mempunyai hubungan yang negatif. Namun hasil jawaban responden lebih banyak memfrekuensi tanggapan banyak menjawab positif yaitu puas.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel tergantung, dan untuk mengetahui variabel bebas mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tergantung dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi (r^2) dan koefisien determinasi (R^2). Berapa besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh faktor-faktor hubungan dengan sesama karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasinya adalah $R^2 = 0,950$ atau 95%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru sangat ditentukan oleh faktor-faktor hubungan dengan sesama karyawan, kompensasi, mutu pengawasan, sebagaimana yang dimaksudkan dalam model penelitian, sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Selanjutnya besarnya ketergantungan atau keeratan hubungan antara sesama karyawan dalam kepuasan kerja ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,950 dimana angka ini relatif cukup besar, sehingga dapat dikatakan bahwa ketergantungan atau keeratan hubungan antara variabel bebas (X) yaitu hubungan sesama karyawan, kompensasi dan mutu pengawasan dengan kepuasan kerja (variabel tergantung) menunjukkan significant.

Dari uraian tersebut diatas, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru teruji kebenarannya.

Hipotesis Kedua :

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa faktor kesesuaian tingkat kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Untuk membuktikan hipotesis kedua ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2). Berdasarkan pada tabel 4 - 4 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi parsial tertinggi adalah $r^2 X_3 = 0,950$ yang berarti bahwa variabel X_3 (kompensasi) mempunyai pengaruh yang dominan sebesar 95% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Adapun nilai koefisien determinasi parsial yang lain secara

berturut-turut adalah $r^2 X1 = 0,950$ (95%0 dan $r^2 X4 = 0,949$ (94,90%).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa secara parsial variabel pengembangan karier dan faktor-faktor pribadi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

Dari uraian tersebut diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini teruji kebenarannya.

Uji Serentak (Uji F)

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi berganda, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan perbandingan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa F hitung = 200,462 > F Tabel = 2,99 atau dapat juga dilihat dari nilai p = 0,000 < 0,05.

Berdasarkan uji F dan nilai p tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (hubungan dengan sesama karyawan, kompensasi, mutu pengawasan terhadap variabel tergantung (kepuasan kerja) menunjukkan sangat signifikan atau nyata.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dapat digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5 terhadap variabel tergantung (Yi). Dengan melakukan uji t maka hipotesis kedua akan dapat diuji kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah diantara faktor-faktor hubungan dengan sesama karyawan, mutu pengawasan, maka variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Adapun langkah-langkah melakukan uji t untuk dapat membuktikan hipotesis kedua adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel untuk masing-masing variabel bebas. Untuk menghitung pengaruh yang paling dominan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung (Y) dapat dilihat dari t terbesar atau nilai p terkecil, karena nilai p terkecil akan diperoleh r^2 (pengaruh) yang besar.

Hasil analisis dan perhitungan uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Perbandingan antara Nilai t Hitung Dengan Nilai t Tabel

No.	Variabel Bebas	t Hitung	t Tabel	Keputusan
1.	Hubungan dengan sesama karyawan	10,368	1,69	S
2.	Pengembangan Karier	0,693	1,69	TS
3.	Kompensasi	4,056	1,69	S
4.	Mutu Pengawasan	2,570	1,69	S
5.	Faktor-Faktor Pribadi	0,059	1,69	TS

Tabel 2
Nilai p dan R² masing-masing variabel bebas
Pada Taraf Signifikansi $\alpha = 0,05$

No.	Variabel Bebas	Probabilitas	R ²	Terhitung	Koefisien Regresi
1.	Hubungan Dengan Sesama Karyawan	0,000	0,950	10,368	0,676
2.	Pengembangan Karier	0,494		0,693	3,519E-02
3.	Kompensasi	0,000	0,950	4,056	0,233
4.	Mutu Pengawasan	0,022	0,949	2,570	0,139
5.	Faktor-Faktor Pribadi	0,953		0,059	2,594E-03

Berdasarkan nilai t hitung dan p tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dari nilai p terkecil dan r^2 sebesar ($p=0,0000$ dan $r^2 = 4,056$).

Sedangkan dua variabel lainnya yaitu pengembangan karier dan faktor-faktor pribadi tidak begitu bermakna, karena secara statistik diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel, dan $p > 0,05$.

Pembahasan

Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor-faktor hubungan dengan sesama karyawan, pengembangan karier, kompensasi, mutu pengawasan dan faktor-faktor pribadi sangat relevan untuk mengestimasi kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh yang

disumbangkan faktor-faktor tersebut yaitu sebesar 95%, sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini hanya sebesar 0,05 atau 5%.

Hubungan Dengan Sesama Karyawan

Secara parsial faktor hubungan dengan sesama karyawan mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan), karena nilai t hitung lebih dari t tabel ($t \text{ hitung} = 10,368 > t \text{ tabel} = 1,69$). Pada taraf nyata 5% atau $p = 0,000 < 0,005$.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan sebesar 0,950 atau 95% dengan asumsi faktor-faktor yang lain adalah konstan. Sumbangan faktor ini relatif lebih besar dibandingkan dengan yang disumbangkan oleh faktor lainnya.

Faktor hubungan dengan sesama karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dalam pekerjaan sering terjadi perhatian, dukungan, dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Secara deskriptif kondisi ini dapat

dilihat dari skor klasifikasi hubungan dengan sesama karyawan yang relatif besar atau termasuk kategori puas. Kategori ini menunjukkan bahwa pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru harus menunjukkan perhatian terhadap hubungan sesama dapat ditingkatkan agar dapat meningkatkan gairah kerja dalam suasana yang harmonis dan semangat kekeluargaan sehingga kinerja perusahaan dengan sendirinyadapat ditingkatkan.

Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan statistik regresi berganda untuk faktor pengembangan karier diperoleh nilai t hitung 0,693 berarti bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} = 0,693 < t_{tabel} = 1,69$). Dengan demikian hal ini menunjukkan pengembangan karier tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru pada taraf nyata 5% atau $p = 0,494 > 0,05$.

Faktor pengembangan karier tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan diduga karena karyawan yang bekerja pada PT Hasdaco Tunggal Jaya (HTJ) Pekanbaru adalah pelaksana atau tenaga operasional yang dalam pelaksanaan tugasnya karyawan tidak begitu tergantung pada pengembangan karier. Hal ini erat kaitannya dengan bidang usaha perusahaan yang umumnya mengandalkan kontrak kerja dan lebih banyak mengandalkan pada aktivitas tenaga kerja manusia.

Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi merupakan faktor yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya (HSJ) Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai t hitung $= 4,056 > t_{tabel} = 1,69$ pada taraf nyata 5% atau $p < 0,005$, dimana nilai $p = 0,000$, merupakan nilai p terkecil dan nilai koefisien determinasi parsialnya (r^2) terbesar yaitu 0,950 atau 95%. Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Koefisien tersebut mempunyai nilai yang positif maka semakin memadainya faktor kompensasi akan semakin mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memang cukup beralasan karena tenaga kerja dilingkungan PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru adalah tenaga pelaksana atau tenaga operasi yang dalam melaksanakan tugasnya sangat tergantung ada kompensasi yang lebih besar atau bagaimana untuk meningkatkan kompensasi dari upah lembur (overtime).

Hal ini erat kaitannya dengan bidang usaha perusahaan yang pada umumnya lebih mengandalkan pada aktivitas tenaga kerja manusia. Dari itu dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pihak perusahaan harus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang belum dapat dipenuhi oleh perusahaan, sehingga diharapkan pada akhirnya karyawan

mau dan dengan senang hati untuk bekerja dan diharapkan karyawan tumbuh dan berkembang bersama-sama perusahaan.

Variabel Mutu Pengawasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik regresi berganda untuk variabel mutu pengawasan diperoleh nilai t hitung 2,570 berarti bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung = 2,570 > t tabel = 1,69). Dengan demikian hal ini menunjukkan mutu pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru pada taraf nyata 5% atau $p = 0,000 < 0,05$. Besarnya signifikansi yang ditunjukkan relatif cukup besar yaitu 0%.

Variabel mutu pengawasan mempunyai pengaruh yang bekerja pada PT Hasdaco Tunggal Jaya (HTJ) Pekanbaru adalah tenaga pelaksana atau tenaga operasional yang dalam pelaksanaan tugasnya karyawan tidak begitu tergantung pada pengembangan karier. Hal ini erat kaitannya dengan bidang usaha perusahaan yang umumnya mengandalkan kontrak kerja dan lebih banyak mengandalkan tenaga kerja manusia, maka pengawasan yang dilakukan diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Variabel Faktor-Faktor Pribadi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik regresi berganda untuk faktor-faktor pribadi diperoleh nilai t hitung 0,059 berarti bahwa t hitung lebih

kecil dari t tabel (t hitung = 0,059 < t tabel = 1,69). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pribadi tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru pada taraf nyata 5% atau $p = 0,059 > 0,05$.

Faktor-faktor pribadi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena karyawan yang bekerja pada PT Hasdaco Tunggal Jaya (HTJ) Pekanbaru adalah tenaga pelaksana atau tenaga operasional.

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien parsial variabel-variabel bebasnya melalui matrik korelasi, dan bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil perhitungan matrik korelasi pada lampiran diketahui bahwa sebagian besar variabel bebas saling berkolinearitas ganda, karena besarnya nilai masing-masing variabel pada matrik korelasi lebih besar dari nilai nilai kritisnya baik untuk satu sisi maupun dua sisi. (Emerson 1988:440) berpendapat bahwa angka toleransi untuk multikolinearitas adalah sebesar 0,8. Jadi meskipun sebagian besar variabel bebas saling berkolinearitas tetapi nilainya masih berada jauh dibawah 0,8 maka kolonearitas tidak dianggap masalah dan analisisnya tetap dilakukan.

Uji Otokorelasi

Untuk menguji apakah terjadi otokorelasi antar variabel-variabel

yang diteliti, maka digunakan uji Durbin – Watson yaitu dengan cara membandingkan nilai Durbin – Watson yang dihitung dengan d_l dan d_u yang ada dalam tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila $(4-DW) > d_u$
Ho diterima, jadi $p = 0$, berarti tidak ada otokorelasi pada model tersebut.
2. Apabila $(4-DW) < d_l$
Hp ditolak, jadi $p = 0$, berarti terdapat otokorelasi pada model.
3. Apabila $d_l < (4-DW) < d_u$, Uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat otokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji Durbin – Watson seperti terlihat pada lampiran, nilai DW hitung sebesar 2,047. Nilai ini bila dibandingkan dengan nilai DW, maka nilai $d_u = 1,654$ dan nilai $d_l = 1,295$.

Dengan menggunakan rumus tersebut diatas, maka dapat diperbandingkan antara nilai DW hitung dengan nilai DW tabel sebagai berikut :

$$4 - DW > d_u$$
$$4 - 2,047 > 1,654$$
$$1,953 > 1,654$$

Dengan demikian maka Ho diterima yang berarti tidak terdapat otokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai pembahasan dan analisis pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat

menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a) Hipotesis pertama telah teruji kebenarannya bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru dipengaruhi secara serentak dan signifikan oleh faktor-faktor hubungan dengan sesama karyawan, pengembangan karier, kompensasi, mutu pengawasan dan faktor-faktor pribadi. Hal ini ditunjukkan oleh F hitung sebesar 200,462 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 (signifikan) pada taraf nyata $\alpha = 5\%$. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 95%, artinya variabel bebas yang dimaksudkan dalam rancangan model penelitian ini mempunyai pengaruh kontribusi sebesar 95% terhadap variabel tidak bebas. Selain itu 5% lainnya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam rancangan model penelitian ini.
- b) Hipotesis kedua juga teruji kebenarannya karena secara statistik dari ketiga variabel tersebut ternyata nilai p yang terkecil ($p = 0,000$) dan nilai r^2 yang terbesar 0,950 terdapat pada variabel hubungan dengan sesama karyawan (X1), dan kompensasi (X3).
- c) Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hubungan sesama karyawan dan kompensasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilaksanakan serta bermanfaat bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru. Adapun saran yang diusulkan adalah sebagai berikut :

- a) Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru dimasa-masa yang akan datang pihak manajemen perlu melakukan penyempurnaan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi/produktivitas sehingga kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki prestasi yang lebih akan

memperoleh kompensasi yang lebih besar pula.

- b) Dari faktor kompensasi yang perlu dilakukan peningkatan adalah pemberian fasilitas yang dapat diberikan kepada karyawan, seperti fasilitas kendaraan, fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan seperti bekerja dengan menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan.

Penelitian ini hanya berkaitan dengan enam variabel yaitu hubungan dengan sesama karyawan, pengembangan karier, kompensasi, mutu pengawasan dan faktor-faktor pribadi dan kepuasan kerja. Selanjutnya penulis menyarankan untuk yang ingin meneliti lebih lanjut perlu pengujian terhadap variabel lain yang belum dimasukkan kedalam peneliti ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael and Murlis, Helen, 1980, *A Hand Book Of Salary Administration*, Kogan Page Limited, USA.
- Armstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT.Transito Asri Media, Jakarta.
- Cascio, Wayne F., 1983, *Pokok-Pokok Manajemen Modern*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Carrell, Michael R., dan Kuzmits, Frank E., 1982, *Personnel: Management of Human Resources*, Bell & Howell Company, USA.
- Fogleman, Malligan, Maloney, Knalblauch, 1999, *Employee Compensation and Job Satisfaction On Dairy Farms in The Northeast*, Cornell University, New York.
- Feldman G.D and Hugh J. Arnold, 1983, *Managing Individual and Group*

Behavior in Organization, Mc-Graw Hill Book Company, Tokyo.

- French, Wendell L., 1994, *Human Resources Management*, Houghton Mifflin Company Inc., Boston, USA.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and James H. Donnelly, 1989, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich M J. And Michael T. Mattenson., 1987, *Organizational Behavior and Management*, Business Publishing, Inc., Texas
- Mitchell R T and James R Larson Jr., 1987, *People in Organizations An Introduction To Organizational Behavior*, Mc-Graw-Hill, International Editions, Singapore.
- Milkovich, George T., dan Boudreau, John W., 1997, *Human Resource Management*, Richard D. Irwin, USA.
- Parvin, Mosammad Mahamuda, dan Kabir, MM Nurul, 2011, ***Factors Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector ini Dhaka***, Australian Journal Of Business and Management Research, Vol.1 No.9 December 2011.
- Robbins, Stephen P., 1994, *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan Jusuf Udaya, PT Arcan, Jakarta.
- Rue W L and Lloyd L. Byars, 1997, *Management Theory and Application*, Richard D. Irwin., Inc., Homewood.
- Stoner, James A. F., Freeman, R. Edward, *Manajemen*, Terjemahan WW. Bakowatun dan Benyamin Malau, Intermedia, Jakarta.
- Westerman, John., dan Donoghue, Pauline., 1989, *Pengelolaan Sumberdaya Manusia*, Terjemahan oleh Suparman, Bumi Askara, Jakarta.
- Warther Jr, William B., and Davis, Keith, 1996, *Personnel Management and Human Resources*, Mc Graw-Hill Book Company Inc., New York.