

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK

Nova Syafrina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

email: nova.syafrina80@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Siak District. This study was conducted to determine what factors that affect job satisfaction at employees of PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Siak District. Population in this research is all employees at PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis of Siak Regency is 48 people. The sampling technique in this study is census, that is all the population is sampled. So the number of samples in this study as many as 48 people. Data analysis used in this research is test of reliability, multiple linear regression, coefficient of determination test. While testing hypothesis used F test and t test. The results of this study are simultaneously employee factors and job factors have a significant effect on job satisfaction at PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Siak District with a significance level of 0.000 is smaller than 0.05. While the partial factor of employees has a significant effect on job satisfaction at PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Siak District with a significance level of 0.000 is smaller than 0.05. Job factors have no significant effect on employee job satisfaction at PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Siak Regency with significance level 0,235 bigger than 0,05.

Keywords: *employee factor; job factor; job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi. Sedangkan pengujian hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian ini adalah secara simultan faktor karyawan dan faktor pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan secara parsial faktor karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Faktor pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak dengan tingkat signifikansi 0,235 lebih besar dari 0,05.

Kata kunci: faktor karyawan; faktor pekerjaan; kepuasan kerja

Detail Artikel :

Diterima : 25 Desember 2017

Disetujui : 10 Juli 2018

[DOI : 10.22216/jbe.v3i3.3004](https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004)

PENDAHULUAN

Berkembangnya Kota Kandis Kabupaten Siak akan berdampak pada perekonomian masyarakat sekitar. Perkembangan yang ada, akan meningkatkan kebutuhan masyarakat salah satunya adalah keinginan untuk memiliki sepeda motor. Sepeda motor merupakan salah satu transportasi darat yang memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

Meningkatnya keinginan masyarakat untuk memiliki kendaraan sepeda motor, membuat perusahaan penjualan sepeda motor membuka cabangnya di daerah Kandis yang salah satunya adalah PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Banyaknya *dealer* motor yang ada di kota Kandis membuat PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak berusaha untuk meningkatkan keuntungan perusahaannya sebaik mungkin agar kelangsungan perusahaannya tetap berjalan dengan baik.

Salah satu upaya PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak untuk meningkatkan keuntungan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi laba perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, setiap karyawan diharapkan mampu bekerja sebaik mungkin agar pekerjaan yang telah ditargetkan dapat terealisasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang bekerja dengan baik, akan mendapatkan nilai tambahan dari perusahaan. Salah satu nilai tambahan yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawannya. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat.

Berikut ini adalah pembagian kompensasi yang diberikan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak kepada karyawannya sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan tahun 2016:

Tabel 1
Data Kompensasi Yang Diterima Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak Tahun 2016

No	Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Bonus) (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Kesehatan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Manager	1.800.000	1.600.000	300.000	100.000	3.500.000
2	Head Admin	1.700.000		100.000	100.000	1.800.000
3	Staff Admin	1.400.000		100.000	100.000	1.500.000
4	Kasir	1.400.000		100.000	100.000	1.500.000
5	Office Boy	800.000		100.000	100.000	900.000
6	Driver	1.200.000		100.000	100.000	1.300.000
7	Head Marketing Coord.	1.000.000	1.100.000	100.000	100.000	2.000.000
8	Showroom Sales	800.000	900.000	100.000	100.000	1.700.000
9	Showroom	1.100.000	700.000	100.000	100.000	1.800.000
11	Kredit Analis	1.100.000	500.000	100.000	100.000	1.600.000
12	Surveyor	800.000	1.100.000	100.000	100.000	1.900.000
13	Colector	1.100.000	1.200.000	100.000	100.000	2.300.000

Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis, 2016

Dari tabel 1 dapat dilihat jumlah kompensasi yang diterima karyawan pada tahun 2016 khususnya insentif tidak begitu memuaskan. Ini dikarenakan insentif yang diterima karyawan setiap bulannya tidak diterima karyawan seluruhnya. Hal ini diharapkan tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Menurunnya pemberian kompensasi biasanya berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan karena kompensasi berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Selain kompensasi cara perusahaan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah dengan adanya promosi jabatan. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat promosi jabatan yang diberikan oleh PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak kepada karyawannya dari tahun 2012-2016:

Tabel 2
Promosi Jabatan Yang Diterima Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak Tahun 2012-2016

Tahun	Posisi Awal	Promosi Jabatan	Jumlah Karyawan
2012	<i>Selles Counter</i>	<i>Coordinator Counter</i>	1
2013	-	-	-
2014	-	-	-
2015	1. <i>Selles Marketing</i> 2. <i>Selles Counter</i>	1. <i>Leader Marketing</i> 2. <i>Kepala Pos (Kepala Counter)</i>	1 1
2016	<i>Leader Marketing</i>	<i>Coordinator Counter</i>	1

Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis, 2016

Dari tabel 2 dapat dilihat jenis promosi jabatan yang diberikan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Saik tidak terlalu banyak. Hal ini dikarenakan menurunnya kinerja yang dihasilkan perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar para karyawan dapat dengan nyaman menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak Tahun 2012-2016:

Tabel 3
Jumlah Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan Keseluruhan
	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	
2012	44	9	5	48
2013	48	8	6	50
2014	50	-	-	50
2015	50	7	5	52
2016	52	4	8	48

Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis, 2016

Dari tabel 3 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak pada tahun 2016 mengalami penurunan. Ini dapat disebabkan oleh

menurunnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan lebih tertarik untuk bekerja diperusahaan yang lainnya.

Penyajian data karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Tahun 2016

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presetase (%)
1	Laki-laki	28	58,33
2	Perempuan	20	41,67
	Total	48	100

Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis, 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki yaitu 28 orang (58,33%) perempuan 20 orang (41,67%). Ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis lebih diminati oleh karyawan laki-laki.

Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berikut data karyawan berdasarkan masa kerja:

Tabel 5
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak Tahun 2016

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	38	79,17%
2	6-11 Tahun	10	20,83%
	Jumlah	48	100

Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis, 2016

Berdasarkan tabel 5 tentang data karyawan berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan terbanyak adalah 0-5 tahun yaitu sebanyak 38 orang (79,17%), dan 6-11 tahun sebanyak 10 orang (20,83%). Dalam hal ini, pengalaman kerja akan sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah terjadi maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menambah wawasan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.
2. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini akan memberikan masukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.
3. Bagi pembaca, diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama untuk penelitian lebih lanjut.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Melayu S.P Hasibuan, 2012). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. (Edy Sutrisno, 2015). Para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. (T. Hani Handoko, 2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. (Sadili Samsudin, 2010).

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif yang akan meningkatkan produktifitas kerja. (Danang Sunyoto, 2012). Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Henry Simamora, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. (Cardoso Gomes, 2003). Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. (M. Manullang, 2009).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. (Moh. As'ad dalam Sunyoto, 2012). Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (pegawai) dalam bekerja. (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011)

Menurut Edy Sutrisno (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Sedangkan menurut Colquit, Lepinde, Wesson dalam Wibowo (2015) defenisikan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015) memberikan defenisi bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan

rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan semacamnya.

Teori – Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu: (Mangkunegara, 2011).

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*). Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*). Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*). Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).
6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*). Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel berikut ini:

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan (pegawai) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.
3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Dampak ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut: (Wibowo, 2015).

1. *Exit*. Merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.

3. *Loyalty*. Berarti secara positif tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan suatu yang benar.
4. *Neglect*. Secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2008) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya. Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya. Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral Kerja. Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya. (Mangkunegara, 2011).

1. Faktor Karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.
2. Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan Blum dalam Wibowo (2015):
 - a. Faktor Individual: meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
 - b. Faktor Sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
 - c. Faktor utama dalam pekerjaan: meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dikemukakan di atas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut: “Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak adalah faktor karyawan dan faktor pekerjaan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupataen Siak yang beralamat di JL. Lintas Pekanbaru - Duri KM 72 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

Jenis Dan Sumber Data

Data Primer. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dan objek penelitian. (Sugiyono, 2010) Melalui wawancara dan pembagian kuisisioner dengan pimpinan dan karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupataen Siak.

Data Skunder. Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini. (Sugiyono, 2010) Berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010) skala likert adalah di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas dapat dirumuskan dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun skala yang digunakan adalah :

- | | | | | |
|------------------------|------|---|--------------|-------------|
| 1. Sangat Setuju | skor | 5 | dengan range | (4,21-5,00) |
| 2. Setuju | skor | 4 | dengan range | (3,41-4,20) |
| 3. Cukup Setuju | skor | 3 | dengan range | (2,61-3,40) |
| 4. Tidak Setuju | skor | 2 | dengan range | (1,81-2,60) |
| 5. Sangat Tidak Setuju | skor | 1 | dengan range | (1,00-1,80) |

Wawancara. Wawancara adalah mengadakan wawancara langsung pada pimpinan PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupataen Siak tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini. (Sugiyono, 2010)

Populasi Dan Sampel

Populasi. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010) Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupataen Siak yang berjumlah 48 orang.

Sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. (Suharsimi Arikunto, 2010) Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupataen Siak yang berjumlah 48 orang karena peneliti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010).

Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel indenpenden ditunjukkan dengan persamaan : (Suharimi Arikunto, 2010)

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y : Kepuasan Kerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X₁ : Faktor Karyawan
- X₂ : Faktor Pekerjaan
- ε : Standart eror

Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. (Duwi Priyatno, 2008).

Sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden (X₁,X₂...X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikat berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). (Duwi Priyatno, 2008).

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item yang dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliability Variabel

Variabel	Cronbac's Alpha	N of Item
Kepuasan Kerja (Y)	0,874	15
Faktor Karyawan (X ₁)	0,865	10
Faktor Pekerjaan (X ₂)	0,887	10

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017

Dari tabel 6 dapat dilihat ketiga variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,8 (sangat kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang handal.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data dari 48 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 19.0 didapat nilai $a = 20,754$, $b_1 = 0,781$, $b_2 = 0,178$, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 20,754 + 0,781X_1 + 0,178X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka :

- a. Konstanta 20,754. Berarti saat faktor karyawan, faktor pekerjaan diabaikan atau nol maka kepuasan kerja karyawan sebesar 20,754.
- b. Koefisien variabel faktor karyawan (X₁) 0,781. Berarti jika variabel faktor karyawan di naikkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak akan naik sebesar 0,781 satuan. Koefisien variabel faktor karyawan bertanda positif. Berarti semakin naik faktor karyawan maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak akan ikut meningkat.
- c. Koefisien variabel faktor pekerjaan (X₂) 0,178. Berarti jika variabel faktor pekerjaan di naikkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak akan naik sebesar 0,178 satuan. Koefisien variabel faktor pekerjaan bertanda positif. Berarti semakin naik faktor pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak akan ikut meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak digunakan koefisien determinasi (R²), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinan)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.639 ^a	.409	.383	4.41154	.409	15.566	2	45	.000	1.866

a. Predictors: (Constant), Faktor Pekerjaan, Faktor Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017

Dari tabel 7 dapat diperoleh nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,383. Hal ini berarti faktor karyawan, faktor pekerjaan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak sebesar 38.3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 38.3\%) = 61,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (faktor karyawan, faktor pekerjaan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (kepuasan kerja). Berikut ini tabel hasil uji F pada spss.

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.893	2	302.946	15.566	.000 ^a
	Residual	875.774	45	19.462		
	Total	1481.667	47			

a. Predictors: (Constant), Faktor Pekerjaan, Faktor Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017

Untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh faktor karyawan, faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan maka digunakan uji F. Nilai F tabel diperoleh sebesar F (0,05) (45) = 3,204, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar = 15,566 berarti F hitung = 15,566 > 3,204, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara faktor karyawan, faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.754	7.899		2.628	.012		
Faktor Karyawan	.781	.148	.609	5.287	.000	.989	1.012
Faktor Pekerjaan	.178	.148	.139	1.205	.235	.989	1.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} faktor karyawan (X_1) sebesar 5,287, faktor pekerjaan (X_2) sebesar 1,205. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,014. Maka terbukti bahwa:

- Faktor karyawan (X_1) = dengan t_{hitung} 5,287 lebih besar dari t_{tabel} 2,014 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel faktor karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.
- Faktor pekerjaan (X_2) = dengan t_{hitung} 1,205 lebih kecil dari t_{tabel} 2,014 dengan tingkat signifikan 0,235 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel faktor pekerjaan (X_2) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

- Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :
 $Y = 20,754 + 0,781X_1 + 0,178X_2$. Konstanta 20,754. Berarti saat faktor karyawan, faktor pekerjaan diabaikan atau nol maka kepuasan kerja sebesar 20,754. Koefisien variabel faktor karyawan (X_1) 0,781. Berarti jika variabel faktor karyawan di naikkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak akan naik sebesar 0,781 satuan. Koefisien variabel faktor pekerjaan (X_2) 0,178. Berarti jika variabel faktor pekerjaan di naikkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak akan naik sebesar 0,178 satuan.
- Nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,383. Hal ini berarti faktor karyawan, faktor pekerjaan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 38,3\%) = 61,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
- Nilai F tabel diperoleh sebesar $F(0,05)(45) = 3,204$, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar $= 15,566$ berarti $F_{hitung} = 15,566 > 3,204$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara faktor

karyawan, faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.

4. Faktor karyawan (X_1) = dengan t_{hitung} 5,287 lebih besar dari t_{tabel} 2,014 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel faktor karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Faktor pekerjaan (X_2) = dengan t_{hitung} 1,205 lebih kecil dari t_{tabel} 2,014 dengan tingkat signifikan 0,235 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel faktor pekerjaan (X_2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak.

Saran

Untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak agar lebih maksimal, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Diharapkan karyawan dapat lebih baik lagi dalam mengatasi permasalahan yang ada dalam melakukan pekerjaan agar hasil yang dicapai dapat lebih maksimal. Dalam bentuk memusyawarahkan masalah dengan rekan kerja dan mencari solusinya dalam rapat mufakat.
2. Diharapkan perusahaan dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan kemampuannya dalam bentuk jabatan yang sesuai dengan keahlian karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, sehingga hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali Imam, 2005. *Statistik Nonparametik*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, T, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2008. *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke XXI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Sartika, Mia, 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Di Kecamatan Gunung Pati Semarang*, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.

- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar Husein, 2005. *Riset Pemasaran Dan Prilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.