

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS)

ABDUL MADJID
TANTRI WIDIASTUTI

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

Diterima 4 Juni 2013; disetujui 1 Agustus 2013;

***Abstract.** and efficient resources. Reliable human resources owned by the company provides a distinct advantage. The aim of this research was to determine the influence of individual factor, social factor and main factor in work at outsourcing employee of Collection Division of PT. Intrias mandiri Sejati (IMS) which is placed at PT. Bank Internasional Indonesia branch Majamas Semarang. The population used as well the samples in this research were 50 employees with purposive sampling. The analysis tool used in this research was multiple linear regresssion, which was previously tested by validity and reliability to see the data quality. The results showed that the individual factor, the social factor and the main factor in work influenced the employee's job satisfaction at outsourcing employee of Collection Division of PT. Intrias mandiri Sejati (IMS) which is placed at PT. Bank Internasional Indonesia branch Majamas Semarang.*

***Key words :** the employee's job satisfaction, individual factor, social factor, main factor in work*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2002). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-

sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan (As'ad, 2001)

Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dalam lingkungan pekerjaan memungkinkan karyawan rentan terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk

menentukan pilihan apakah terus bekerja atau keluar kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009).

Banyaknya ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang ditempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia. Tbk cabang Majamas Semarang, hal ini dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang ditempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia. Tbk

cabang Majamas Semarang, yang mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaan. Alasan karyawan Outsourcing PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) mengundurkan diri antara lain : kurang kondusifnya situasi kerja, kurang terbinanya kerjasama antar karyawan, imbalance yang diterima masih belum mencukupi, faktor fisik dan faktor psikologi. Hal ini menggambarkan tingginya ketidakpuasan dari karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia. Tbk cabang Majamas Semarang yang berujung pada pengunduran diri karyawan.

Berikut adalah prasurvey yang dilakukan terhadap 25 orang karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia. Tbk cabang Majamas Semarang adalah pada tabel 1.

Tabel 1

Hasil Prasurvey tentang ketidakpuasan terhadap Karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang

Keterangan	Responden (orang)	
	Tidak Puas	Persentase
Situasi kerja	6	24
Kerjasama antar karyawan	5	20
Imbalan yang diterima	5	20
Faktor fisik	3	12
Faktor psikologi	6	24
Jumlah	25	100

Sumber: PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) cabang Semarang, 2014

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan tidak puas dengan situasi kerja dan faktor psikologi, dimana kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persentase masing-masing 24%.

Tujuan Penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor individual terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias

- Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.
 4. Untuk mengetahui pengaruh faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi namun juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan kerja ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Menurut Hasibuan (2002) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah

kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan- kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih memersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerjan dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Faktor Individual. Menurut Mangkunegara (2009) ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Watak individu secara positif dan negatif juga mempengaruhi bagaimana mereka menilai kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka serta merupakan kunci dari kesuksesan suatu perusahaan, individu yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Faktor Sosial. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, yang selalu menginginkan lebih banyak, terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi, karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan social (Sutrisno, 2009).

Faktor Utama Dalam Pekerjaan. Pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas- tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya (Handoko, 2000) . Umumnya

manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

Penelitian Terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Amirullah (2012) melakukan penelitian dengan judul "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Studi Pada pegawai administratif IKIP PGRI Semarang)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

Faktor individual (X1) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Faktor sosial (X2) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Faktor utama dalam pekerjaan (X3) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Faktor individual (X1), Faktor social (X2) dan Faktor utama dalam pekerjaan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Satiyono (2012) juga melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

Faktor individual (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Faktor sosial (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Faktor utama dalam pekerjaan (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

Melani (2012), "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi Pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi YAYASAN PHARMASI Semarang)". Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi YAYASAN PHARMASI Semarang Yang berjumlah 94 Orang Karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

Ada pengaruh positif antara faktor finansial terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh positif antara faktor fisik terhadap kepuasan kerja Karyawan. Ada pengaruh positif antara faktor sosial terhadap kepuasan kerja Karyawan. Ada pengaruh positif antara faktor psikologi terhadap kepuasan kerja Karyawan. Ada pengaruh positif antara faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan.

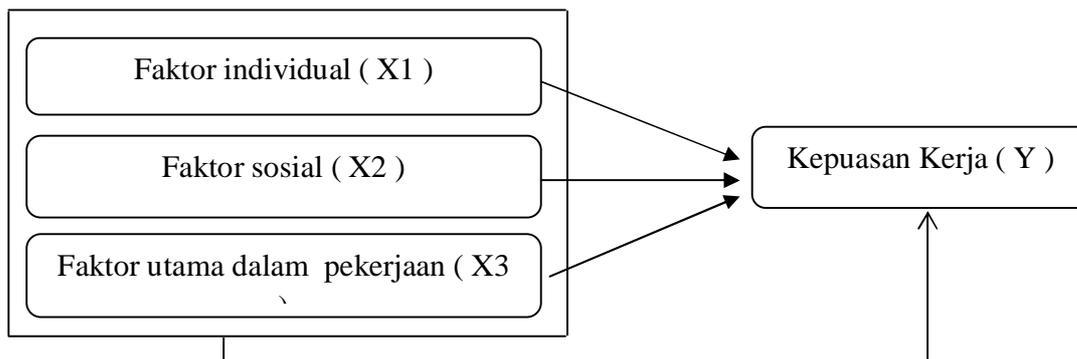
Ma'arif, Sukmawati, dan Damayanthi (2013), "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor)" Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai tetap di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor yang berjumlah 101 orang yang terdiri dari pegawai kantor pusat dan pegawai yang bekerja di 24 unit pasar di Kabupaten Bogor. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode *Struktural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Analisis data ini digunakan untuk melihat pengaruh faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Faktor individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah pasar Tohaga Kabupaten Bogor. Faktor psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah pasar Tohaga Kabupaten

Bogor. Faktor organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah pasar Tohaga Kabupaten Bogor

Kerangka Teoretis. Kerangka teoretis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kerangka teoretis menurut Sutrisno, yaitu bahwa faktor- faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah Faktor individual, Faktor sosial dan Faktor utama dalam pekerjaan. Jika digambarkan dalam kerangka teoretis seperti pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Teoretis penelitian



Sumber : Sutrisno (2012)

Hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga faktor individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang ditempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.
- H2 : Diduga faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang ditempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.
- H3 : Diduga faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang ditempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.
- H4 : Diduga faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Out-

sourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang ditempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian. Jenis penelitian ini adalah kausal komparatif yaitu study kausalitas yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dengan kata lain, mempertanyakan masalah sebab akibat (Kuncoro, 2003).

Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009). Adapun indikator kepuasan kerja adalah:

- Situasi kerja
- Kerjasama antar karyawan
- Imbalan yang diterima
- Faktor fisik

e. Faktor psikologi

2. Faktor individual (X1)

Faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan (Sutrisno, 2009).

Indikator faktor individual menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

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

3. Faktor sosial (X2)

Faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan Sutrisno (2009).

Indikator pengukur faktor sosial menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

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

4. Faktor utama dalam pekerjaan (X3)

Faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju (Sutrisno, 2009).

Indikator pengukur faktor utama dalam pekerjaan adalah sebagai berikut:

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

Populasi dan Sampel

Populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang yang berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan Outsourcing.

Sampel. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

Teknik Pengambilan Sampel. Pada penelitian ini karena populasi yang diamati tergolong populasi kecil yaitu pada karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Intrias Mandiri Sejati (IMS) yang di tempatkan pada PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang yang berjumlah 50 orang karyawan maka penelitian ini menggunakan metode design sampling dengan pendekatan studi populasi atau studi sensus yaitu populasi dijadikan sampel (Arikunto,2006).

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

Sumber Data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari buku- buku dan literatur.

Teknik Pengumpulan Data. Penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kuesioner yaitu jawaban tertulis dari informan atas daftar kuesioner dari peneliti.

Teknik Analisis Data. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Persamaan regresi untuk menganalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien dari variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = Faktor individual

X_2 = Faktor sosial

X_3 = Faktor utama dalam pekerjaan
 e = Std. Error

Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan dua alat yaitu uji t dan uji F dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan uji F dilakukan untuk menguji pengaruh antara keempat variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda. Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien dari variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = Faktor individual

X_2 = Faktor sosial

X_3 = Faktor utama dalam pekerjaan

e = Std. Error

$$Y = -0,177 + 0,274 X_1 + 0,366 X_2 + 0,405 X_3 + e$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -0,177 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu faktor individual (X_1), faktor sosial (X_2) dan faktor utama dalam pekerjaan (X_3) maka variabel kepuasan kerja (Y) adalah negatif

2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,274 bertanda positif menyatakan bahwa jika faktor individual (X_1) meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,366 bertanda positif menyatakan bahwa jika faktor sosial (X_2) meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,405 bertanda positif menyatakan bahwa jika faktor utama dalam pekerjaan (X_3) meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.

Dari hasil persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel yang memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang adalah variabel faktor utama dalam pekerjaan kemudian selanjutnya faktor sosial dan terakhir adalah faktor individual.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$ yaitu bila nilai R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas yang ada semakin besar dalam menjelaskan variabel terikat, tetapi bila nilai R^2 mendekati nol maka variabel bebas semakin kecil dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 2
Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.691	.78842

a. Predictors: (Constant), FAKTOR UTAMA, FAKTOR INDIVIDUAL, FAKTOR SOSIAL

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat dari model summary diatas, bahwa adjusted R^2 sebesar 0,691 hal ini berarti 69,1% variasi Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Faktor individual, Faktor sosial dan Faktor utama dalam pekerjaan. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,1\% = 30,9\%$) dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Uji t. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung 2,134 > t tabel 2,012, maka H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel Faktor individual (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.
2. Nilai t hitung 2,613 > t tabel 2,012, maka H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel Faktor sosial (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cab. Majamas Semarang.
3. Nilai t hitung 3,224 > t tabel 2,012, maka H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.

Uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Karena nilai F hitung = 37,487 > F tabel 2,806 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang positif antara faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang.

Pengaruh faktor individual (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Faktor individual (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang. Hal ini diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva menunjukkan bahwa t tabel sebesar 2,012 sedangkan t hitung sebesar 2,134, berarti t hitung > t tabel. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif faktor individual (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) . Hal ini sesuai dengan teori Hariandja (2002: 290) yang mengatakan kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif dan negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Satiyono (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Faktor individual (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh faktor sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Faktor sosial (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan menggunakan SPSS dan gambar kurva menunjukkan bahwa t tabel sebesar 2,012 sedangkan t hitung sebesar 2,613 , berarti t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2009: 121) yang mengatakan bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan

efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Kebutuhan sosial karyawan dapat diterapkan dengan melaksanakan kegiatan yang melibatkan orang banyak, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan training dan family gathering untuk mendidik karyawan dalam berorganisasi dan saling berinteraksi sosial dengan sesama karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatana Amirullah (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara faktor sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh faktor utama dalam pekerjaan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan menggunakan SPSS dan gambar kurva menunjukkan bahwa t tabel sebesar 2,012 sedangkan t hitung sebesar 3,224, berarti t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Manusia pada umumnya beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah (Handoko, 2000). Seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila kenyataan yang mereka rasakan lebih besar dari apa yang menurut mereka ada, terutama dalam hal upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Perusahaan dapat memberikan report atau peningkatan remunerasi kepada karyawan yang berprestasi, hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatnya

kinerja karyawan pendapatan perusahaan pun akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Satiyono (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Faktor Individual (X_1), Faktor Sosial (X_2) dan Faktor Utama dalam Pekerjaan (X_3) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai F hitung = 37,487 $>$ F tabel 2,806 sehingga H_a diterima H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif antara faktor individual, faktor social, dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan Outsourcing Divisi Collection PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk cabang Majamas Semarang. Faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan mendukung, demikian juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan akan menurun jika faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan tidak mendukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Satiyono (2012)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor individual (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga apabila faktor individual meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Faktor sosial (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga apabila faktor sosial meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat

3. Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Faktor utama dalam pekerjaan merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
4. Faktor individual (X_1), faktor sosial (X_2) dan faktor utama dalam pekerjaan (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara bersama- sama.

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

1. Saran bagi Perusahaan

Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) memberi kontribusi yang paling besar terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan serta memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja agar mendukung kondisi kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini hanya mencakup karyawan Outsourcing Divisi Collection saja, disarankan Untuk penelitian yang akan datang dapat di perluas kepada karyawan pada divisi lain. Selain itu dapat menggunakan kerangka teoretis yang berbeda, misalnya menggunakan teori dari Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor pegawai dan faktor pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, Fatana, 2012. *“Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan*

(Studi Pada pegawai administratif IKIP PGRI Semarang)”.

- Arikunto, Suharsimi, 2003. *“Prosedur Penelitian”*. Edisi Revisi VI. PT. Bineka Cipta. Jakarta
- As’ad, Mohammad, 2001. *“Psikologi Industri”*. Liberty. Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2005. *“Aplikasi Analisis Multivarieta dengan program SPSS”*. BP Undip. Semarang
- Ghozali, Imam, 2009. *“Aplikasi Analisis Multivarieta dengan program SPSS”*. BP Undip. Semarang
- Handoko, T Hani, 2000. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. BFFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Erlangga. Jakarta
- Ma’arif, M. Syamsul : Sukmawati, Anggraini : Damayanthi, Dessy, 2013 *“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor)”* Jurnal Aplikasi Manajemen|Volume 11|Nomor 2|Juni 2013
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Melani, Titis (2012), *” Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi Pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi YAYASAN PHARMASI Semarang) ”*.
- Satiyono, Dwi, 2012. *“Pengaruh faktor individual, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Studi pada staff kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)”*
- Setiawan, E, 2005. *“Metodologi Penelitian Bisnis”*. Edisi I. Yayasan Widya Manggala Indonesia. Semarang
- Soegoto, Dr. Ir Eddy Soeryanto, 2008. *“Marketing Research”*.PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Sugiono, 2001. *“Metode Penelitian”*. BFFE. Yogyakarta
- Sugiyono, 2004. *“Statistika untuk Penelitian”*. Alfa Beta. Bandung
- Sutrisno, Edy, 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Prenada Media Group. Jakarta