

# Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar

FITRIANI  
TANTRI WIDIASTUTI

STIE Widya Manggala  
Jl. Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50424  
email : tan3widiastuti@yahoo.com

Diterima 24 November 2011; disetujui 18 Februari 2012

***Abstract:** : The objective of this research was to find out the influence of individual factor, social factor and primary factor in work toward work satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IX Batujamus/Kerjoarum Karanganyar. The population in this research was entire employees counted as 1750 employees at PT Perkebunan Nusantara IX Batujamus/Kerjoarum Karanganyar. The samples were 95 respondents. The technique sampling that was used in this research was purposive sampling. The analysis instrument used in this research was multiple linear regression. The research result showed that there was significant influence of individual factor, social and primary factor in work toward job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. The partial research result showed that individual factors influence the job satisfaction of employees of PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Social factors also influence the job satisfaction of employees of PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar and primary factor in work towards job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.*

***Keywords :** job satisfaction, individual factor, social factor, primary factor in work*

## PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumberdaya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumberdaya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumberdaya manusia dalam kegiatan perusahaan. Jadi karyawan sebagai aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat

pencapaian tujuan organisasi/perusahaan (Hasi-buan, 2008).

Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa yang dikerjakan dan tentu saja mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan

tersebut (Purba, 2005).

Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kepuasan kerja akan menunjang bisnis perusahaan secara positif sedangkan bagi karyawan kepuasan kerja akan membawa hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Robbins, 2008). Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, yang tentu sangat besar manfaatnya bagi organisasi (Aini, dkk, 2004).

Gilmer (1966) dalam Parwanto dan Wahyudin (2008) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (1994) suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya

kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2008).

PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus, merupakan perusahaan agro bisnis dan agro industri yang berlokasi di Karanganyar, Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi dan memasarkan produk karet, teh, kopi, kakao, gula, dan tetes ke pasar domestik dan internasional secara profesional untuk menghasilkan pertumbuhan laba (*profit growth*). Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada didalam organisasi, terutama sumber daya manusianya melalui kompensasi, promosi dan motivasi. Prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 50 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus pada tabel 1.

Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 50 karyawan maka 35 karyawan merasakan tidak puas terhadap apa yang telah mereka terima dari organisasi dan hanya 15 karyawan yang merasa puas dengan apa yang telah mereka dapatkan dari organisasi. Dengan banyaknya karyawan yang tidak puas maka tingkat absensi karyawan tinggi, karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif dan karyawan mengelak dari tanggungjawab kerja sehingga hasil yang ditargetkan organisasi kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor individu, faktor social dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap

**Tabel 1**  
**Hasil Prasurvei terhadap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus**

Keterangan	Responden(Orang)		Responden(Orang)		Jumlah
	Puas	Persentase	Tidak puas	Persentase	
Gaji	2	13,33	8	22,86	10
Tunjangan kesehatan	6	40	9	25,71	15
Pemimpin	3	20	7	20	10
Kondisi tempat kerja	4	26,67	11	31,43	15
Jumlah	15	100	35	100	50

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus/Kerjoarum Karanganyar, 2011

kepuasan kerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial pada PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus.

### TINJAUAN TEORITIS

**Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Artinya bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai dan Sagala, 2009). Ada beberapa alasan perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yaitu pertama, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, sehingga biaya pelatihan akan meningkat, mudah berganti-ganti perusahaan sehingga loyalitasnya akan rendah.

Menurut Baron dan Greenberg (2003), Mangkunegara (2005) dan Sopiah (2008), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain pertama menggunakan skala indeks deskripsi jabatan (*Job Description Index*) di mana pada pengukuran ini pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Pengukuran kedua adalah kuesioner kepuasan kerja Minnesota (*The Minnesota Satisfaction Questionnaire/MSQ*) di mana pada kuesioner Minnesota, menggunakan skala terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Responden diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Pengukuran yang ketiga yaitu pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi

wajah dimana pada pengukuran cara ini dengan skala yang terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

**Faktor Individual.** Faktor individual merupakan faktor dari dalam diri karyawan meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Menurut Sutrisno (2009) faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Di sisi lain Harold E Burt (dalam Sutrisno, 2007) menyatakan bahwa faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Menurut Robbin (2008) individu dengan *locus of control* internal lantaran meyakini bahwa mereka mampu mengendalikan lingkungannya lebih cenderung bersifat proaktif dan berupaya memanipulasi situasi demi kepentingan mereka sendiri. Semakin banyak alternatif peluang pekerjaan yang dimiliki seseorang karena peluang pasar kerja yang luas atau karena orang tersebut memiliki ketrampilan atau pengetahuan yang langka atau reputasi yang menonjol maka semakin besar dia mengambil resiko pekerjaan yang menantang. Judge (1993) berpendapat bahwa individu yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki peluang besar untuk meninggalkan organisasi. Atas dasar penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis pertama yaitu :

H1 = Faktor individual (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y)

**Faktor Sosial.** Faktor dari luar karyawan meliputi kepemimpinan atasan, rekan sekerja, bawahan, tekanan yang didapat akibat pekerjaan itu sendiri, peluang masa depan karyawan maupun organisasi, kewenangan dalam bekerja serta pendapatan maupun penghargaan yang diperoleh (Purba, 2005). Karyawan akan bersemangat untuk bekerja dan puas jika memiliki atasan yang baik, mengerti situasi kondisi bawahan, menghargai serta menghormati kemampuan kerja bawahan, dapat dipercaya, dapat memberikan bimbingan dalam bekerja terlebih dapat memberikan inspirasi baru serta motivasi kepada karyawan. Pada saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan

pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar karyawan kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak selalu dengan uang) oleh perusahaan di saat itulah kepuasan kerja karyawan didapat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu perusahaan berbeda-beda, tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Seorang karyawan dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang monoton, resiko pekerjaan, beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan yang lain tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap karyawan. Urusan pribadi karyawan juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu para pimpinan perusahaan harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan karyawannya bekerja dengan baik. Atas dasar penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2 = Faktor sosial (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

**Faktor Utama Dalam Pekerjaan.** Menurut Sutrisno (2009) faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Sedangkan As'ad (dalam Sutrisno, 2007) faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Dalam sebuah perusahaan, faktor manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang lebih khusus karena sumber daya manusia adalah makhluk yang berbeda satu sama lain, berbeda dalam sikap, sifat dan pola berpikir. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa

yang dikerjakan dan tentu saja mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut. Atas dasar penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dan keempat yaitu :

H3 = Faktor utama dalam pekerjaan (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H4 = Faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

## METODE

**Jenis Penelitian.** Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2007) yaitu faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus yang berjumlah 1.750 orang termasuk pimpinan. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 95 karyawan yang terdiri dari 75 karyawan bagian produksi dan 20 karyawan bagian sarana prasarana. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang digunakan adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

**Pengujian Hipotesis.** Pengujian hipotesis menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

- X<sub>1</sub> =Faktor individual
- X<sub>2</sub> =Faktor sosial
- X<sub>3</sub> =Faktor utama dalam pekerjaan

**Kerangka konseptual.** Pada penelitian ini mengikuti pola pikir yang didapatkan dari model penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan seperti yang terlihat pada gambar 1.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Hipotesis.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama maupun secara parsial faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Untuk nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,77 atau

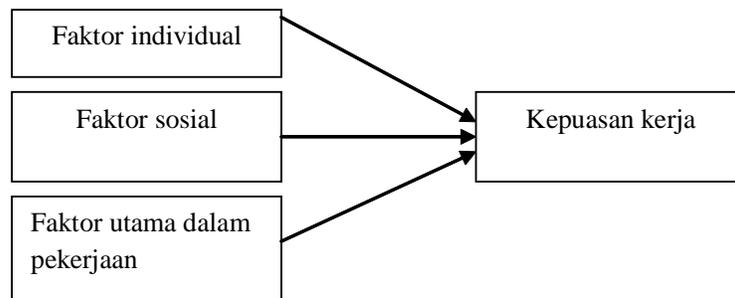
variasi perubahan variabel independen hanya mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 77% sedangkan sisanya sebesar 23%. Persamaan regresi linear berganda sesuai dengan tabel 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,386 + 0,348 X_1 + 0,072 X_2 + 0,082 X_3 + e$$

- dimana :
- Y = Kepuasan kerja
  - b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
  - X<sub>1</sub> = Faktor individual
  - X<sub>2</sub> = Faktor sosial
  - X<sub>3</sub> = Faktor utama dalam pekerjaan

**Pembahasan.** Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui bahwa faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), ini bermakna bahwa faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi faktor individual,

**Gambar 1**  
**Kerangka Alur Hubungan Antar Variabel**



**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.386	.576		-4.145	.000		
	INDIVIDUAL	.348	.050	.671	6.957	.000	.263	3.796
	SOSIAL	.072	.035	.103	2.039	.044	.962	1.039
	PEKERJAAN	.082	.036	.219	2.246	.027	.258	3.869

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan.

Untuk hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa faktor individual ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus. Hal ini bermakna bahwa faktor individual berpengaruh nyata terhadap kepuasan karyawan sehingga semakin baik faktor individual maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Faktor ini salah satu faktor penting terhadap keberhasilan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2010) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan kepuasan kerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Arifin (2010) organisasi seyogyanya dapat menciptakan ide-ide baru yang sifatnya memberi kemudahan bagi karyawan sehingga karyawan puas dan jika karyawan puas maka karyawan bersifat loyal terhadap organisasi yang telah dipilihnya. Untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan karyawan yang bersikap kooperatif dan fleksibel dalam bekerja, dapat dipercaya, ramah, jujur dan mempunyai toleransi yang tinggi dalam bekerja. Dari hasil penelitian, umur cukup menentukan dengan tugas yang dilakukan karyawan karena dengan umur yang produktif hasil kerja karyawan akan baik. Ini bukan berarti karyawan yang mendekati pensiun merupakan umur yang kurang produktif karena untuk beberapa bagian dibutuhkan karyawan dengan usia yang cukup tinggi karena dengan pengalaman yang cukup banyak maka diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal, dengan keputusan yang telah diambilnya. Demikian sebaliknya, untuk bagian tertentu seperti produksi maka usia produktif adalah usia di mana para karyawan masih terjaga kestabilannya. Apabila faktor individu meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat. Selain umur maka faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesehatan. Dengan kesehatan yang baik maka karyawan dapat melakukan tugas dengan baik sehingga hasil kerja yang dilakukan juga akan meningkat. Kesehatan karyawan dapat lebih maksimal ketika karyawan memiliki watak yang baik, karena dengan watak

yang baik maka karyawan dapat memaksimalkan potensi-potensi yang ada di dalam dirinya sesuai dengan visi dan misi organisasi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga hasil kerja karyawan menjadi optimal dan karyawan yang optimal biasanya mendapatkan reward oleh organisasi. Dengan reward yang didapatkan maka mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Reward yang didapatkan karyawan sebenarnya dapat diraih apabila atasan dapat memotivasi bawahannya sehingga bawahan memiliki impian/harapan. Harapan karyawan merupakan impian atau target yang diinginkan karyawan untuk masa yang akan datang. Semakin tinggi harapan karyawan disertai dengan watak yang baik dan sistem kerja yang nyata maka hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan maksimal. Tentu saja hasil yang didapatkan dari karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan melalui visi dan misinya.

Dari hasil pengujian secara statistik dapat diketahui bahwa faktor sosial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus. Hal ini bermakna bahwa faktor sosial berpengaruh nyata terhadap kepuasan karyawan sehingga semakin baik faktor sosial maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara yang menandakan faktor sosial baik jika adanya hubungan kekeluargaan antar karyawan. Dengan adanya hubungan kekeluargaan yang baik maka kondisi karyawan akan dapat memberikan output yang baik yang diharapkan akan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirajasa, Hamzah dan Payangan (2008) yang menyatakan bahwa interaksi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain hubungan kekeluargaan, faktor lain yang mempengaruhi faktor sosial adalah pandangan pekerja (*mindset*), pandangan pekerja ini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, maksudnya karyawan yang memiliki *mindset* yang *open minded* maka lebih arif dalam menyikapi apa yang terjadi di dalam organisasinya sehingga kepuasan karyawan lebih mudah dirasakan. Pandangan pekerja menjadi

positif dikarenakan salah satunya adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja karena memiliki atasan yang perhatian, mengerti situasi kondisi bawahan, menghargai serta menghormati kemampuan kerja bawahan, dan dapat memberikan contoh kepada bawahannya.

Dari hasil pengujian secara statistik dapat diketahui bahwa faktor utama dalam pekerjaan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus. Hal ini bermakna bahwa faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh nyata terhadap kepuasan karyawan sehingga semakin baik faktor utama dalam pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur faktor utama dalam pekerjaan adalah upah. Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memberikan pengaruh besar kepada karyawan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Indikator lain yang dapat mempengaruhi faktor utama dalam pekerjaan adalah ketentraman hati. Ketentraman hati ini memberikan pengaruh besar terhadap hasil output yang dihasilkan karyawan karena dengan hati yang tentram maka karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Dengan hasil yang maksimal maka kepuasan karyawan dapat meningkat karena pastinya hasil pekerjaan yang maksimal maka karyawan mendapat reward dari perusahaan. Faktor selanjutnya adalah kondisi kerja yang dimiliki oleh karyawan, karyawan yang memiliki kondisi yang baik maka akan menghasilkan output yang tinggi. Dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hal ini akan semakin optimal jika ada pengawasan yang baik dari perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, faktor manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sehingga diperlukan pengelolaan yang lebih khusus karena sumber daya manusia adalah makhluk yang berbeda satu sama lain, berbeda dalam sikap, sifat dan pola berpikir. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan

diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa yang dikerjakan dan tentu saja mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Faktor individual, faktor sosial serta faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.
2. Faktor individual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.
3. Faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.
4. Faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.

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

1. Dalam penelitian ini faktor individu merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga hendaknya PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar dapat mempertahankan hal tersebut. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka memberikan penghargaan dari faktor individual karyawan seperti misalnya dengan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.
2. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja

karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus/Kerjoarum Karanganyar, seperti kompensasi, program pengembangan, kondisi kerja, stress kerja, iklim kerja, komunikasi dan disiplin kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Q, Sito Meiyanto dan Andreasta Meliala. 2004. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta. *JMPK*. Vol.7:225-229.
- Arifin S dkk (2010) Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, kepercayaan Organisasi terhadap Intention To Stay melalui Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.8 Nomor 3 tahun 2010.
- Baron, Robert A. dan Greenberg, Jerald. 2003. *Behaviour in Organization*. Eighth edition. New Jersey : Prentice Hill.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R. Payangan. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. II tahun 2008.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Kristen Krida Wacana.
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbin & Judge. 1993. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbin, Steven. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat .
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.