

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA
TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Dian Ayu Liana Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'YPPI' Rembang
email: *dayu.liwi@yahoo.com*

Abstract

The research aims to test the effect of individual characteristic, job characteristic, and job of situation characteristic to level of job satisfaction official employee. This study uses the entire population of the official employee CV. Karya Pemuda Semarang obtained 104 people. The data analysis technique used is linear regression. Results of research refer that the individual characteristic, job characteristic, and job of situation characteristic have an influence positive to level of job satisfaction official employee.

Keyword: Individual characteristic, Job characteristic, and Job of situation characteristic, Level of job satisfaction official employee.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya mempunyai peranan masing-masing, seperti halnya sumber Daya Alam sebagai bahan atau objek. Sedangkan Sumber Daya Manusia sebagai pemanfaat dan pengelola dari Sumber Daya Alam tersebut untuk menjadi lebih baik dan mempunyai nilai ekonomis yang lebih tinggi. Kemudian untuk lebih mempermudah dan mempercepat proses pengolahan Sumber Daya Manusia dari input menjadi produk serta mempermudah dalam penanganan manajemen dibutuhkan teknologi yang tepat guna. Dan yang akan dikupas lebih lanjut mengenai Sumber Daya Manusia.

Karyawan suatu perusahaan mungkin akan menjalankan pekerjaan yang dibebankan dengan baik, tetapi mungkin juga tidak. Perusahaan menginginkan agar karyawannya dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila tugas yang dibebankan tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui penyebabnya. Kemungkinan penyebabnya

adalah memang karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, atau karena karyawan tersebut tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Apabila penyebabnya adalah kurangnya motivasi karyawan maka salah satu tugas dari seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan supaya bekerja dengan baik. Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja karyawan di lingkungan organisasi, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner et, al. 1996).

Tingkat kepuasan seorang karyawan dalam pekerjaannya, adalah suatu keadaan yang bersifat subyektif yang merupakan hasil kesimpulan berdasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dan pekerjaannya sebagai hal yang diterapkan dan diinginkan. Kepuasan merupakan konsep yang *multifacet* (banyak dimensi). Suatu kesempatan menyeluruh tentang kepuasan akan memberikan pertimbangan subyektif dari karyawan

mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji keselamatan kerja, supervise, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja peluang-peluang di masa mendatang dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2001). Ada dua komponen ke-puasan kerja yaitu: (1) kepuasan intristik meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna, dan sebagainya dan (2) kepuasan ekstrinsik meliputi gaji (upah) yang diperoleh *supervise*, jaminan kerja, status dan *prestise* (Mas'ud: 2002), faktor-faktor inilah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi menjadi prasarat peningkatan kerja karyawan secara maksimal. Mengukur kepuasan tidaklah mudah, banyak aspek yang secara tak terduga mempengaruhi rasa puas tersebut. Kondisi ideal yang dikembangkan, seperti jenjang karir yang jelas, pemberian tanggungjawab yang memadai, gaji dan insentif yang kompetitif pengakuan terhadap prestasi dan sebagainya dapat lenyap sekejap oleh persepsi individu. Hal ini semata-mata karena faktor sense (perasaan yang sukar dihitung secara matematis). Kepuasan kerja yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai, motivasi kerja yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai, motivasi kerja serta produktifitas perusahaan. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja karyawan, agar tidak meluas permasalahan hanya dibatasi pada: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik situasi kerja.

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek (Luthans,1998): Kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja,

kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya oleh setiap pekerja.

Menurut Luthas (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), kompensasi (*pay*), Peluang untuk memperoleh jenjang karir (*promotion opportunities*), Supervise (*supervision*), dan Rekan sekerja.

Karakteristik individu dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi lima karakteristik berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dubinsky et al. (1995). Adapun lima karakteristik individu tersebut meliputi pengambilan resiko, inovasi, penggunaan humor, *emotional coping*, dan *behavior coping*.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan yang secara intristik memuaskan akan lebih memotivasi bagi sebagian besar karyawan daripada suatu pekerjaan yang tidak memuaskan.

Menurut Luthans (1995), karakteristik perusahaan dan situasi kerja terdiri dari: Partisipasi (*participation*), Pelatihan (*training*), Jenjang karir, dan Kompensasi (*compensation*).

Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti menginginkan agar minat para karyawan sesuai dengan pekerjaan yang ditangani. Para manajer sering dihadapkan pada tugas mengubah sikap karyawan yang puas dan produktif tidak akan terpenuhi. Ada suatu pandangan mengenai hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja, dimana imbalan menengahi hubungan tersebut (Gibson et. al,1997).

Dengan adanya keberanian dalam mengambil risiko, inovasi, penggunaan humor, *emotional coping* dan *behavioral coping*, maka

pekerjaan dapat dilakukan oleh karyawan dengan senang hati sehingga secara tidak langsung menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka pengajuan hipotesisnya adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Tugas baru yang akan diberikan kepada karyawan harus diuraikan dengan jelas oleh perusahaan agar di dalam pelaksanaannya dapat tercapai tujuannya sehingga akan diperoleh kepuasan dalam pelaksanaan tugas. Selain jenis dan keragaman tugas, perusahaan harus diperhatikan pula kemampuan karyawan untuk melakukan tugas. Kemampuan, keahlian dan pengalaman karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kejelasan tugas juga mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja. Bagi karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan mendapatkan penghargaan ataupun pengakuan dari perusahaan maupun rekan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri. Berdasarkan hal tersebut maka pengajuan hipotesisnya adalah:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Karakteristik Situasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Apabila karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan perusahaan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasannya. Bila perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas manajemen dengan memberikan pelatihan dan kesempatan bagi pengembangan karir, maka hal ini juga akan mempengaruhi

kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka pengajuan hipotesisnya adalah:

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

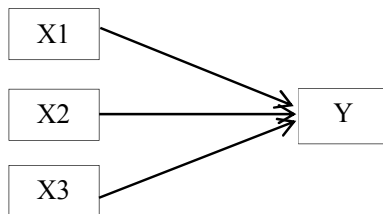
METODOLOGI PENELITIAN

Salah satu langkah dalam proses penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti atau besarnya populasi yang ada untuk diambil sebagian sampelnya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya banyak, maka dapat diambil 10% sampai 15% atau lebih dari populasi (Suhartini Arikunto, 1998). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Karya Pemuda Semarang baik operasional maupun staf. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Dalam uji validitas peneliti menggunakan analisis faktor (dengan menggunakan program SPSS) untuk memperoleh analisis tersebut dapat melihat hasil output analisis faktor dari angka *component matrix* atau *pattern matrix*. Kriteria pengujian kuesioner bias dikatakan valid jika loading factor $> 0,4$ dengan taraf signifikan $< 0,05$.

Suatu ukuran dikatakan reliabel apabila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten (Cooper, et.al, 1995). SPSS memberikan fasilitas untuk selanjutnya bias melihat hasil output, apakah reliabel atau tidak dari hasil angka alpha atau Cronbach Alpha (α), dengan metode analisis: item, scale if item deleted, dimana suatu angket dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α), $> 0,60$ (Nunnally, 1996).

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dari kerangka pemikiran di atas, maka model penelitian ini adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel kepuasan kerja karyawan

B₁ : Koefisien regresi karakteristik individu

B₂ : Koefisien regresi karakteristik pekerjaan

B₃ : Koefisien regresi karakteristik situasi kerja

X₁ : Variabel karakteristik individu

X₂ : Variabel karakteristik pekerjaan

X₃ : Variabel karakteristik situasi kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dibagikan kepada 107 karyawan selaku responden dari PT Karya Pemuda Semarang. Dari 107 kuesioner yang dibagikan, ada 3 kuesioner yang tidak kembali, sehingga data yang diolah sebanyak 104.

Uji validitas dilakukan pada variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis faktor (dengan bantuan program SPSS) untuk memperoleh analisis tersebut dapat melihat hal output analisis dari angka *patern matrix*. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	KMO	Loading faktor	Kriteria
1	Karakteristik individu	Indikator 1	0,833	0,687	Valid
		Indikator 2		0,801	Valid
		Indikator 3		0,913	Valid
		Indikator 4		0,760	Valid
		Indikator 5		0,789	Valid
		Indikator 6		0,822	Valid
		Indikator 7		0,797	Valid
		Indikator 8		0,691	Valid
		Indikator 9		0,676	Valid
		Indikator 10		0,750	Valid
		Indikator 11		0,647	Valid
		Indikator 12		0,589	Valid
		Indikator 13		0,687	Valid
		Indikator 14		0,724	Valid
		Indikator 15		0,708	Valid
2	Karakteristik pekerjaan	Indikator 1	0,833	0,545	Valid
		Indikator 2		0,462	Valid
		Indikator 3		0,643	Valid

		Indikator 4		-	Tidak valid
		Indikator 5		0,673	Valid
		Indikator 6		0,762	Valid
		Indikator 7		0,650	Valid
		Indikator 8		0,678	Valid
		Indikator 9		0,511	Valid
		Indikator 10		0,611	Valid
		Indikator 11		0,679	Valid
		Indikator 12		0,705	Valid
3	Karakteristik situasi kerja	Indikator 1	0,833	0,473	Valid
		Indikator 2		0,533	Valid
		Indikator 3		0,675	Valid
		Indikator 4		0,433	Valid
		Indikator 5		0,649	Valid
		Indikator 6		0,693	Valid
		Indikator 7		-	Tidak valid
		Indikator 8		0,656	Valid

Sumber: data primer diolah

Hasil yang tampak pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu telah valid, valid karakteristik pekerjaan yang tidak valid adalah indikator 7, indikator 9, dan indikator 11, sedangkan variabel tingkat kepuasan kerja karyawan semua indikatornya valid.

Karakteristik pekerjaan indikator 4 dinyatakan tidak valid karena ambigu. Dikatakan ambigu karena hasil dari output yang terlihat (keterangan pada lampiran) terdapat pada dua komponen yakni pada komponen karakteristik situasi kerja.

Karakteristik situasi kerja indikator 7 “pemberian tunjangan lain selain gaji sangat bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan” dinyatakan tidak valid karena ada sebagian responden yang berpendapat bahwa tunjangan lain tersebut kurang bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan.

Karakteristik situasi kerja indikator 9 “hubungan antar karyawan di perusahaan khususnya dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas sangat baik” dinyatakan tidak valid karena sebagian responden berpendapat bahwa hubungan antar karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan dilakukan secara individual tanpa memikirkan yang lain.

Karakteristik situasi kerja indikator “atasan saya sering memberikan bimbingan, pengarahan atau petunjuk tentang pelaksanaan tugas yang belum saya mengerti” dinyatakan tidak valid karena banyak responden yang merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena biasanya karyawan tidak pernah menunjukkan “ketidakmengertiannya” tersebut kepada pimpinan. Indikator yang sudah valid dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Pengujian reliabilitas konsistensi internal indikator dari variable dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach 's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skor *Cronbach 's Alpha* untuk masing-masing instrumen yang diuji adalah sebagai berikut:

1. Skor *Cronbach 's Alpha* untuk instrumen karakteristik individu adalah 0,9383 dan jika dilihat reliabilitas untuk masing-masing item juga dapat dinyatakan seluruhnya reliabel, hal ini nampak pada tampilan *output alpha if item deleted* yang secara keseluruhan menunjukkan nilai yang masih lebih rendah

- jika dibandingkan dengan skor *Cronbach 's Alpha* = 0,9283.
2. Skor *Cronbach 's Alpha* untuk instrument karakteristik pekerjaan adalah 0,8903 dan jika dilihat reliabilitas untuk masing-masing item setelah Kapek4 dihilangkan dapat dinyatakan seluruhnya reliable, hal ini nampak pada tampilan *output alpha if item deleted* yang secara keseluruhan menunjukkan nilai yang masih lebih rendah jika dibandingkan dengan skor *Cronbach 's Alpha* = 0,8903.
 3. Skor *Cronbach 's Alpha* untuk instrument karakteristik situasi kerja adalah 0,9392 dan jika dilihat reliabilitas untuk masing-masing item setelah Kasik7, kasik9 dan kasik11 dihilangkan dapat dinyatakan seluruhnya reliable, hal ini nampak pada tampilan *output alpha if item deleted* yang secara keseluruhan menunjukkan nilai masih lebih rendah jika disbanding dengan skor *Cronbach 's Alpha* = 0,8292.
 4. Skor *Cronbach 's Alpha* untuk instrument tingkat kepuasan kerja adalah 0,8812, dan jika dilihat reliabilitas untuk masing-masing item juga dapat dinyatakan seluruhnya reliable, hal ini nampak pada tampilan *output alpha if item deleted* yang secara keseluruhan menunjukkan nilai yang masih lebih rendah jika dibandingkan dengan skor *Cronbach 's Alpha* = 0,8812.

Karena skor *Cronbach's Alpha* seluruh instrument yang diuji telah memenuhi criteria dalam pengujian reliabilitas, yaitu besarnya skor *Cronbach's Alpha* yang direkomendasikan di atas 0,60 (Nunally dalam Parasuraman, Zeithaml dan Berry, 1985), maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier dapat dilihat pada tabel 2 - 4 di bawah ini.

Tabel 2.
Metode Entered/Removed

Model	Variable Entered	Variable Removed	Method
1	Karakteristik situasi kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan	-	Enter

Sumber: data primer diolah

Tabel 3.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,862	0,743	0,736	0,24963

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.
Model Summary

Model		Unstandarized coefficients		Standarized coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	0,313	0,295		1,061	0,291
	Karakteristik individu	0,3297e-02	0,43	0,039	0,766	0,446
	Karakteristik pekerjaan	0,593	0,67	0,624	8,895	0,000
	Karakteristik situasi kerja	0,275	0,63	0,305	4,336	0,000

Sumber: data primer diolah

Pada tabel 2 variabel Entered/Removed menunjukkan bahwa semua variabel yakni karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja tidak ada yang dikeluarkan dalam penelitian ini.

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi dari variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif atau dapat diartikan perubahan pada variabel bebas tersebut adalah searah dengan perubahan variabel terikat tingkat kepuasan karyawan. Setiap kenaikan atau penurunan pada variabel tersebut akan menyebabkan kenaikan atau penurunan nilai pada variabel terikatnya yaitu tingkat kepuasan karyawan.

Hasil analisis statistik regresi dengan variabel bebas karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik perusahaan terhadap variabel terikat tingkat kepuasan karyawan diperoleh hasil persamaan estimasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,39 X_1 + 0,624 X_2 + 0,305 X_3$$

Persamaan estimasi di atas, dapat diuraikan dan diinterpretasikan dalam penjelasan berikut ini:

1. Koefisien regresi (beta) karakteristik individu sebesar 0,39 nilai koefisien

regresinya menunjukkan nilai yang berpengaruh positif terhadap perubahan kepuasan karyawan. Hal ini berarti karakteristik individu yang ada di CV. Karya Pemuda Semarang dinilai atau dipersepsikan oleh responden memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kepuasan karyawan atau dapat dikatakan bahwa semakin kuat pengaruh variabel karakteristik individu maka akan meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Koefisien koefisien regresi (beta) karakteristik pekerjaan sebesar 0,624 nilai regresinya menunjukkan nilai yang berpengaruh positif terhadap perubahan kepuasan karyawan. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan yang ada di CV. Karya Pemuda Semarang dinilai atau dipersepsikan oleh responden memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kepuasan karyawan atau dapat dikatakan bahwa semakin kuat berpengaruh variabel karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan.

3. Koefisien Koefisien regresi (beta) karakteristik situasi kerja sebesar 0,305 nilai regresinya menunjukkan nilai yang berpengaruh positif terhadap perubahan kepuasan karyawan. Hal ini berarti karakteristik perusahaan yang ada di CV. Karya Pemuda Semarang dinilai atau

dipersepsikan oleh responden memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kepuasan karyawan atau dapat dikatakan bahwa semakin kuat berpengaruh variable karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Model Summary diketahui Adjusted R Square = 0,736 berarti sebesar 73,6% perubahan dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 26,4% adalah dijelaskan diluar model tersebut diatas. Bila ditarik intisari variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja tersebut memiliki kontribusi sebesar 73,6% dalam menjelaskan varians tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Karya Pemuda Semarang. Nilai t dapat dilihat pada Coefficient's, sedangkan probabilitas signifikan dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa:

Variabel karakteristik individu (X_1) hasil uji t menunjukkan bahwa besarnya t hitung absolut sebesar 0,766 dengan probabilitas signifikan 0,446. Oleh karena t absolut sebesar 0,766 lebih kecil dari nilai kritis $t = 1,6602$ dan probabilitas signifikan 0,446 nilainya berada diatas α yang digunakan yakni 5%, maka hipotesis 1 tidak terbukti. Hal ini dapat berarti bahwa: karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat kepuasan karyawan di CV. Karya Pemuda Semarang.

Variabel karakteristik (X_2) hasil uji t menyatakan bahwa besarnya t hitung absolut sebesar 8,895 dengan probabilitas signifikan 0,000. Oleh karena t hitung absolut sebesar 8,895 lebih besar dari nilai kritis $t = 1,6602$ dan probabilitas signifikan 0,000 nilainya berada dibawah α yang digunakan yakni 5%, maka hipotesis 2 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa: karakteristik pekerjaan berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan di CV. Karya Pemuda Semarang.

Variabel karakteristik situasi kerja (X_3) hasil uji t menyatakan bahwa besarnya t hitung absolut sebesar 4,336 dengan probabilitas signifikan 0,000. Oleh karena t hitung absolut sebesar 4,336 lebih besar dari nilai kritis $t = 1,6602$ dan probabilitas signifikan 0,000 nilainya berada dibawah α yang digunakan yakni 5%, maka hipotesis 3 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa: karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan di CV. Karya Pemuda Semarang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. pengambilan resiko, inovasi, penggunaan humor, emotional dan behavioral coping tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan.
2. Indikator-indikator variabel karakteristik pekerjaan yakni variasi ketrampilan, identitas tugas, kekhususan dan kepastian tugas, otonomi karyawan serta umpan balik berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.
3. indikator-indikator variabel karakteristik situasi kerjayakni partisipasi karyawan, adanya pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, kondisi dan situasi lingkungan kerja terdekat sertamampu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Saran

Peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat dijadikan pertimbangan pihak manajemen CV. Karya

Pemuda Semarang. Meski demikian dari karakteristik individu masih perlu dibenahi.

Perusahaan perlu membenahi dan meningkatkan indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja karyawannya yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, kompensasi yang diberikan, kemudian dan kejelasan dalam jenjang karir, supervisi dari atasan serta hubungan dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito, 1998. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cushway, Barry, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, PT. Elex Media Computindo, Jakarta.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 1996. *Statistik Induktif*. BPFE, Yogyakarta.
- Engel, F, James, Blackwell, D. Roger, Minard, B. Paula, 1994. *Perilaku Konsumen Jilid I dan II*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariable dengan Program SPSS*. BP-UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hanafi, M. Mamduh, 1997. *Manajemen*. Cetakan pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Iswandono, Sp., 1986. *Sekelumit Analisis Regresi dan Korelasi*. BPFE, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih, 2002. *SPSS versi 10.0 Pengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiono, D. dan Wibowo, Eri, 2002. *Statistik untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for windows*. Alfabeta, Jakarta.
- Umar, Husein, 1996. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein, 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainun, Buchari, 1990. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Askara, Jakarta.