

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL YANG DIBERIKAN
PERUSAHAAN
(Studi Kasus di PT. Arjuna Yoga Sakti Bali)**

Novi Dwiningrum¹, G.P. Ganda Putra², Luh Putu Wrasiasi²

¹ Mahasiswa Jurusan Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian UNUD

² Dosen Jurusan Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian UNUD

Email: novidwinings@gmail.com¹

Email koresponden: gandaputra@unud.ac.id²

ABSTRACT

The aims of this research were (1) to analyze the level of employee satisfaction, (2) to determine the effect of compensation variables that given by the company against to the level of employee satisfaction, and (3) to determine the position of each compensation variabel against to the level of employee satisfaction at PT. Arjuna Yoga Sakti. Method of this research was surveying method. Data of this research were collected by spreading the questioner to 20 respondents. Then the data was processed using validity test, reability test, index of satisfaction test, and importance performance analysis. Result showed that employee feel quite satisfied based on the level of employee satisfaction was 58,22% of compensation variabel company. The formation counseling division has the high adjustability level and the remuneration variabel has the low adjustability level. The priority variabel that has to fixed was all the variabel that contained in quadrant A were: comfortable working area, remuneration, working uniform, and amount of bonus and commissions.

Keywords: employee satisfaction, importance performance analysis, cartesian diagram.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam meningkatkan kepuasan karyawannya perusahaan memberikan kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah sebagai hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

PT. Arjuna Yoga Sakti adalah sebuah pabrik produk spa dan *natural soap* yang merupakan salah satu supplier terbesar di Bali-Indonesia. Produk-produk yang dijual menggunakan bahan alami yang bermanfaat bagi kesehatan dan kecantikan. Tenaga kerja yang terdapat di PT. Arjuna Yoga Sakti, yaitu 20 karyawan. Tingginya tingkat *turnover* yang terjadi pada PT. Arjuna Yoga Sakti dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki oleh para karyawannya. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan jumlah karyawan pada tahun 2014 (hingga bulan Juni tahun

2015) di PT. Arjuna Yoga Sakti adalah sebanyak 40 orang dan tingkat *turn over* sebesar 50% dari jumlah total karyawan.

Metode *Importance Performance Analysis* dipilih dalam pengolahan data penelitian ini dengan pertimbangan bahwa alat analisis ini merupakan teknik penerapan yang mudah untuk mengukur variabel dari tingkat kepentingan dan kepuasan. Pada penelitian Lestari (2011) diperoleh hasil bahwa karyawan merasa sangat puas terhadap kompensasi yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuatis, dan variabel-variabel kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan di Perusahaan Kopi Banyuatis.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepentingan dan kepuasan terhadap masing-masing variabel, menentukan nilai indeks kepuasan karyawan, serta untuk menentukan variabel-variabel yang perlu mendapatkan prioritas dari perusahaan berdasarkan tingkat kepentingan dan kepuasan untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bali Alus yang bertempat di Jalan Wibisana Barat No. 100 Denpasar dan di PT. Arjuna Yoga Sakti yang bertempat di Jalan Gunung Guntur XVIII/14 Padang Sambian Denpasar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2015 sampai Juni 2015.

Tahapan Proses Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan studi literatur untuk mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan sehingga didapatkan topik penelitian yang berjudul analisis tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Penelitian dilanjutkan dengan penentuan populasi sebanyak 30 karyawan di PT. Bali Alus dan sebanyak 20 karyawan di PT. Arjuna Yoga Sakti. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan kecuali Direktur Utama, hal ini dihindari agar tidak terjadi hasil yang tidak mewakili dan kecemburuan sosial pihak karyawan. Setelah didapatkan jumlah populasi kemudian dilakukan identifikasi variabel dan penentuan variabel yang diperoleh dari hasil survey mengenai kompensasi finansial dan non finansial apa saja yang diberikan oleh perusahaan. Skala penelitian ditentukan menggunakan skala likert untuk pembobotan kuisioner (Tabel 1 dan Tabel 2).

Uji coba kuisioner menggunakan uji validitas dan reabilitas dilakukan di PT. Bali Alus, setelah memenuhi syarat dilakukan pengumpulan data dari PT. Arjuna Yoga Sakti pada bulan Mei hingga Juni 2015. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan analisis indeks kepuasan, *importance performance analysis*, serta uji regresi dan korelasi. Setelah seluruh

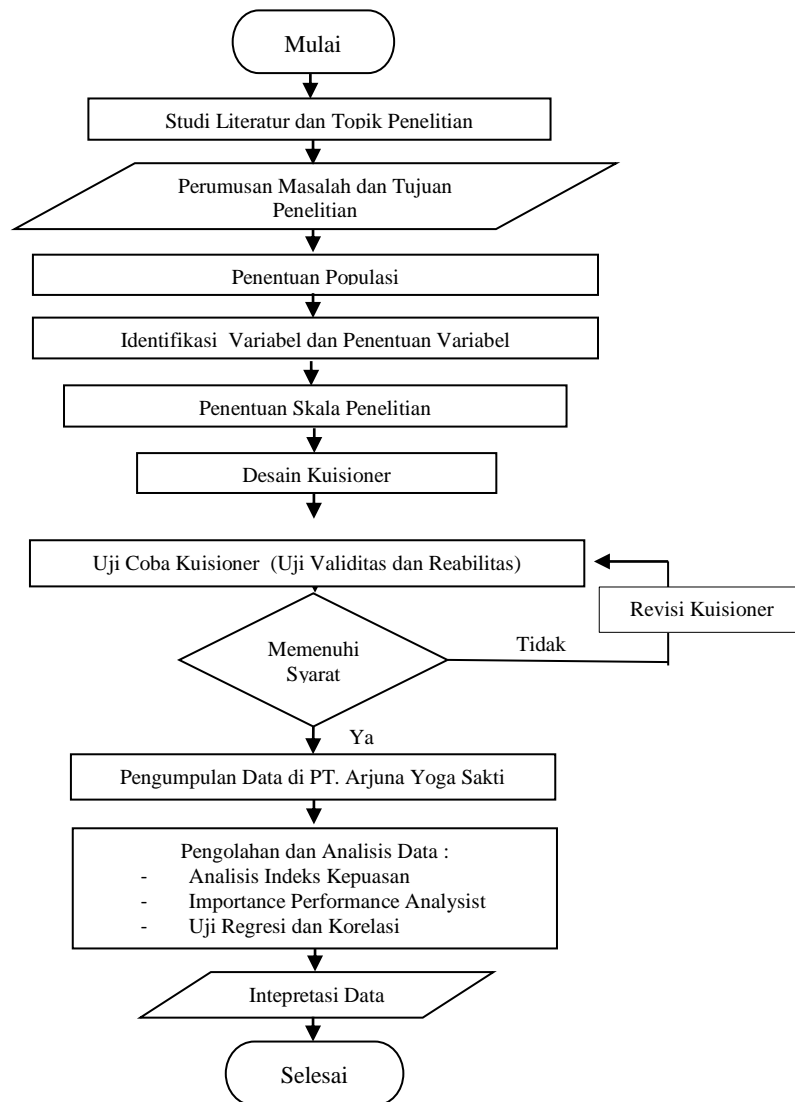
data dan informasi berhasil dikumpulkan maka dilakukan tabulasi data dan mengintepretasi data tersebut. Adapun diagram tahapan penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Tabel 1. Skala likert

Keterangan	Skor
Tidak Puas/ Tidak Penting	1
Kurang Puas/Kurang Penting	2
Cukup Puas/Cukup Penting	3
Puas/Penting	4
Sangat Puas/Sangat Penting	5

Tabel 2. Kriteria penilaian indeks kepuasan

No.	Persentase	Kategori
1	< 50%	Kurang puas
2	50% sampai 79%	Cukup Puas
3	80% atau > 80%	Puas



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Pengolahan Data

1. Uji validitas dalam penelitian ini pengukuran validitas kuisisioner menggunakan teknik *Product Moment* dengan rumus :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana : r : validitas
 X : skor setiap pertanyaan kuisioner
 Y : skor total
 N : jumlah pengamatan

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* . Alat ukur dikatakan reliabel jika menggunakan koefisien alpha lebih besar dari 0.468, semakin besar nilai *alpha cronbach*, maka semakin tinggi tingkat reliabilitas kuisioner penelitian yang dilakukan dengan persamaan:

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right)$$

Dimana : n = jumlah variabel
 v_i = varians variabel
 v_t = varians nilai total

2. Analisis Indeks Kepuasan adalah hasil perhitungan dari rumus Indeks Kepuasan Karyawan :

$$\frac{T}{5 \times Y} \times 100\%$$

Dimana : T = Total skor hasil kali kepentingan dan kepuasan
 5 = Nilai maksimum yang digunakan pada skala pengukuran
 Y = Total skor kepentingan

3. *Importance Performance Analyst* menggunakan diagram kartesius merupakan suatu bangun yang dibagi atas empat bagian yang dibatasi oleh dua buah garis yang berpotongan tegak lurus pada titik-titik (X),(Y), dimana X merupakan rata-rata dari skor tingkat kepuasan karyawan dan Y adalah rata-rata dari skor tingkat kepentingan seluruh variabel. Dalam penyederhanaan rumus, maka untuk setiap faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dengan rumus :

$$\bar{X} = \sum Xi / n \qquad \bar{Y} = \sum Yi / n$$

Dimana : \bar{X} = Skor rata-rata tingkat kepuasan
 \bar{Y} = Skor rata-rata tingkat kepentingan
 n = Jumlah responden

Analisis tingkat kepentingan dan kepuasan perusahaan diperoleh dengan cara menghitung jumlah skor penilaian setiap variabel. Tingkat kepuasan karyawan merupakan hasil perbandingan skor kepuasan dengan skor kepentingan, skor inilah yang akan menentukan skala prioritas untuk perbaikan. Rata-rata penilaian kepentingan dan kepuasan karyawan dibagi menjadi empat bagian ke dalam diagram kartesius, yaitu :

- Kuadran A : menunjukkan variabel-variabel kompensasi yang perlu diprioritas utamakan oleh perusahaan.
- Kuadran B : menunjukkan variabel yang dirasa sangat penting dan karyawan sudah merasa puas.
- Kuadran C : adalah variabel yang dianggap penting oleh karyawan dan kepuasannya sudah dirasa cukup puas oleh karyawan.
- Kuadran D : adalah variabel-variabel yang dianggap penting dan sudah dijalankan dengan baik namun dinilai berlebihan karena nilai kesenjangan yang rendah.

4. Uji regresi menempatkan garis pada data yang diperoleh menggunakan metode kuadrat terkecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Pada Tahun 1998 Bapak Nengah Wijana awalnya menekuni usaha dupa aromaterapi dengan nama produk Arjuna. Dupa aromaterapi dibuat dan dipasarkan oleh Bapak Nengah Wijana selaku pemilik usaha ini. Krisis Moneter di tahun 1998 memberikan dampak banyaknya tamu asing yang membeli produk dupa aromaterapi sehingga penjualan meningkat dan menyebar dari mulut ke mulut. Setelah menghasilkan dupa kemudian berkembang lagi dalam pembuatan minyak aromaterapi dan souvenir-souvenir aromaterapi hingga tahun 2005. Persaingan dagang yang membuat timbulnya ide untuk mulai mengembangkan usaha di dalam bidang kosmetika, dan pada tahun 2005 mulai memproduksi sabun hingga tahun 2010 perusahaan mendapatkan izin dari kementerian kesehatan dan sejak itu perusahaan mengembangkan lagi produk kosmetik seperti lulur atau *scrub*, *body lotion*, dan produk – produk spa untuk memenuhi permintaan konsumen.

Pengujian Kuisisioner (Uji Validitas dan Reabilitas)

Hasil pengukuran validitas kuisisioner tingkat kepentingan dan tingkat kepuasan dengan menggunakan analisis *Product Moment*, didapatkan bahwa nilai r pada setiap pernyataan pada setiap kuisisioner menunjukkan nilai di atas r tabel ($\alpha = 0,5$) sebesar 0.349. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuisisioner tingkat kepentingan dan kepuasan valid untuk digunakan dalam mengukur tingkat kepentingan dan tingkat kepuasan karyawan di perusahaan.

Hasil pengukuran reabilitas kuisisioner kepentingan dan kepuasan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* didapatkan koefisien alpha (α) sebesar 0.796 dan 0.579 sedangkan r tabel ($\alpha = 0,468$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisisioner reliabel untuk digunakan karena koefisien alpha kuisisioner kepentingan dan kepuasan lebih besar daripada r tabel.

Tingkat Kepentingan Terhadap Masing-Masing Variabel

Pada penelitian ini, hasil total skor karyawan berdasarkan tingkat kepentingan dapat dilihat pada Tabel. 3.

Tabel 3. Hasil total skor tingkat kepentingan terhadap masing-masing variabel

No.	Variabel	TP	KP	CP	P	SP	Total	Rerata
1	Peraturan Perusahaan	1	0	12	32	35	80	4,00
2	Tugas dan Tanggung Jawab Atasan terhadap Pekerjaan	0	0	15	20	50	85	4,25
3	Kesempatan Beribadah	0	0	9	32	45	86	4,30
4	Suasana Lingkungan Kerja Nyaman	0	0	9	24	55	88	4,40
5	Terciptanya Ruangan Kerja Nyaman	0	0	6	48	30	84	4,20
6	Pemberian Gaji	0	0	15	4	70	89	4,45
7	Pemberian Jamsostek	3	0	3	24	50	80	4,00
8	Pemenuhan Fasilitas Pakaian Kerja	1	2	9	8	65	85	4,25
9	Pemberian THR	0	0	6	32	50	88	4,40
10	Pemenuhan Hak Cuti Karyawan	0	0	0	12	85	97	4,85
11	Pemberian Ijin/Dispen/Sakit	0	2	3	4	85	94	4,70
12	Pemberian Bonus	1	0	3	8	80	92	4,60
13	Pemberian Pelatihan Kerja	2	4	0	16	60	82	4,10
14	Pemberian Motivasi	0	4	9	12	60	85	4,25
15	Pemberian Promosi (Jenjang Karir)	1	4	0	16	65	86	4,30
16	Pembentukan Divisi Konseling	0	6	0	24	55	85	4,25

Hasil skor pada tabel di atas dapat diketahui variabel yang mempunyai skor rata-rata terendah adalah peraturan perusahaan dan pemberian Jamsostek dengan total skor 80 dan nilai rata-rata 4. Variabel peraturan perusahaan dan pemberian Jamsostek menjadi variabel terendah atau karyawan dikarenakan dalam pengambilan keputusan seluruh Peraturan Perusahaan adalah pihak manager, dan karena karyawan merasa berat karena setelah karyawan secara resmi menjadi peserta Jamsostek, perusahaan memotong sejumlah gaji karyawan untuk iuran peserta dan menambahkan/menggabungkan dengan kewajiban dari perusahaan untuk diserahkan kepada PT Jamsostek (Siagian,2012). Skor tertinggi adalah pemenuhan hak cuti karyawan yaitu sebesar 97 dan nilai rata-rata 4,85 (penting), variabel ini mendapat total skor tertinggi karena perusahaan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak cuti karyawan ini dianggap penting oleh karyawan karena untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil (Sasmianti,2014).

Tingkat Kepuasan Terhadap Masing-Masing Variabel

Pada penelitian ini, hasil total skor karyawan berdasarkan tingkat kepentingan dapat dilihat pada Tabel. 4.

Tabel 4. Hasil total skor tingkat kepuasan terhadap masing-masing variabel

No.	Variabel	TP	KP	CP	P	SP	Total	Rerata
1	Peraturan Perusahaan	2	14	21	16	0	53	2,65
2	Tugas dan Tanggung Jawab Atasan terhadap Pekerjaan	0	8	39	8	5	60	3,00
3	Kesempatan Beribadah	0	10	24	24	5	63	3,15
4	Suasana Lingkungan Kerja Nyaman	3	10	27	12	0	52	2,60
5	Terciptanya Ruangan Kerja Nyaman	1	12	24	8	15	60	3,00
6	Pemberian Gaji	6	14	6	16	5	47	2,35
7	Pemberian Jamsostek	10	6	6	16	5	43	2,15
8	Pemenuhan Fasilitas Pakaian Kerja	3	14	15	16	5	53	2,65
9	Pemberian THR	5	8	21	8	10	52	2,60
10	Pemenuhan Hak Cuti Karyawan	6	4	3	16	35	64	3,20
11	Pemberian Ijin/Dispen/Sakit	2	12	6	12	35	67	3,35
12	Pemberian Bonus	6	8	9	16	15	54	2,70
13	Pemberian Pelatihan Kerja	3	4	18	24	15	64	3,20
14	Pemberian Motivasi	2	4	21	28	10	65	3,25
15	Pemberian Promosi (Jenjang Karir)	1	10	15	28	10	64	3,20
16	Pembentukan Divisi Konseling	2	8	6	28	25	69	3,45

Pada penelitian ini didapatkan variabel yang mempunyai skor terendah adalah pemberian Jamsostek dengan skor 43 dan skor rata-rata 2,15 (kurang puas). Penilaian dilakukan dengan skor 1: tidak puas, 2 : kurang puas, 3: cukup puas, 4 : puas, dan 5 : sangat puas. Variabel pemberian Jamsostek mendapat total skor terendah karena terdapat sebab-sebab munculnya ketidakpuasan terhadap sesuatu yang diterima antara lain : *cost* terlalu tinggi, serta perilaku personel yang tidak memuaskan Alma (2002). Variabel yang memiliki skor tertinggi adalah pembentukan divisi konseling dengan skor 69 dan nilai rata-rata 3,45 (cukup puas). Menurut Spector (1997) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan adalah dengan memberikan *reward* kepada karyawan, sehingga dengan begitu bagian pembentukan divisi konseling dapat berfungsi sebagai *reward* yang bersifat non finansial bagi karyawan, dengan hasil total skor yang menunjukkan bahwa pembentukan divisi konseling menjadi skor tertinggi karena karyawan di perusahaan merasa telah dihargai, didengarkan, diarahkan sehingga kebutuhan karyawan terhadap pengembangan dirinya sudah merasa terfasilitasi oleh adanya pembentukan divisi konseling.

Pengukuran Indeks Kepuasan Karyawan

Hasil perhitungan indeks kepuasan karyawan dapat dilihat pada Tabel 5. Sedangkan perhitungan untuk Tabel 5 nilai kepentingan dan kepuasan didapat dari pembagian total bobot penilaian dibagi dengan total jumlah responden, sehingga hasil perhitungan indeks kepuasan karyawan lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

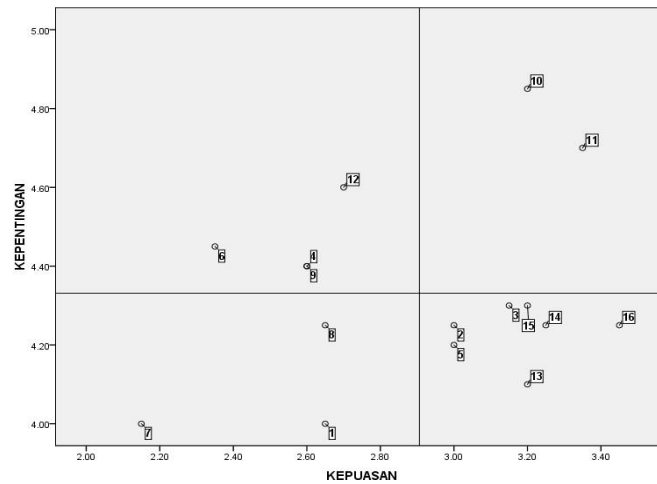
Tabel 5. Hasil perhitungan indeks kepuasan karyawan PT. Arjuna Yoga Sakti

Kode	Variabel	Kepentingan (Y)	Kepuasan (X)	Skor (Y.X)
X1	Peraturan Perusahaan	4.00	2.65	10.60
X2	Tugas dan Tanggung Jawab Atasan terhadap Pekerja	4.25	3.00	12.75
X3	Kesempatan Beribadah	4.30	3.15	13.55
X4	Suasana Lingkungan Kerja Nyaman	4.40	2.60	11.44
X5	Terciptanya Ruang Kerja Nyaman	4.20	3.00	12.60
X6	Pemberian Gaji	4.45	2.35	10.46
X7	Pemberian Jamsostek	4.00	2.15	8.60
X8	Pemenuhan Fasilitas Pakaian Kerja	4.25	2.65	11.26
X9	Pemberian THR	4.40	2.60	11.44
X10	Pemenuhan Hak Cuti Karyawan	4.85	3.20	15.52
X11	Pemberian Ijin/Dispen/Sakit	4.70	3.35	15.75
X12	Pemberian Bonus	4.60	2.70	12.42
X13	Pemberian Pelatihan Kerja	4.10	3.20	13.12
X14	Pemberian Motivasi	4.25	3.25	13.81
X15	Pemberian Promosi (Jenjang Karir)	4.30	3.20	13.76
X16	Pembentukan Divisi Konseling	4.25	3.45	14.66
Skor Total (Σ)		69.3	46.5	201.74
Rata - Rata		4.33	2.91	12.61

Berdasarkan hasil perhitungan indeks kepuasan karyawan sebesar 58,22% dan sesuai dengan kriteria indeks kepuasan karyawan sebesar 50% sampai dengan 79%, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah merasa cukup puas terhadap kompensasi finansial dan non finansial yang telah diberikan PT. Arjuna Yoga Sakti.

Pengukuran Importance Performance Analysis

Hasil pengukuran *Importance Performance Analysis* menggunakan diagram kartesius dibagi menjadi empat kuadran yang dibatasi oleh dua buah garis yang berpotongan tegak lurus pada titik-titik (X),(Y), dimana X merupakan rata-rata dari skor tingkat kepuasan karyawan dan Y adalah rata-rata dari skor tingkat kepentingan seluruh variabel. Diagram kartesius tingkat kepuasan karyawan PT. Arjuna Yoga Sakti dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram kartesius tingkat kepuasan karyawan PT. Arjuna Yoga Sakti

Kuadran A (Prioritas Utama)

Kuadran ini menunjukkan variabel-variabel kompensasi yang perlu diprioritas utamakan oleh PT. Arjuna Yoga Sakti. Variabel ini dianggap sangat penting bagi karyawan, namun tingkat kepuasan dari PT. Arjuna Yoga Sakti dinilai belum memuaskan karyawan. Variabel-variabel yang termasuk ke dalam kuadran ini adalah suasana lingkungan kerja nyaman, pemberian gaji, pemenuhan fasilitas pakaian kerja, dan pemberian bonus. Karyawan menilai variabel-variabel tersebut penting dan kenyataannya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Kepuasan karyawan terhadap suasana kerja yang nyaman, pemberian gaji, pemenuhan fasilitas pakaian kerja serta pemberian bonus yang diberikan PT. Arjuna Yoga Sakti relatif rendah, sehingga perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kepuasan di perusahaan.

Kuadran B (Prioritas Kedua)

Variabel-variabel yang berada pada kuadran ini dirasa sangat penting bagi karyawan dan karyawan sudah merasa puas dengan kepuasan yang diberikan PT. Arjuna Yoga Sakti, tapi variabel di dalamnya penting untuk dipertahankan dan diperbaiki. Variabel yang termasuk ke dalam kuadran ini adalah pemenuhan hak cuti karyawan dan pemberian ijin/dispen/sakit.

Kuadran C (Prioritas Rendah)

Variabel-variabel yang dimuat dalam kuadran ini adalah variabel yang dianggap penting oleh karyawan PT. Arjuna Yoga Sakti dan pada kenyataannya kepuasannya dirasa sudah cukup puas oleh para karyawan. Variabel-variabel pada kuadran ini memiliki prioritas rendah yang artinya perusahaan boleh memperbaiki ataupun tidak. Variabel yang termasuk adalah peraturan perusahaan, pemberian tunjangan jamsostek, dan pemberian THR atau Tunjangan Hari Raya.

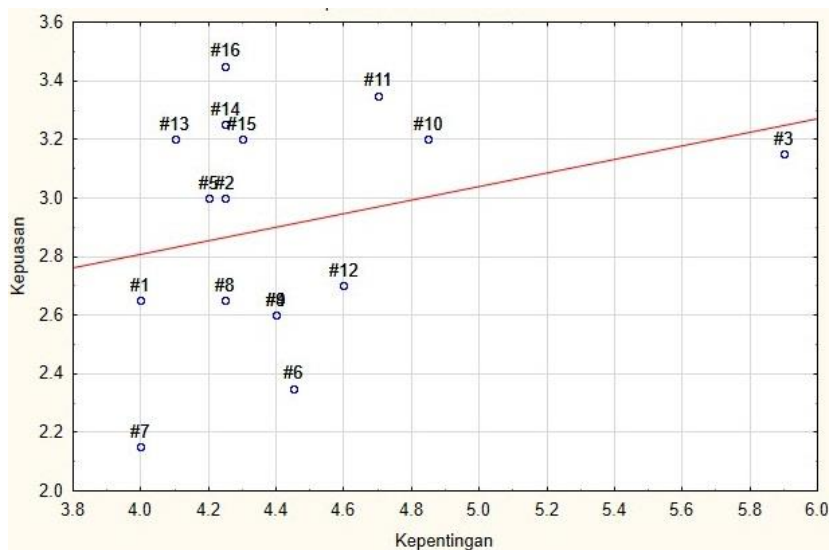
Kuadran D (Prioritas Sangat Rendah)

Variabel-variabel yang berada pada kuadran ini adalah variabel yang dianggap penting oleh karyawan PT. Arjuna Yoga Sakti dan sudah dijalankan dengan baik oleh perusahaan namun dinilai berlebihan karena nilai kesenjangan yang rendah. Mengenai variabel-variabel yang ada pada kuadran ini sebaiknya perusahaan tidak perlu memperbaiki lagi kepuasannya karena sudah cukup terpenuhi. Variabel yang termasuk adalah tugas dan tanggung jawab atasan terhadap pekerjaan, kesempatan beribadah, terciptanya ruang kerja nyaman, pemberian pelatihan kerja, pemberian motivasi, pemberian promosi (jenjang karir), dan pembentukan divisi konseling.

Uji Regresi dan Korelasi

Dari hasil perhitungan maka diperoleh hasil persamaan regresi yaitu: $Y = 1,8808 + 0,2314 X$, dengan nilai R^2 sebesar 0,076 yang artinya hanya sebesar 7,6% tingkat kepuasan dipengaruhi oleh tingkat kepentingan dan sisanya sebanyak 92,4% terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Hasil gambar grafik Q-Q plot dapat dilihat pada Gambar 3, terlihat bahwa data kepentingan dan kepuasan tersebar jauh dari garis yang artinya kurang selarasnya hubungan tingkat kepentingan variabel dengan kepuasan yang dirasa oleh karyawan di perusahaan. Hal inilah yang dapat memicu tingginya tingkat turn over di PT. Arjuna Yoga Sakti.



Gambar 3. Gambar grafik Q-Q plot

KESIMPULAN

Variabel yang mempunyai total skor terendah pada tingkat kepentingan adalah Peraturan Perusahaan dan pemberian tunjangan Jamsostek dengan skor 80 sedangkan variabel yang memiliki skor tertinggi pada tingkat kepentingan adalah pemenuhan hak cuti karyawan yaitu sebesar 97. Variabel yang mempunyai skor terendah pada tingkat kepuasan adalah pemberian tunjangan Jamsostek dengan skor 43 dan variabel yang memiliki skor tertinggi pada tingkat kepuasan adalah pembentukan divisi konseling dengan skor 69.

Nilai indeks kepuasan karyawan di PT. Arjuna Yoga Sakti adalah sebesar 58,22% yang artinya karyawan merasa cukup puas terhadap kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan perusahaan.

Variabel-variabel yang perlu mendapatkan prioritas untuk dilakukan perbaikan dalam kualitas kepuasan dari PT. Arjuna Yoga Sakti berdasarkan tingkat kepentingan dan tingkat kepuasan karyawan adalah seluruh variabel yang berada pada kuadran A, yaitu suasana lingkungan kerja nyaman, pemberian gaji, pemenuhan fasilitas pakaian kerja, pemberian bonus.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada PT. Bali Alus dan PT. Arjuna Yoga Sakti yang telah bersedia memberikan bantuan berupa informasi untuk kelancaran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2002. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Alfabeta. Bandung
- Lestari, S. 2011. Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Kompensasi yang Diberikan Perusahaan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi Banyuwatis). Bali
- Sasmiati, L. 2014. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans. Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Siagian, M. 2012. Tingkat Kepuasan Karyawan Perusahaan Swasta dalam Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatra Utara. Sumatra Utara.
- Spector, P.E. 1997. Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes and Consequences Thousand Oaks. Sage Publication. California.