

AUDIT KEPUASAN KERJA BERDASARKAN KEBUTUHAN KARYAWAN

Oleh

**Anisa Putri
Isti Pujihastuti
Husnul Khatimah**

Dosen Fakultas Ekonomi UNISMA Bekasi

Abstract

The effective human resources management must fulfill the purpose of the company and the need of the employee. Work satisfactory is the effect of performance effectiveness and success of work. This research only discusses about work satisfactory audit based on the effectiveness of employee's need in Universitas Islam "45" Bekasi.

Employee's satisfactory can be measured by satisfactory survey, often called attitude survey. Mc. Clelland mentioned that there are three kinds of employee's need, first is need for achievement, = n Ach, second is need for affiliation, = n Af, and third is need for power, = n Pow.

This research uses paradigm of quantitative research with descriptive-associative method which emphasizes the examination of theories through the measurement of research of variables with number by analyzing the data with statistic procedure. The researches with deductive approach to examine hypothesis.

The variable of work satisfactory in Unisma is not maximal yet because the value in average has just reached 3.84 (the maximum score is 5), so that it can be asserted in percentage that the satisfactory of the employee has been reached around 76.8%. The indicator of work safety reaches the highest score (4.40), while the indicator of salary and benefit reaches the lowest score (2.69). In variable of employee's need, the average value of employee's need reaches 3.86, so that it can be asserted in percentage that the effectiveness of employee's need has been reached about 77.2%. The highest score 4.3 is in the indicator of physical factor and work condition and the lowest score is in the indicator of emotion and work situation (3.09). The need for achievement reaches the highest score among Mc. Clelland's three needs, which is 4.02, whereas the need for power and the need for affiliation each reaches 3.78 and 3.77.

The variable of employee's need, either need for achievement, need for power, or need for affiliation, can indicate the variety of audit variable of work satisfactory.

Keywords: *Management audit and human resources management*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja anggota perusahaan yang bersangkutan. Masalah kepuasan kerja karyawan menjadi prioritas perhatian manajemen. Untuk itu perusahaan perlu selalu memonitor tingkat kepuasan kerja karyawan dengan melakukan survei kepuasan kerja karyawan secara periodik, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai salah satu input dalam menyusun kebijakan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Tanpa karyawan sebagai penggerak, organisasi menjadi kumpulan *resources* yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. seperti aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan eksternal.

Fungsi sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia menjadi penentu organisasi dalam melaksanakan strategi dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi memenuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi di dalam praktiknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Audit sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Untuk memperoleh efektivitas kepuasan kerja, maka fungsi audit sumber

daya manusia yaitu memproses dan mereview secara komprehensif suatu sistem atau proses suatu organisasi apakah sudah memenuhi kebutuhan atau proyeksi masa depan kebutuhan fungsi sumber daya perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengajukan judul penelitian: “Audit Kepuasan Kerja Berdasarkan Kebutuhan Karyawan”

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mengidentifikasi kepuasan kerja dan kebutuhan karyawan.
2. Mengetahui audit kepuasan kerja dalam rangka menilai efektivitas kebutuhan karyawan.

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Memberikan identifikasi kepuasan kerja dan kebutuhan karyawan.
2. Memberikan rekomendasi atas hasil audit kepuasan kerja dalam menilai efektifitas kebutuhan dosen dan staff.

1.3 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Parwanto Wahyudin meneliti pengaruh faktor – faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Lawer dan Porter, 1974) menyatakan terdapat dua alasan yang kuat antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran, serta kepuasan kerja dengan *turn over*. Pegawai yang puas memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, membantu rekan kerja, serta memiliki keinginan yang tinggi untuk melaporkan yang tidak etis.

Atas dasar hasil peneltiaan dari beberapa peneliti tersebut di atas, maka dalam penelitian ini hanya membahas tentang audit kepuasan kerja untuk menilai efektifitas kebutuhan karyawan Universitas Islam “45” Bekasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Auditing

Definisi auditing menurut (Cushing, Romney and Stainbart, 1997;538): “ *Auditing is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria and communicating the results to interested users.*”

Definisi audit menurut (Arens dan Loebbecke, 1997;2): “*Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competence independent person*”.

Auditing merupakan suatu proses yang sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan dan mengevaluasi fakta yang berkaitan dengan asersi mengenai kejadian dan tindakan ekonomi untuk memastikan kesesuaian antara asersi dengan kriteria yang ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Menurut Arens dan Loebbecke (1997;4-5) ada tiga tipe audit, yaitu :

1. *Financial Statement Audits*
2. *Operational Audits*
3. *Compliance Audits*

Financial Statement Audits (audit atas laporan keuangan) bertujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan (informasi yang diuji) telah disajikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Pada umumnya kriteria yang telah ditetapkan tersebut adalah prinsip akuntansi yang berlaku umum (SAK).

Operational Audits (audit operasional) merupakan penelaahan atas bagian dari prosedur dan metode operasi suatu organisasi untuk menilai efisiensi dan efektivitasnya. Lingkup *operational audits* sangat luas, tinjauan yang dilakukan tidak terbatas pada masalah-masalah akuntansi. Pada saat selesainya audit operasional, auditor umumnya akan memberikan saran kepada manajemen atas jalannya operasi perusahaan.

Compliance Audits (audit ketaatan) bertujuan untuk menentukan apakah klien telah mengikuti prosedur atau aturan tertentu yang telah ditetapkan, seperti pelaksanaan ketentuan upah minimum, pelaksanaan undang-undang perpajakan, dan pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

2.2 Audit Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka

semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan gambaran evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Bhayangkara IBK, (2009 : 104) menyebutkan beberapa teori kepuasan kerja yang cukup dikenal antara lain:

1. Teori ketidakpuasan (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. *Discrepancy positif* terjadi apabila diperoleh karyawan lebih besar (tinggi) daripada yang seharusnya sehingga memberikan kepuasan yang lebih besar pada karyawan tersebut, sedangkan *discrepancy negative* jika terjadi sebaliknya.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan tergantung dari ada atau tidaknya keadilan di dalam bekerja. Berdasarkan teori ini kepuasan dipengaruhi *input* (sesuatu yang mendukung pekerjaan seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, beban kerja, dan sebagainya) *vs output* (sesuatu yang dianggap bernilai yang diterima karyawan seperti gaji dan kompensasi *financial* lainnya, penghargaan, promosi, dan sebagainya). Karyawan akan selalu membandingkan rasio *input-output* dirinya dengan *input-output* orang lain. Bila perbandingan ini seimbang berarti telah terjadi keadilan dan jika terjadi sebaliknya berarti terjadi ketidakadilan.

3. Teori dua factor (*two factor theory*)

Teori ini menganggap kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebagai hal yang berbeda dan mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. Kelompok *satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfied* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhannya, karyawan tidak akan kecewa walaupun belum terpuaskan.

Apakah perusahaan telah mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya? Atau apakah perusahaan menjadikan kepuasan karyawan sebagai bagian strategi untuk mencapai keunggulan bersaingnya? Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal sebagai indikator kepuasan kerja karyawan seperti tingkat absensi dan perputaran karyawan yang rendah, motivasi serta loyalitas karyawan yang tinggi, kecelakaan kerja yang rendah, produktivitas karyawan tinggi, dan beberapa indikator lainnya.

Job Deskriptive Index (dalam Bhayangkara IBK, 2009 : 105) menyajikan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Tempat bekerja yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi yang tepat
5. Pekerjaan yang tepat

Untuk menilai apakah karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, perlu dilakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja tersebut. Disamping itu, pengukuran kerja karyawan juga bermanfaat untuk memetakan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini penting karena dengan identifikasi permasalahan, dapat merancang program berikutnya untuk meminimalkan pengaruh negatif dari penyebab ketidakpuasan.

Kepuasan karyawan dapat diukur dengan survai kepuasan (*satisfactory survey*), sering disebut survai sikap (*attitude survey*) dapat dilaksanakan secara periodik. Misal setahun, dua tahun atau survai bergulir dengan mana sejumlah persentase karyawan terpilih secara random disurvei setiap bulan. Hasil survai kemudian diolah untuk menghasilkan indek kepuasan karyawan *aggregate*. Manajemen dapat menganalisis kepuasan di setiap departemen atau divisi.

Elemen – elemen survai kepuasan kerja dapat mencakup : Partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengakuan (*recognition*) terhadap kinerja, akses terhadap informasi secara memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, dorongan aktif untuk menjadi kreatif dengan menggunakan inisiatif, dukungan untuk inovasi dan perbaikan kerja, tingkat dukungan dari fungsi staf, kondisi dan iklim kerja, pekerjaan itu sendiri, kontak pekerjaan dengan rekan sekerja, supervisi, kepemimpinan puncak, penggajian dan *benefits*, keamanan kerja, kesempatan karir dan promosi, pemberian balikan dan komunikasi, perencanaan organisasional, serta kepuasan menyeluruh dengan perusahaan.

Survei kepuasan karyawan dapat dilaksanakan dengan langkah – langkah berikut :

1. Perencanaan survai.
Sasaran survai harus ditentukan secara jelas, dan dibahas dengan representatif berbagai kelompok kerja, seperti karyawan, penyelia, manajemen, dan pihak terkait.
2. Perencanaan kuesioner.
Partisipan karyawan dalam pengembangan kuesioner akan sangat membantu untuk menjamin akseptabilitas mereka. Kuesioner harus mencakup semua faktor situasi kerja yang diyakini berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.
3. Pengadministrasian kuesioner.
Karyawan perlu diorientasi agar memahami maksud survai. Prosedur yang biasa diterapkan adalah untuk menyebarkan kuesioner secara anonim pada waktu kerja.
4. Penganalisisan data.
Tabulasi dapat dirinci berdasar departemen, jenis kelamin, status karyawan, jenjang dan katagori lain. Komparasi hasil survai sebelumnya dan komparasi antar departemen akan memberikan *insight* bagi perbaikan.
5. Pengambilan tindakan korektif.
Setelah masalah diidentifikasi, tindakan korektif dapat diambil. Balikan tentang hasil survai dan tindak lanjut yang direncanakan pihak manajemen perlu dikomunikasikan kepada karyawan.

Departemen yang efektif pasti mampu memenuhi sasaran-sasaran perusahaan maupun kebutuhan-kebutuhan karyawan. Ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka pergantian, ketidakhadiran dan aktivitas serikat kerja kemungkinan besar terjadi. Untuk mempelajari seberapa jauh kebutuhan-kebutuhan karyawan dipenuhi, auditor mengumpulkan data dari para karyawan. Auditor akan mengumpulkan informasi tentang upah, tunjangan, praktik-praktik pengawasan, bantuan perencanaan karier dan *feed back* yang diterima karyawan atas prestasi kerjanya.

Secara umum ada lima tahapan yang harus dilakukan dalam audit manajemen dan audit sumber daya manusia :

1. Melakukan audit pendahuluan.
2. Melakukan review terhadap pengendalian manajemen.
3. Melakukan audit lanjutan.
4. Membuat pelaporan.
5. Memberikan rekomendasi tindak lanjut

Audit pendahuluan dilakukan dalam rangka mempersiapkan audit lebih dalam. Audit ini lebih ditekankan pada usaha untuk :

1. Pemahaman auditor terhadap obyek audit. Mencari informasi, latar belakang, gambaran umum program / aktivitas SDM yang diaudit.
2. Penentuan tujuan audit. Merumuskan tujuan audit sementara untuk mengarahkan bagaimana audit dilaksanakan, hasil apa yang diharapkan dari audit tersebut.
3. Penentuan ruang lingkup dan tujuan audit. Ruang lingkup audit menunjukkan luas (area) dari tujuan audit.

2.3 Pengertian Ekonomisasi, Efisiensi dan Efektivitas

Ekonomisasi berhubungan dengan bagaimana perusahaan dalam mendapatkan sumber daya yang akan digunakan dalam setiap aktivitas. Ekonomisasi merupakan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola. Artinya jika perusahaan mampu memperoleh sumber daya yang akan digunakan dalam operasi dengan pengorbanan yang paling kecil, ini berarti perusahaan telah mampu memperoleh sumber daya tersebut dengan cara ekonomis. Apapun bentuknya, pada dasarnya usaha untuk memperoleh input dengan pengorbanan minimal tanpa mengabaikan kualitas dan kuantitasnya adalah salah satu bentuk ekonomisasi perolehan sumber daya.

Efisiensi berhubungan dengan bagaimana perusahaan melakukan operasinya, sehingga dicapai optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Efisiensi berhubungan dengan metode kerja (operasi). Dalam hubungannya dengan konsep *input-proses-output*, efisiensi adalah rasio antara *output* dan *input*. Seberapa besar output yang dihasilkan dengan menggunakan sejumlah tertentu *input* yang dimiliki perusahaan. Metode kerja yang baik akan dapat memandu proses operasi berjalan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Jadi efisiensi merupakan ukuran proses yang menghubungkan antara *input* dan *output* dalam operasi perusahaan.

Efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Efektivitas merupakan ukuran output.

Menurut Arens dan Loebbecke (1997;792), efisiensi dan efektivitas memiliki pengertian sebagai berikut: *Effectiveness refers to the accomplishment of objectives, whereas efficiency refers to the resources use to achieved those objectives. An example of effectiveness is the production of parts without defects. Efficiency concerns whether those parts are produced at minimum cost*".

Menurut Eric L. Kohler(1979;190), pengertian efisiensi adalah: “*The relative ability to produce at a given rate with lower costs ; or, with the same cost, to produce at a higher rate*”.

Sedangkan menurut Anthony dan Vijay (1995; 109,111) :

Efficiency is the ratio of outputs to inputs, or the amount of output per unit of input. Effectiveness is the relationship between a responsibility center's outputs and its objectives.

Dari efisiensi dan efektivitas di atas, dapat dilihat bahwa efektivitas lebih menitikberatkan pada tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, penilaian efektivitas didasarkan atas tujuan suatu organisasi yang dapat dicapai. Sedangkan efisiensi lebih menitikberatkan pada kemampuan dan kehematan organisasi dalam menggunakan sumber-sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Efisiensi dapat dilihat dari dua sisi, kemampuan organisasi untuk mencapai hasil tertentu yang diharapkan dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit atau kemampuan organisasi untuk menggunakan sejumlah sumber daya tertentu untuk mencapai hasil yang lebih besar.

2.4 Teori Kepuasan dan Kebutuhan Karyawan

Menurut Morrison (2001: 27), kebutuhan (*need*) adalah kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan kondisi yang sebenarnya, keinginan adalah harapan ke depan atau cita-cita yang terkait dengan pemecahan terhadap suatu masalah. Sedangkan analisa kebutuhan adalah alat untuk mengidentifikasi masalah guna menentukan tindakan yang tepat.

Proses mendayagunakan karyawan untuk mencapai tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manajer mampu mendorong para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Manajemen diharapkan mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Penganut-penganut teori kepuasan, antara lain sebagai berikut :

1. Teori Frederik Winslow Taylor

Frederik Winslow Taylor dalam (Malayu, 2002 : 153) mengemukakan teori kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Seseorang akan bekerja giat bila ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk mendorong para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

2. Teori A.H. Maslow

Maslow's need hierarchy theory atau teori hierarki kebutuhan dari Maslow. Dasar teori hirarki kebutuhan sebagai berikut :

- a. Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat pendorong bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hirarki, yakni :
 - 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
Contoh : sandang, pangan, papan
 - 2) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
Contoh : bebas dari ancaman, ketakutan.
 - 3) *Affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan sosial)
Contoh : memiliki teman, keluarga, pasangan
 - 4) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)
Contoh : pujian, piagam, penghargaan, status.
 - 5) *Self actualization* (aktualisasi diri)
Contoh : kebutuhan untuk berekspresi

3. Teori Frederick Herzberg

Teori Herzberg dikenal sebagai *two factor theory* atau *motivator hygiene theory*. Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

a. Faktor motivator

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tertinggi dalam teori Maslow.

b. Faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*).

Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Teori Douglas Mc. Gregor

Mc. Gregor dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* terkenal dengan teori X dan teori Y. Teori didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X.

- 1) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- 3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Teori Y.

- 1) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- 2) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebarkannya. Mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
- 3) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

4. Teori Mc. Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
- b. Harapan dan keberhasilannya.
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

5. Teori Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

- a. Upah yang adil dan layak.
- b. Kesempatan untuk maju/promosi
- c. Pengakuan sebagai individu.
- d. Keamanan kerja.
- e. Tempat kerja yang baik.
- f. Penerimaan oleh kelompok.
- g. Perlakuan yang wajar.
- h. Pengakuan atas prestasi.

6. Teori Kebutuhan Model Edward.

Edward dalam (Malayu, 2002 : 163) mengatakan bahwa seseorang memiliki 15 macam kebutuhan berikut :

- a. *Achievement*
- b. *Deference*
- c. *Order*
- d. *Exhibition*
- e. *Autonomi*
- f. *Affiliation.*
- g. *Intracception.*
- h. *Succorance.*
- i. *Dominance.*
- j. *Abasement.*
- k. *Nurturance.*
- l. *Change.*
- m. *Endurance.*
- n. *Heterosexuality.*
- o. *Aggresion.*

Karyawan adalah mahluk 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. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negative hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi di dalam dan di luar perusahaan.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standard kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* yang kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* yang besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan rendah.

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah.

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan karyawan rendah.

2.5 Sikap Karyawan

Sikap (*Attitude*) merupakan pernyataan-pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Sikap kerja yang utama yaitu kepuasan kerja atau perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Pengertian dasar dari sikap adalah sikap terhadap suatu obyek, isue atau seseorang pada dasarnya merupakan perasaan suka atau tidak suka, tertarik atau tidak, percaya atau tidak, dan seterusnya. Kita juga berasumsi bahwa perasaan itu dapat direfleksikan dalam bentuk pernyataan yang dibuatnya, cara seseorang melakukan tindakan terhadap obyek sikap, dan reaksinya terhadap ekspresi opini dari orang lain. Dengan kata lain sikap memiliki keterkaitan dengan perasaan di satu sisi dan perilaku di sisi lain.

Problem tentang sikap muncul ketika seseorang akan menghubungkan antara perasaan dengan perilaku, dan menyusun definisi tentang sikap yang mencerminkan keduanya. Dalam batasan itu seringkali dibuat hubungan antara perasaan seseorang dan perilaku yang menunjukkan perasaannya itu. Oleh karena itu perbedaan antara perasaan dengan ekspresi perilaku secara implisit ditunjukkan sebagai stimulus dan respon, atau antara predisposisi yang dipelajari dengan aksi tertentu, atau data subyektif dengan data obyektif.

2.6 Kerangka Pemikiran

Testa (1998) meneliti tentang hal - hal yang terkait dengan pengukuran kepuasan kerja yaitu : pertama, berhubungan dengan pekerjaan misalnya visi dan tujuan, keadilan, kebijaksanaan perusahaan, kepedulian perusahaan terhadap karyawan. Kedua, berhubungan dengan atasan misalnya usaha atasan dalam memotivasi karyawan, metode yang digunakan dalam mengkritik dan cara atasan memberikan contoh dalam melakukan pekerjaan. Ketiga, hal hal yang berhubungan dengan fasilitas lingkungan kerja. Sherman Bohlander C (1998) menyatakan bahwa kondisi kerja yang kondusif antara lain : terkait dengan pekerjaan yang menantang baru bisa dicapai dengan sukses, percaya diri yang tinggi, kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan fisik dan memudahkan meraih prestasi sesuai sasaran yang dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa audit kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan karyawan. Berdasarkan, kerangka pemikiran maka, dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha = ada pengaruh signifikan dari variabel independen (audit kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kebutuhan karyawan).

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini mempergunakan paradigma penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif-asosiatif yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka, disertai melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian-penelitian dengan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis menurut Indriantoro dan Supomo (1999:12).

Metode deskriptif yaitu metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek/objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Secara deskriptif ingin diidentifikasi mengenai kepuasan kerja dan kebutuhan karyawan. Dilanjutkan dengan audit terhadap kepuasan kerja dalam rangka menilai efektivitas kebutuhan karyawan yang dianalisis dengan pendekatan asosiatif antar variabel yang diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan obyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi karyawan Universitas Islam 45 Bekasi, baik dosen maupun karyawan administrasi.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Adapun dalam pengambilan sampelnya digunakan teknik *cluster sampling*. Jumlah sampel adalah sebesar 100 sampel. Menurut pendapat dari Franenkel dan Wallen (1993:92) dalam Aritonang (2005:123), bahwa jumlah sampel sebanyak 100 subyek atau orang yang tergolong esensial. Atas dasar pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini sampelnya hanya sebanyak 100. Jumlah kuesioner yang disebar juga sama yaitu sebanyak 100 lembar kuesioner.. Jumlah kuesioner yang disebar tersebut diterima kembali oleh peneliti sebanyak 90 lembar kuesioner. Adapun pembagian berdasarkan teknik *cluster sampling* dapat dilihat pada tabel 3.1.

3.3 Model Penelitian

Model penelitian ini adalah model hubungan fungsional (asosiatif) antara dua jenis variabel yaitu variabel terikat (Y), variabel audit kepuasan kerja dengan variabel bebas (X), variabel kebutuhan karyawan.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Dimana

Y = Variabel audit kepuasan kerja

X = Variabel kebutuhan karyawan

β_0, β_1 = Koefisien regresi

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.

Data yang digunakan dan dianalisis dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Data yang diperoleh penulis berupa data tentang pendapat responden berdasarkan lima tingkatan skala Likert dimana data tersebut adalah data yang akan diolah sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, kemudian dilakukan analisis.

3.4 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.4.1 Analisis Regresi

Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana yang akan membahas pengaruh variabel bebas (X) yang dalam penelitian ini adalah kebutuhan karyawan terhadap variabel terikat (Y) yaitu audit kepuasan kerja.

Model regresi linear dengan audit kepuasan kerja sebagai variabel Y dan kebutuhan karyawan sebagai variabel X digunakan sebagai alat analisis data dengan bantuan *spread sheet* komputer SPSS.

3.4.2. Rancangan Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dalam melakukan penelitian yaitu adanya rancangan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis atau dugaan sementara yang dibuat penulis dalam menggambarkan hubungan antara variabel yang sesuai dengan masalah yang diteliti dengan hasil analisis.

1) Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 / \frac{n}{(1 - R^2)}}{n - k - 1}$$

Dimana

- F = Fisher test
 R^2 = nilai koefisien korelasi ganda
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas (independen)

Untuk menentukan nilai F_{tabel} ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dan $(k-1)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, kriteria uji yang digunakan adalah:

Jika $F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hit} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Pengujian hipotesis tersebut akan diselesaikan dengan menggunakan program SPSS 11.0 *for windows* dan kesimpulannya akan ditentukan dari nilai p yang muncul. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan signifikansi nilai p (probabilitas value) dengan tingkat keyakinan 95% (tingkat signifikansi 5%).

2) Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel dari variabel independen.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen,

Rumus koefisien determinasi adalah :

$$KP = R^2 \cdot 100\%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Islam "45"

Rencana pendirian Universitas Islam 45 Bekasi dirintis sejak tahun 1983 dengan mendirikan Akademi Pemerintahan Desa (APD). Selanjutnya pihak Yayasan mengeluarkan surat mandate ketua yayasan pendidikan Islam 45 Bekasi tanggal 28 Nopember 1983 kepada APD untuk merintis pembentukan universitas. Sebagai tindak lanjut, pada 15 Desember 1983 ketua umu YPI 45 membentuk panitia pendiri Universitas Islam 45 berdasarkan SK YPI 45 Nomor 36/YPI/SK/XII/1983.

Sejalan dengan perubahan bentuk lembaga pendidikan di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tanggal 27 Desember 1984 APD berubah menjadi Akademi Administrasi Pembangunan (AAP) dengan jenjang pendidikan Sarjana Muda. Setahun kemudian, AAP berubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) dengan jenjang pendidikan Strata 1 (S1), berstatus terdaftar berdasarkan SK Mendikbud Nomor 0475/0/1985. Pada tahun itu pula, pihak Koordinator Kopertis Wilayah IV Jawa barat memberikan izin operasional bagi tiga sekolah tinggi yang dikelola oleh YPI 45, yakni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIPER), dan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP).

Pada 2 Maret 1987, pihak yayasan mengajukan surat permohonan kepada Koordinator Kopertis Wilayah IV Jawa Barat mengenai penggabungan sekolah-sekolah tinggi di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam 45 dalam sebuah wadah universitas. Atas dasar Surat Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik

Indonesia nomor 0483/0/1987, Universitas Islam 45 (UNISMA) berdiri dengan pemberian status terdaftar kepada fakultas/jurusan/program studi di lingkungan Universitas Islam 45 Bekasi.

Seiring dengan pertumbuhan masyarakat, UNISMA terus mengembangkan diri. Pada tahun 1992 berdiri Fakultas Teknik. Pada tahun 1999/2000 UNISMA melalui Fakultas Agama Islam membuka program magister studi islam (S2), konsentrasi manajemen Pendidikan dan telah memperoleh izin penyelenggaraan dari Dirjen Binbaga Islam 2001 dengan nomor SK/no.E/148/2001. Hampir seluruh program studi telah memperoleh status terakreditasi BAN-PT. Hingga dewasa ini di UNISMA memiliki 6 fakultas dengan program studi.

4.1.2 Deskripsi Variabel Audit Kepuasan Kerja

Adapun rincian hasil tabulasi kuesioner penelitian ini dapat diringkas pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Skor Variabel Audit Kepuasan Kerja

Variabel Audit Kepuasan Kerja				
Indikator		Jumlah skor	Prosentase	Rata-rata
1	Partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan	338	5,75	3,76
2	Pengakuan terhadap kinerja	332	5,65	3,69
3	Akses terhadap informasi secara memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	357	6,08	3,97
4	Dorongan aktif untuk menjadi kreatif dan menggunakan inisiatif	358	6,09	3,98
5	Dukungan untuk inovasi dan perbaikan kerja	361	6,14	4,01
6	Tingkat dukungan dari fungsi staf	369	6,28	4,10
7	Kondisi dan iklim pekerjaan	352	5,99	3,91
8	Pekerjaan itu sendiri	325	5,53	3,61
9	Kontak Pekerjaan dengan rekan kerja	367	6,25	4,08
10	Supervisi	357	6,08	3,97
11	Kepemimpinan puncak	356	6,06	3,96
12	Penggajian dan benefit	242	4,12	2,69
13	Keamanan kerja	396	6,74	4,40
14	Kesempatan karir dan promosi	346	5,89	3,84
15	Pemberian balikan dan komunikasi	363	6,18	4,03
16	Perencanaan organisasional	383	6,52	4,26
17	Kepuasan menyeluruh dengan perusahaan	273	4,65	3,03
Jumlah atau skor		5875	100,00	3,84

Sumber data : Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja dilingkungan Unisma belum maksimal karena secara rata-rata nilainya baru mencapai 3,84 (nilai skor maksimal adalah 5), dengan demikian secara prosentase dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan baru tercapai sekitar 76,8%.

Secara lebih rinci terlihat bahwa skor tertinggi diperoleh pada indikator keamanan kerja (skor 4,40 atau mencapai 6,74%) diikuti indikator perencanaan organisasional (skor 6,52 atau 4,26%). Dengan demikian karyawan merasakan adanya keamanan kerja dan perencanaan organisasional yang baik, sehingga kedua hal ini sebaiknya dipertahankan atau kalau mungkin masih dapat dimaksimalkan nilainya. Hal ini kemungkinan tercermin dari berbagai aktifitas organisasional yang dirasakan cukup baik oleh para karyawan misalnya kegiatan RAJA, REVA, RAMON, dll yang sudah rutin dilaksanakan dilingkungan Unisma.

Sedangkan skor yang lebih rendah namun masih diatas nilai 4 adalah dukungan untuk inovasi dan perbaikan kerja, tingkat dukungan dari fungsi staf, kontak pekerjaan dengan rekan kerja, beberapa hal ini juga belum maksimal.

Sedangkan skor terendah dicapai pada indikator penggajian dan benefit (skor 2,69 atau mencapai 4,12%). Dengan demikian kepuasan karyawan dilihat dari sisi penggajian dan benefit masih cukup rendah karena dibawah skor rata-rata (3) dengan demikian penggajian dan benefit dilingkungan Unisma masih perlu mendapat perhatian serius apabila organisasi ini ingin meningkatkan kepuasan karyawan.

Indikator selain yang dibahas diatas menunjukkan skor nilai diatas 3 namun masih dibawah skor 4 sehingga indikator ini masih perlu mendapat perhatian khusus dari Unisma dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan. Adapun indikator tersebut meliputi: partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengakuan terhadap kinerja, akses terhadap informasi secara memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, dorongan aktif untuk menjadi kreatif dan menggunakan inisiatif, kondisi dan iklim pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, supervisi, kepemimpinan puncak, kesempatan karir dan promosi, kepuasan menyeluruh dengan perusahaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kebutuhan Karyawan

Tabel 4.2
Skor Variabel Kebutuhan Karyawan

Variabel Kebutuhan Karyawan				
Indikator		Jumlah Skor	Prosentase	Rata Rata
1	Kualitas Kerja	353,50	9,24	3,91
2	Kuantitas Kerja	356	9,31	3,96
3	Keandalan	358	9,36	3,98
4	Inisiatif	379	9,91	4,21
Kebutuhan prestasi				4,02
5	Berusaha keras melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya	382	9,99	4,24
6	Menyenangi persaingan dalam bekerja	308	8,05	3,42
7	Bersedia menempuh risiko dalam menyelesaikan pekerjaan	327	8,55	3,63
Kebutuhan kekuasaan				3,78
8	Manajer dengan karyawan	328	8,58	3,64
9	Faktor fisik dan kondisi kerja	389,5	10,18	4,3
10	Hubungan sosial diantara teman sekerja	366	9,57	4,07
11	Emosi dan situasi kerja	278	7,27	3,09
Kebutuhan afiliasi				3,77
Jumlah atau skor		3825,00	100,00	3,86

Sumber data: Hasil penelitian tahun 2011

Nilai rata-rata kebutuhan karyawan mencapai 3,86 (nilai skor maksimal adalah 5), dengan demikian secara prosentase dapat dinyatakan bahwa tingkat efektivitas kebutuhan karyawan tercapai sekitar 77,2%. Skor tertinggi 4,3 pada indikator faktor fisik dan kondisi kerja. Hal ini kemungkinan terkait dengan banyaknya kegiatan yang sesuai dengan keinginan karyawan. Misalnya dengan adanya asuransi kesehatan, olah raga bersama, area parkir yang luas, sarana olah raga yang bagus, kegiatan pengajian bulanan yang dihadiri seluruh karyawan Unisma.

Pada penelitian ini, kebutuhan berprestasi mencapai skor tertinggi diantara ketiga kebutuhan Mc. Cleland, yaitu mencapai 4,02. Sedangkan kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi masing-masing mencapai 3,78 dan 3,77. Apabila diperhatikan lebih lanjut, indikator terendah dari kebutuhan afiliasi adalah emosi dan situasi kerja.

4.1.4 Analisis Pengaruh Kebutuhan Karyawan Terhadap Audit Kepuasan Kerja.

Berdasarkan perhitungan dan pengolahan data statistik secara professional, SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 11.0 sebagai suatu program komputer statistik mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, serta menyajikan dalam berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan dan dapat dianalisis sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 4.4 berikut diperoleh nilai R sebesar 0,684. Angka R adalah nilai koefisien korelasi (r) berarti korelasi atau hubungan antara kebutuhan karyawan dan audit kepuasan kerja adalah sedang atau cukup kuat, dengan arah hubungan positif.

**Tabel 4.3
Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684(a)	,467	,461	5,00171

a Predictors: (Constant), KebutuhanKaryawan

b Dependent Variable: KepuasanKaryawan

Angka R square atau koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,467. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, semakin kecil R Square semakin lemah pengaruhnya. Angka R ini menunjukkan besarnya kontribusi audit kebutuhan karyawan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 46,1% atau dibulatkan menjadi 50%, sedangkan sisanya sebesar 50%, disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari analisis Anova berikut (tabel 4.5) diperoleh Angka F yang merupakan nilai dari uji F dengan F hitung sebesar 77,169. Nilai signifikan (probabilitas) yang diperoleh 0,000 atau di bawah 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja yang berarti bahwa variabel kebutuhan karyawan mampu menerangkan variasi dari variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebutuhan karyawan, baik itu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) maupun kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) cukup menentukan kepuasan karyawan,

**Tabel 4.4
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1930,552	1	1930,552	77,169	,000(a)
	Residual	2201,503	88	25,017		
	Total	4132,056	89			

a Predictors: (Constant), KebutuhanKaryawan

b Dependent Variable: KepuasanKaryawan

Untuk memperoleh model regresinya dapat dilakukan dengan menganalisis output sebagaimana tampak pada tabel 4.5. berikut.

**Tabel 4.5
Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	24,120	4,715		5,116	,000
	KebutuhanKaryawan	,968	,110	,684	8,785	,000

a Dependent Variable: KepuasanKaryawan

Nilai *Unstandardized Coefficient B* merupakan nilai dari konstanta dan koefisien regresi, yaitu diperoleh nilai $b_0 = 24,120$ dan $b_1 = 0,968$. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh dapat dinyatakan pada persamaan 4.1 berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1$$

$$Y = 24,120 + 0,968 X_1 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 4.1)}$$

Di mana : Y = Audit kepuasan kerja (variabel dependen / terikat)

X₁ = Kebutuhan karyawan (variabel independen / bebas)

Persamaan regresi sederhana tersebut memberikan hasil atau menyatakan adanya pengaruh antara kebutuhan karyawan terhadap audit kepuasan kerja. Koefisien regresi X₁ menunjukkan angka 0,968 menyatakan

bahwa setiap penambahan (+) satu satuan poin kebutuhan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,968 poin.

4.1.5 Uji Hipotesis

1. Pada uji t didapat t hitung (t_1) sebesar 8,785 dengan tingkat signifikan = 0,00, karena lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kebutuhan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap audit kepuasan karyawan.
2. Pada uji F didapat F hitung sebesar 77,169 dengan tingkat signifikan = 0,00, karena lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kebutuhan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap audit kepuasan karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara uji t dan uji F sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya, yaitu variabel kebutuhan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap audit kepuasan karyawan.

4.1.6 Pembahasan

Job Descriptive Index (dalam Bhayangkara IBK, 2009 : 105) menyajikan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Tempat bekerja yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi yang tepat
5. Pekerjaan yang tepat

Menurut Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel audit kepuasan kerja dilingkungan Unisma belum maksimal karena secara rata-rata nilainya baru mencapai 3,84 (nilai skor maksimal adalah 5), dengan demikian secara prosentase dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan baru tercapai sekitar 76,8%. Skor terendah ditemukan pada indikator gaji dan benefit. ini berarti bertentangan dengan teori kepuasan dari *Job Descriptive Index* dan Robbin tersebut di atas.

Dengan demikian baik variable kebutuhan karyawan maupun audit kepuasan kerja karyawan Unisma masih sedikit diatas rata-rata, bahkan secara rata-rata masih menunjukkan nilai dibawah angka 4, meskipun cukup puas namun tingkat kepuasan ini masih mungkin ditingkatkan lagi. Beberapa indikator khususnya untuk variable audit kepuasan kerja, yang perlu mendapat perhatian adalah penggajian dan benefit yang diharapkan karyawan.

Sedangkan untuk variable kebutuhan karyawan, indikator emosi dan situasi kerja perlu mendapat perhatian yang lebih baik. Skor terendah dicapai pada emosi dan situasi kerja yaitu 3,09. Emosi merupakan bagian dari kebutuhan afiliasi. Menurut Claude S George (dalam Malayu S.P.H, 2002 : 164), Afiliasi adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok. Emosi merupakan perasaan baik positif atau negatif dalam bereaksi yang disertai dengan keterbangkitan fisik dan berkaitan dengan perilaku. Sedangkan hasil kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan pengendalian terhadap diri dan lingkungan yang didukung oleh faktor stabilitas emosi dan ketahanan dalam bekerja. Dalam penelitian ini karyawan lebih menyukai pelaksanaan kegiatan di lingkungan internal kampus apabila dibandingkan dengan di luar kampus. Dengan demikian untuk menjamin kebutuhan afiliasi karyawan perlu ditingkatkan kemampuan ketahanan dalam bekerja dan didukung oleh stabilitas emosi.

Nana Supriatna (2010) dalam abstraksinya menyatakan bahwa untuk meningkatkan kecerdasan emosional, karyawan sebaiknya berlatih meningkatkan kecerdasan emosi, mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan internal mengenai kecerdasan emosional,

Lebih lanjut mengenai hubungan audit kepuasan kerja terhadap kebutuhan karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik, artinya apabila kebutuhan karyawan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini tercermin dari adanya kesesuaian antara uji t dan uji F sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya, yaitu variabel kebutuhan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap audit kepuasan karyawan.

Uji t dan uji F, keduanya menunjukkan nilai signifikansi (probabilitas) yang lebih kecil atau di bawah 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi audit kepuasan kerja yang berarti bahwa variabel kebutuhan karyawan, baik itu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) maupun kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*). mampu menerangkan variasi dari variabel audit kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bayangkara IBK (2010 : 96) bahwa perusahaan harus memiliki manajemen kompensasi yang bisa mendukung peningkatan kinerja perusahaan melalui terpenuhinya kebutuhan karyawan. Dengan kompensasi yang diperoleh karyawan bisa mencapai kepuasan kerja karyawan. Jadi pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa apabila terdapat pemenuhan kebutuhan karyawan maka akan terjadi kepuasan kerja.

4.1.7 Kelemahan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan yang dirasakan oleh peneliti yang berkaitan pada kualitas dan keakuratan data, antara lain :

1. Oleh karena beberapa keterbatasan maka kuesioner belum diuji validitas dan Reliabilitas.
2. Kemungkinan terjadi *responden bias* disebabkan oleh latar belakang pendidikan responden yang berbeda, misalnya kemampuan responden dalam memahami dan menjawab pertanyaan tentang masalah yang diajukan oleh peneliti.
3. Hasil penelitian ini memunculkan inspirasi bagi peneliti apakah seandainya terdapat kepuasan karyawan akan memunculkan loyalitas karyawan? Oleh karenanya kepada peneliti lebih lanjut disarankan untuk membahas variabel loyalitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian mengenai audit kepuasan kerja terhadap kebutuhan karyawan ini dilakukan di Universitas Islam "45" (Unisma) Bekasi. Dengan menganalisis 90 lembar kuesioner yang berhasil diterima kembali oleh peneliti dari karyawan Unisma serta memanfaatkan alat regresi linier sederhana maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Variabel audit kepuasan kerja secara rata-rata masih perlu diperhatikan mengingat skor nilai yang dicapai masih sedikit diatas rata-rata, yaitu 3,84 (skor maksimal adalah 5).
2. Variabel kebutuhan karyawan secara rata-rata masih perlu dievaluasi lebih lanjut, karena skor nilainya masih di atas rata-rata yaitu 3,86 (skor maksimal adalah 5).
3. Variabel kebutuhan karyawan, baik itu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) maupun kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*). mampu menerangkan variasi dari variabel audit kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berikut ini ada beberapa saran yang diberikan peneliti :

1. Khususnya variabel audit kepuasan kerja, terkait dengan indikator penggajian dan benefit masih perlu mendapat perhatian, sedangkan indikator keamanan kerja dan perencanaan organisasional dinilai baik oleh karyawan sehingga kedua hal ini perlu diperhatikan.
2. Pada variabel kebutuhan karyawan, indikator fisik dan kondisi kerja perlu dipertahankan agar tetap memuaskan. Hal yang masih perlu dievaluasi lebih lanjut adalah indikator emosi dan situasi kerja karena indikator ini nilainya paling rendah. Untuk indikator-indikator kebutuhan karyawan lainnya dinilai oleh karyawan cukup baik sehingga cukup menjadi perhatian untuk terus ditingkatkan.

REFERENSI

- Aritonang, Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bayangkara. IBK, 2010. *Manajemen Audit Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.
- Kotler, Philip. 1997. *Manajemen pemasaran*. Jilid 1. Terjemahan Hendra Teguh dan Ronny A Rusli. Jakarta : Prenhallindo.
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, N. M. 2004. *Manajemen Jasa Terpadu*, Jakarta : PT Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriatna, Nana. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Dosen STAI Al-Karimiah*. Sawangan Depok: Kurnia Ilmu.
- Rosari. Reni. 2004. *Audit SDM Manajemen SDM Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Ptaktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephen P. 1993. *Perilaku Organisasi, Konsep : Kotroversi: Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Tunggal, Amin Wijaya. 1995. *Audit Manajemen Kontemporer*. Jakarta : Harvarindo