

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT. Indosat, Tbk Semarang)

The Factors That Influence Employee Job Satisfaction (Study of Employees of Marketing Department at PT. Indosat, Tbk Semarang)

YOHANES DONI UNTARJI
SUHAJI

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

***Abstract:** The aim of this research was to find out the influence of individual factor, social factor and primary factor of work towards job satisfaction at PT Indosat Semarang. The population in this research was the entire employees, they were 110 employees at PT Indosat Semarang. The samples were 52 respondents. The technique sampling used in this research was purposive sampling judgement. The analysis tool used in this research was multiple linear regression, which was firstly examined by validity and reliabilities test. The research result showed that the individual factor influenced the employee's job satisfaction at PT Indosat Semarang, the social factor influenced the employee's job satisfaction at PT Indosat Semarang. The primary factor influenced job satisfaction at PT Indosat Semarang. The individual factor, social factor and primary factor of work simultaneously influenced employee's job satisfaction at PT Indosat Semarang*

***Keyword :** Individual factor, social factor and primary factor of work towards work job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Persaingan dunia usaha saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Tantangan yang berasal dari luar antara lain kemajuan teknologi, situasi krisis ekonomi yang mengakibatkan laju perekonomian menjadi lesu, peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah dan sebagainya. Sedangkan tantangan yang berasal dari dalam organisasi misalnya faktor sumber daya manusia, penggunaan

teknologi serta kerja sama tim juga dapat menghambat dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009:4).

Semua tantangan ini harus dihadapi sungguh-sungguh sehingga organisasi dapat berkembang secara berkesinambungan, dan organisasi itu tidak hanya berkembang sesaat untuk kemudian menurun dan akhirnya mati. Hal demikian dapat diraih jika organisasi itu dapat mendayagunakan seluruh sumber daya (resources) yang dimiliki secara efektif dan efisien. Diantara sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Sutrisno, 2009:7).

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Sutrisno, 2009:5).

Persaingan yang ketat antar perusahaan akan membawa pengaruh terhadap produk-produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan baik kualitas dan kuantitas produk. Dengan melihat situasi tersebut maka perusahaan mau tidak mau harus dapat meningkatkan produktifitasnya agar perusahaan nantinya mampu bersaing dengan perusahaan lain. hal ini dapat dicapai apabila perusahaan mau tidak mau harus dapat melakukan proses produksi secara tepat waktu, memproduksi dengan biaya rendah dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Untuk dapat memproduksi dengan biaya serta produk yang berkualitas maka perusahaan harus mampu mengarahkan dan membimbing karyawannya secara optimal ke arah tujuan perusahaan. Perusahaan mampu mendorong karyawannya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien (Arifin, 2010:17)

PT Indosat Tbk sebelumnya bernama PT Indonesian Satellite Corporation Tbk. (Persero) adalah sebuah perusahaan penyedia layanan telekomunikasi yang lengkap dan terbesar kedua di Indonesia untuk jasa seluler

(Matrix, Mentari dan IM3). Per Juni 2011, komposisi kepemilikan saham Indosat adalah: QTEL Asia (65%), Pemerintah Republik Indonesia (14,29%), Skagen AS (5,57%), dan publik (15,14%). Indosat juga mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia dan Bursa Saham New York

Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan suatu penelitian dengan judul "**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT INDOSAT TBK SEMARANG)**"

Perumusan Masalah. Masalah adalah penyimpangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Stoner dalam Sugiono, 2001:26) berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh faktor individu, faktor social dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indosat Tbk Semarang ?

Tujuan Penelitian. Melalui penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor individu, faktor social dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indosat Tbk Semarang

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Artinya bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. (Rivai, 2008) Demikian halnya Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan

pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Faktor Individual. Dalam kenyataannya orang memasuki sebuah organisasi karena percaya, melalui organisasi akan didapat atau diperoleh kebutuhan hidupnya, bila hal itu dibanding individu tersebut bekerja secara sendirian. Jadi dalam melihat hal tersebut di atas, maka organisasi berusaha untuk memenuhi kebutuhan dari anggotanya. Sebaliknya apabila kebutuhan anggota organisasi sudah dipenuhi, maka kewajiban anggota kelompok adalah untuk menjalankan tugas yang sudah digariskan oleh pimpinan kelompok. Sehingga dalam situasi kerja dan organisasi tersebut terdapat adanya suatu bentuk kepuasan. Dengan demikian faktor individu merupakan mekanisme untuk mencapai kondisi memuaskan tadi. Jadi, motivasi seseorang masuk organisasi adalah dalam usaha untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan hidupnya; dan dalam kenyataannya motivasi seseorang dalam kelompok sifatnya berbeda-beda (Sopiah, 2008).

Faktor sosial. Perencanaan dan pelaksanaan suatu program informasi dan komunikasi karyawan biasanya harus terletak pada seksi hubungan karyawan dari bagian hubungan masyarakatnya. Nasihat serta kerjasama manajemen dan staf, pelaksana yang melaksanakan hubungan personalia, karyawan, atau industri, harus diusahakan dalam menentukan tujuan, media, dan pesan dari program komunikasi. Koordinasi yang erat antara seksi hubungan karyawan dengan seluruh staf serta bagian pelaksanaan organisasi adalah penting. Kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijakan dan perkembangan perusahaan yang mempengaruhi kepentingannya, akan menimbulkan kesalahan pahaman, desas-desus palsu, dan kecaman. Apabila tidak diberikan informasi tentang hal seperti itu, maka karyawan akan membuat asumsinya sendiri, yang

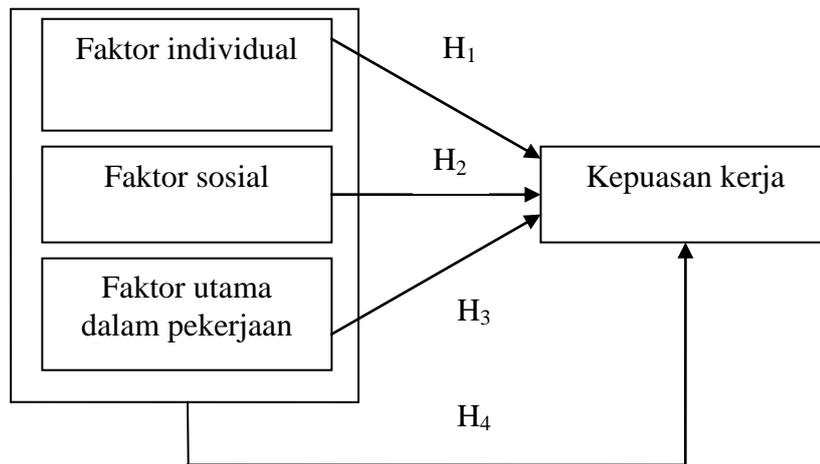
mungkin salah, atau mereka akan mendengarkan sumber dari luar, yang mungkin memberikan informasi yang tidak tepat Sutrisno (2009).

Faktor Utama Dalam Pekerjaan. Faktor utama dalam pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor utama dalam pekerjaan tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Penelitian Terdahulu. (1) Penelitian yang dilakukan I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R. Payangan (2008) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang diambil secara *stratified* berdasarkan pekerjaan dan golongan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah responden dalam penelitian tersebut adalah 53 orang yang diambil berdasarkan *stratified* berdasarkan bidang pekerjaan dan golongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, program pengembangan karyawan, interaksi sosial dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan yang kedua dilihat secara parsial program pengembangan karyawan paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan pemberian kompensasi, interaksi sosial dan kondisi kerja sama perannya. (2) Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, kepercayaan Organisasi terhadap Intention To Stay melalui Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Sampel pada penelitian ini adalah 138 Dosen tetap Yayasan PTS Makasar khususnya Universitas di Lingkungan Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Teknik analisis yang digunakan yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan paket

AMOS 5.0 dan SPSS Versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. (3) Penelitian yang dilakukan Johni Manaroinsong (2011) yang berjudul Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan Daerah di provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah semua unsur pimpinan dan pegawai untuk semua unit pelaksana yang mengelola bagian keuangan di jajaran pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, Baik pimpinan pemerintahan provinsi maupun unit pelaksana teknis di daerah. Sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan atau manager sebagai penanggung jawab dan pengelola keuangan yang berjumlah 261 orang pimpinan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi individu berpengaruh langsung dan signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja keuangan daerah provinsi Sulawesi Utara, (2) manajemen kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan serta kinerja keuangan daerah, (3) kepuasan kerja berpengaruh langsung negative namun tidak signifikan terhadap kinerja keuangan daerah provinsi Sulawesi Utara, (4) kompetensi individu, manajemen kompensasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah di Provinsi Sulawesi Utara.

Kerangka Teoretis. Menurut Sutrisno (2009 : 82) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan. Adapun kerangka teoretis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4 : Kerangka Teoretis Menurut Sutrisno
 Sumber : Sutrisno (2009 : 82)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan pengelolaan data berupa angka-angka, dalam penelitian ini pengelolaan data dengan menggunakan alat analisis.

Jenis Penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *asosiatif* / hubungan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Indriantoro, 2001 :45)

Definisi Operasional. 1. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Kepuasan terhadap gaji
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja
- c. Kepuasan terhadap kondisi pekerjaan

2. Faktor individual. Faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator faktor individual adalah sebagai berikut :

- a. Umur
- b. Watak

c. Kesehatan

d. Harapan

3. Faktor Sosial. Faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator faktor sosial adalah :

a. Hubungan kekeluargaan

b. Pandangan pekerja

c. Kebebasan berpolitik

4. Faktor utama dalam pekerjaan. Faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator faktor utama dalam pekerjaan adalah :

a. Upah

b. Pengawasan

c. Ketentraman hati

d. Kondisi kerja

e. Kesempatan untuk maju

Populasi. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan marketing PT Indosat Tbk Semarang yang berjumlah 110 karyawan.

Sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT Indosat Tbk Semarang. Jadi, sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 responden

Teknik sampling. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik *purposive sampling judgement* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2001). Kriteria yang digunakan adalah responden merupakan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Karena menurut pengamatan peneliti masa kerja lebih dari 1 tahun karyawan telah merasakan kepuasan kerja yang sebenarnya. . Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 52 karyawan.

Jenis Data. Dalam penelitian menggunakan data subyek dan dokumenter. Dalam penelitian data subyek dan data dokumenter diperoleh dari karyawan PT Indosat Semarang.

Sumber Data. Dalam penelitian sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan pengumpulan data-data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung atas objek penelitian di PT Indosat Semarang. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian berasal dari buku-buku ilmiah, majalah, tulisan-tulisan, artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data yaitu suatu proses yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan keterangan atau data guna menunjang penelitian. Teknik pengumpulan data tidak dapat dilakukan hanya dengan satu cara karena jika dilakukan dengan satu cara saja maka data yang diperoleh tidak akan lengkap dan jauh dari sempurna sehingga dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yaitu : Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dan pewawancara untuk memperoleh data, dengan teknik wawancara penanya akan mendapatkan banyak informasi yang diperlukan. Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Studi Kepustakaan yaitu suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mengumpulkan keterangan atau data yang berasal dari buku-buku literatur serta bacaan lain yang berkaitan dengan permasalahan untuk menggali konsep-konsep teoritis yang kemudian digabungkan untuk mendapat keterangan atau data yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini.

Teknik Analisis Data. Dalam penelitian teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif merupakan pernyataan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, seperti : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju dan analisis kuantitatif untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.755	.819		.921	.362		
	INDIVIDUAL	.218	.060	.299	3.651	.001	.595	1.680
	SOSIAL	.130	.055	.185	2.352	.023	.645	1.550
	PEKERJAAN	.334	.050	.561	6.712	.000	.571	1.752

a. Dependent Variable: KEPUASAN

$$\hat{Y} = 0,755 + 0,218 X_1 + 0,130 X_2 + 0,334 X_3$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,755 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel – variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 maka variabel produktivitas kerja adalah negatif
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,218 menyatakan bahwa jika Faktor individual meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,130 menyatakan bahwa jika faktor sosial lebih baik sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,334 menyatakan bahwa jika faktor utama dalam pekerjaan tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,796 atau 79,6 %. Hal ini berarti sebesar 79,6 % variasi dari kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dari ketiga variabel independen atau dengan kata lain bahwa variabel individu, sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama memiliki hubungan cukup kuat dengan variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 79,6\% = 20,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan. Pengaruh Faktor Individual (X_1) terhadap kepuasan kerja. Dari segi kepuasan kerja menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan serta dengan kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan dan kendali dapat memuaskan sebagian besar karyawan. Dengan perkataan lain, sebagian besar individu lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan membangkitkan semangat dari pada kerja yang dapat diramalkan dan rutin. (Robbin, 2008 :111). Faktor individual (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Indosat Tbk Semarang . Diketahui dari uji t pengaruh variabel individual menunjukkan hasil yang signifikan. Variabel individu menunjukkan nilai $\beta = 0,218$. Nilai ini menunjukkan faktor individu terhadap kepuasan kerja secara signifikan adalah positif.

Apabila faktor individu meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan kepuasan kerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Faktor sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja. Hubungan (*human relation*) antara atasan dan bawahan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan bersemangat untuk bekerja dan puas jika memiliki atasan yang baik, mengerti situasi kondisi bawahan, menghargai serta menghormati kemampuan kerja bawahan, dapat dipercaya, dapat memberikan bimbingan dalam bekerja terlebih dapat memberikan inspirasi baru serta motivasi kepada karyawan. Namun sebaliknya hubungan yang tidak terjalin dengan baik akan memberikan pengaruh negatif pada bawahan dan perusahaan itu sendiri. (Purba, 2005).

Menurut Sutrisno (2009) faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Berdasarkan hasil olah data faktor sosial diukur dengan menggunakan hubungan kekeluargaan, hubungan kekeluargaan yang dimiliki

karyawan akan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan sehingga nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya hubungan kekeluargaan yang baik maka kondisi karyawan akan dapat memberikan output yang baik yang diharapkan akan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan, faktor kedua yang mempengaruhi faktor sosial adalah pandangan pekerja, pandangan pekerja ini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan memiliki citra yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Nilai faktor sosial ditunjukkan dengan nilai sebesar $\beta = 0,130$ yang dapat diartikan bahwa dengan adanya peningkatan faktor sosial maka kepuasan kerja karyawan akan bernilai positif.

Faktor Sosial (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Indosat Tbk Semarang . Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor sosial meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R Payangan (2008) yang menyatakan bahwa interaksi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi faktor sosial adalah kebebasan berpolitik, kebebasan berpolitik dalam perusahaan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang memberikan kebebasan berpolitik kepada karyawan sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) terhadap kepuasan kerja. Dalam sebuah perusahaan, faktor manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang lebih khusus karena sumber daya manusia adalah makhluk yang berbeda satu sama lain, berbeda dalam sikap, sifat dan pola berpikir. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa yang dikerjakan dan tentu saja mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam

menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut. (Purba, 2005).

SIMPULAN

Dari analisis di pembahasan yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan faktor individual, faktor sosial serta faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Faktor individual, faktor sosial serta faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Variabel yang berpengaruh dominan adalah faktor utama dalam pekerjaan.

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

1. PT Indosat Tbk Semarang dapat mempertahankan hal tersebut seperti halnya upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju yang diharapkan nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang, sehingga untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak
2. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu adanya pengakuan dan penghargaan dari PT. Indosat Tbk Semarang
3. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Indosat Tbk Semarang, seperti upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja (Gibson dalam sopiah 2008 : 171)

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2005. *Psikologi Industri*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jilid 2. Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPF. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Penelitian*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Marzuki. 2002. *Metode Penelitian*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Robbin, Steven. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Santoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung