

### 2.3.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Seringkali cara-cara yang ditempuh oleh pihak manajemen dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara menaikkan gaji atau kompensasi kerja. Menurut pendapat mereka gaji merupakan faktor utama mencapai kepuasan kerja, pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapat gaji, ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi, kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan sudah memberikan gaji tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa belum puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Adapun faktor dari kepuasan kerja dapat kita lihat menurut pendapat beberapa ahli sebagai berikut:

1. Blum (1956)
  - a. Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
  - b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
  - c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi kompensasi, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Menurut Jamaludin Ancok, Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian Reliabilitas dan validitas dapat dilakukan dengan menghitung regresi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan rumus Product Moment. Adapun rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana;

n = Jumlah responden (sampel)

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = skor butir x skor total

Untuk uji validitas dan realibilitas menggunakan program komputer statistik jenis *SPSS (Statistic Program for Social Science)* dengan taraf signifikan 95% ( $p < 0,05$ ).

Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pernyataan. Hasil uji validitas terhadap masing-masing butir pernyataan akan dijabarkan menurut angka-angka di bawah ini.

Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan analisis uji validitas internal program SPSS, terhadap faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial

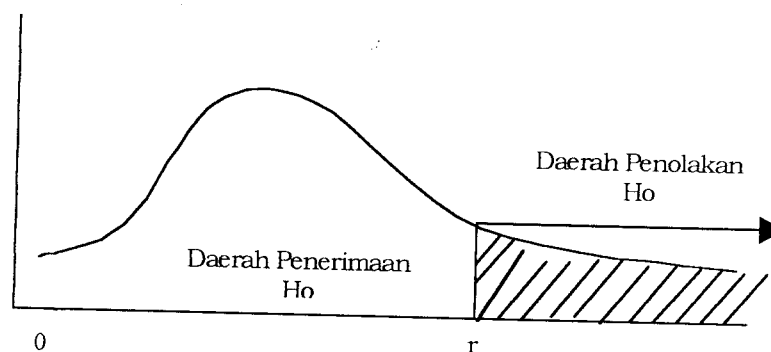
### 3.9.2. Uji t ( Parsial)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

1. Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

2. Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk  $dk = 40 - 2 = 38$ . Jika  $\alpha = 5\%$ .
3. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar 3  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

Ho diterima jika:  $t\text{-hit} < t\text{-tab}$

Ho ditolak jika:  $t\text{-hit} > t\text{-tab}$

Kemudian, diantara faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial yang berpengaruh tersebut, ternyata yang paling berpengaruh adalah faktor finansial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial untuk faktor finansial sebesar 0,306 dengan nilai  $t$  2,693.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka ada beberapa saran yang perlu diperhatikan bahwa, faktor sosial dan fisik tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pendekatan sosial dan fisik jika hal ini tidak diperhatikan, dikhawatirkan akan mengganggu produktivitas kerja para karyawan, karena pendekatan sosial sangat perlu dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Fihak perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pemberian kompensasi yang berhubungan dengan masalah finansial. Sebagaimana diketahui, demo-demo karyawan sekarang ini, tidak terlepas dari masalah upah. Hal ini dapat difahami karena motivasi seseorang bekerja tentu adalah agar dapat memenuhi kebutuhan finansial baik untuk dirinya sendiri dan atau anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.