

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI
PT. SARINDAH BAKERY AMBON**

Harvey Hiariey

ABSTRACT

This research is conducted to know the influence of variables compensation and job characteristic on the work satisfaction of Production Unit employee at PT. Sarindah Bakery. This research is causality research and method that used in this research is survey. The number of sample are 19 respondent and data collecting is conducted by filling out some questionnaires. There are two group of variable in this research. Those are independent variable which are compensation and job characteristic, and the other is dependent variable which is work satisfaction of Production Unit employee at PT. Sarindah Bakery. Multiple linear regression is used to analyze the influence of variables compensation and job characteristic on the work satisfaction. According to the results of regression analysis, find that simultaneously variables of compensation and job characteristic have significant effects on work satisfaction of production Unit employee at PT. Sarindah Bakery. Partially, variable of job characteristic which is autonomy of job has most dominant effects on work satisfaction of production unit employee at PT. Sarindah Bakery.

Keywords: Compensation, Job Characteristic, Satisfaction Of Employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena

manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat tidak penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Berkerja pada suatu perusahaan/ organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan berkerja pada perusahaan/organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2000). Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja ,terlepas dari apakah perkerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan perkerjaan itu efektif atau tidak (Allen dalam As'ad, 1998).

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan akan tinggi.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, PT. Sarindah Bakery

telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan dengan menjalankan sistem rotasi dan mutasi yang baik. Namun demikian, dalam kenyatannya masih timbul ketidakpuasan. Berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan karakteristik perkerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarindah Bakery di Ambon.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Garry Dessler Mendefinisikan kompensasi sebagai berikut: *Employee compensastion is all forms of pay rewards going to employee and arising from their employment.* Maksudnya kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan Menurut Mondy dan Neo, jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial (Mondy & Neo,1993) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima

karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi (Hasibuan 2001), yaitu:

1. Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
2. Azas layak dan wajar; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Selain itu beberapa hal yang perlu dilakukan dalam usaha pengembangan suatu sistem kompensasi, antara lain:

1. Melakukan analisis pekerjaan.
2. Melakukan Penilaian terhadap pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.

3. Melakukan survei terhadap berbagai sistem imbalan yang berlaku diorganisasikan lain, guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain.

Karakteristik Pekerjaan

Membahas masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis.

Dalam merancang bangun pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan berperilaku terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu, Kedua, mempertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada prilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat

produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik.

Unsur Organisasi

Seluruh unsur organisasi dalam rancang bangun pekerjaan berangkat dari dan bermuara pada efisiensi dan efektivitas kerja. Untuk mencapainya organisasi cenderung kearah pendekatan mekanistik, prosedur dan ergonomik. Pendekatan mekanistik adalah pendekatan yang menekankan pada spesialisasi yang tinggi sebagaimana halnya dengan pendekatan scientific manajemen, yaitu memberikan cakupan pekerjaan yang rendah pada seseorang dengan harapan pelaksana menjadi sangat ahli dalam pelaksanaannya dan dapat menjadi sangat efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Pendekatan berikutnya adalah menentukan prosedur atau arus kerja, yaitu pengaturan dan penentuan standar perilaku dalam pelaksanaan tugas sebagai upaya untuk meningkatkan kepastian dari hasil pekerjaannya. Selanjutnya pendekatan ergonomik, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan dapat memudahkan pelaksanaan tugas-tugas yang efisien atau dapat membantu gerakan-gerakan yang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Unsur Lingkungan

Pertimbangan unsur lingkungan berkaitan dengan pertimbangan aspek-aspek kemampuan, kesediaan pegawai dan harapan-harapan masyarakat. Kemampuan dari pegawai akan menentukan tingkat spesialisasi pekerjaan yang tepat. Seorang pegawai dengan kemampuan yang rendah lebih efektif dengan spesialisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai kemampuan lebih tinggi. Ketersediaan pegawai juga akan menentukan tingkat spesialisasi yang akan diterapkan.

Unsur Keperilakuan

Rancang bangun pekerjaan tidak boleh semata-mata dikaitkan hanya dengan efisiensi kerja saja, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa orientasi efisiensi, efektivitas dan produktivitas sangat penting dalam suatu organisasi.

Unsur keperilakuan berkaitan dengan pemberian beberapa karakteristik dan pekerjaan yang dapat memenuhi keinginan atau motif seseorang dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu :

1. Otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Variasi tugas.

3. Identitas tugas.
4. Signifikansi tugas.
5. Umpan balik.

Kepuasan Kerja

Berbagai defenisi tentang kepuasan kerja telah dibuat oleh para ahli. Diantaranya adalah Wexley dan Yukl dalam As'ad (1987), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: *''Job satisfaction is the way an employee feels about his job''*. Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Siagian menuliskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya (Siagian, 2000). Dari defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan

apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausalitas, dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan dan karakteristik yang ditetapkan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon. Sedangkan Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survei.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon yang berjumlah 93 orang, baik yang menduduki jabatan pimpinan dan pelaksana.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probabilitas/acak, dimana setiap anggota populasi

mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Variabel Penelitian

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, terdapat 2 variabel yang termasuk dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen meliputi:

1. Kompensasi terdiri dari:
 - a. Kompensasi finansial (X_1), yaitu kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, dengan indikator persepsi karyawan tentang gaji, upah, bonus dan tunjangan.
 - b. Kompensasi non finansial (X_2), yaitu kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial, dengan indikator persepsi karyawan tentang promosi jabatan dan penghargaan.
2. Karakteristik Pekerjaan, terdiri dari:
 - a. Otonomi (X_3), yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.

- b. Variasi pekerjaan (X_4), yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- c. Identitas tugas (X_5), yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d. Signifikansi tugas (X_6), yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- e. Umpan balik (X_7), yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan kerja

(Y), yaitu perasaan yang dirasakan karyawan berdasarkan kompensasi yang diterima dan karakteristik pekerjaannya, dengan indikator kepuasan karyawan terhadap karakteristik karyawan terhadap karakteristik pekerjaan.

Untuk mengukur variabel yang ada digunakan skala dan teknik pembuatan skala yang dipakai adalah skala Likert, dengan skala 1 sampai dengan 5. Angka 5 menunjukkan sangat puas atau dan skala 3 menunjukkan netral, sedangkan skala 1 menunjukkan sangat tidak puas atau tidak setuju.

Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butiran-butiran pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang ada pada variabel-variabel. Selain itu juga dilakukan studi dokumen, laporan dan data tertulis lainnya.

Metode Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian sebagian besar adalah data primer serta beberapa data sekunder. Data primer yang merupakan data utama yang akan digunakan untuk analisis, diperoleh langsung dengan

menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh oleh responden yang dituju (*target subject*). Sedangkan data sekunder yang akan lainnya yang ada di unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan variable independen baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan metode analisis stastistik, yaitu teknik analisis regresi linear berganda serta uji F dan t. Adapun model matematika dari regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja.

a = Konstanta.

$b_1 b_2 b_3 b_4 b_5 b_6 b_7$ = Koefisien Regresi.

X_1 = Kompensasi finansial.

X_2 = Kompensasi non finansial.

X_3 = Otonomi.

X_4 = Variasi pekerjaan.

X_5 = Identitas Tugas.

X_6 = Signifikansi tugas.

X_7 = Umpan balik.

e = Variabel gangguan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas

Data yang diperoleh telah terlebih dahulu diuji dengan uji reliabilitas dan validitas. Hasil pengujian data-data tersebut memperlihatkan bahwa kuesioner penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh dari 93 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap, selanjutnya dianalisis.

Persamaan regresi untuk mengetahui variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,506 + 0,144X_1 + 0,012X_2 + 0,262X_3 + 0,008X_4 + 0,120X_5 + 0,3468X_6 + 0,218X_7 + e$$

Dari model regresi tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2), dan karakteristik pekerjaan, yang terdiri dari otonomi (X_3), variasi pekerjaan (X_4), identitas tugas (X_5), signifikansi tugas (X_6), dan umpan balik (X_7) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon. Ini berarti bahwa jika ketujuh variabel ditingkatkan akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Tabel. 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Hasil Pengukuran	Ket.
1.	Kompensasi finansial	0,7190	Reliabel
2.	Kompensasi non finansial	0,7984	Reliabel
3.	Otonomi	0,7321	Reliabel
4.	Variasi pekerjaan	0,8343	Reliabel
5.	Identitas Tugas	0,8109	Reliabel
6.	Signifikansi tugas	0,7964	Reliabel
7.	Umpan balik	0,7919	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Kode Variabel	Hasil Pengukuran	Ket.
1.	Kompensasi Finansial		
	KF1	0,6673	Valid
	KF2	0,6399	Valid
	KF3	0,6417	Valid
	KF4	0,6548	Valid
2	Kompensasi Non Finansial		
	KNF1	0,8177	Valid
	KNF2	0,8221	Valid
	KNF3	0,6984	Valid
	KNF4	0,6549	Valid
3	Otonomi		
	OT1	0,5472	Valid
	OT2	0,6224	Valid
	OT3	0,6609	Valid
	OT4	0,6644	Valid
4	Variasi Pekerjaan		
	VP1	0,8562	Valid
	VP2	0,9000	Valid
	VP3	0,8649	Valid
	VP4	0,8539	Valid
5	Identitas Tugas		
	IT1 0	0,6672	Valid
	IT2 0	0,8765	Valid
	IT3 0	0,7692	Valid
6	Signifikansi Tugas		
	ST1 0	0,7408	Valid
	ST2 0	0,8074	Valid
	ST3 0	0,6672	Valid
7	Umpan Balik		
	UB1	0,7064	Valid
	UB2	0,5739	Valid
	UB3	0,8207	Valid
	UB4	8238	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t-hitung	p
Konstanta	0,506	-	1,015	0,313
X ₁	0,144	0,168	1,583	1,117
X ₂	0,012	0,200	0,177	0,860
X ₃	0,262	0,253	2,479	0,015
X ₄	0,008	0,012	0,131	0,896
X ₅	0,120	0,149	1,409	0,163
X ₆	0,346	0,039	0,435	0,665
X ₇	0,218	0,266	2,431	0,017
R = 0,611; Adj R ² = 0,322; F = 7,230; P = 0,000				

Sumber: Data Primer Diolah

Nilai R² yang dihasilkan adalah sebesar 0,611. Variasi nilai variabel kepuasan karyawan yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi dapat dilihat pada nilai *Adjusted* R² sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 67,8% diterangkan oleh variabel lain diluar persamaan.

Selain itu, ditunjukkan besarnya nilai F = 7,230 yang signifikan pada 0,000 yang berada jauh dibawah 0,05. Ini berarti bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial (X₁), dan kompensasi non finansial (X₂), dan karakteristik pekerjaan, yang terdiri dari otonomi (X₃), variasi perkerjaan (X₄), identitas tugas (X₅), signifikansi tugas (X₆), dan umpan balik (X₇) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai β variabel kompensasi finansial adalah 0,199 dan nilai t-hitung sebesar 1,583 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05 (0,117 > 0,05), yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai β variabel kompensasi non finansial adalah 0,200 dan nilai t-hitung sebesar 0,177 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,860 lebih besar dari 0,05 (0,860 > 0,05), yang berarti bahwa variabel kompensasi non finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai β variabel otonomi adalah 0,253 dan nilai t-hitung sebesar 2,479 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel otonomi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai β variabel variasi pekerjaan adalah 0,012 dan nilai t-hitung sebesar 0,131 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,896 lebih besar dari 0,05 ($0,896 > 0,05$), yang berarti bahwa variabel variasi pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai β variabel identitas tugas adalah 0,149 dan nilai t-hitung sebesar 1,409 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05 ($0,163 > 0,05$), yang berarti bahwa variabel identitas tugas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai β variabel signifikansi tugas adalah 0,039 dan nilai t-hitung sebesar 0,435 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,665 lebih besar dari 0,05 ($0,665 > 0,05$), yang berarti bahwa variabel signifikansi tugas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai β variabel umpan balik adalah 0,266 dan nilai t-hitung sebesar 2,431 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel umpan balik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial, diketahui bahwa dari kedua variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon yaitu variabel otonomi dan umpan balik, yang paling dominan mempengaruhi kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon adalah variabel otonomi. Hal ini dapat dilihat dari nilai statistik β variabel otonomi

memberikan nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 0,253.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2), dan karakteristik pekerjaan, yang terdiri dari otonomi (X_3), variasi pekerjaan (X_4), identitas tugas (X_5), signifikansi tugas (X_6), dan umpan balik (X_7) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon.
2. Selain itu, hasil pengujian statistik secara parsial juga menunjukkan dari kedua variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon yaitu variabel otonomi dan umpan balik, yang paling dominan mempengaruhi kepuasan karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery Ambon adalah variabel otonomi. Hal ini dapat dilihat dari nilai statistik β variabel otonomi memberikan nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 0,253.
3. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi dari 93

orang responden yang diteliti, menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2), dan karakteristik pekerjaan, yang terdiri dari otonomi (X_3), variasi pekerjaan (X_4), identitas tugas (X_5), signifikansi tugas (X_6), dan umpan balik (X_7) memberikan pengaruh sebesar sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 67,8% diterangkan oleh variabel lain diluar persamaan.

2. Saran

1. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. Sarindah Bakery, maka manajemen unit produksi PT. Sarindah Bakery harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. Sarindah Bakery. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki factor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan unit produksi.
2. Variabel otonomi dan umpan balik mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. Sarindah Bakery. Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen unit produksi PT. Sarindah Bakery perlu lebih memberikan keleluasaan/ kebebasan kepada para karyawan dalam hal merencanakan dan mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya, sepanjang sesuai dengan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta tujuan perusahaan tercapai. Selain itu manajemen unit produksi PT. Sarindah Bakery, khususnya para pemimpin, juga perlu lebih memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah selesai dilakukan. Hal ini dapat berupa bimbingan, petunjuk, pengarahan, perhatian, tanggapan dan mungkin juga pujian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan.

3. Walaupun variabel-variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, variasi pekerjaan, identitas tugas dan signifikansi tugas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. Sarindah Bakery, Manajemen unit

Produksi PT. Sarindah Bakery tetap perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut guna tercapainya kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. Sarindah Bakery.

4. Walaupun penelitian ini telah dilakukan seoptimal mungkin, namun peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna. Untuk melengkapi kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini, disarankan untuk dilakukan penelitian sejenis dengan menggunakan alat ukur yang lebih baik, serta dengan mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT. Sarindah Bakery, seperti kepemimpinan, kondisi kerja, struktur organisasi perusahaan, kemampuan/ pendidikan karyawan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto 1998. *Prosedur Penelitian*. Cetakan kesebelas, penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi kelima, liberty, Yogyakarta.

- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku dalam organisasi*. Ahli bahasa Agus Dharma, Edisi kedua, jilid -1, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. Eighth Edition, Prentice Hall International Inc., USA.
- Gomolski, B.C. 1998. *Technies Want More Than Pay*. Journal of Computerworld.
- Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003.
- Hagemen, Gisela, 1993. *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen SDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, (2000). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.
- Meilan Sugirato, Taher Alhabsy, Al-Musadieq, 2001. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja*. Wacana, Vol. 4 No. 1 Juli 2001, Surabaya.
- Muhammad Choiri, Bambang Swasto, Al-Musadieq, 2001. *Faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai Pembentuk Perilaku Kerja*. Wacana, Vol. 1 Juli 2000, Surabaya.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). *Human Resource Management*. Sixth Edition, Allyn & Bacon Inc, USA.
- Nimran, Umar, 1993. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, CV. Astramedia, Surabaya
- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka

- Benjamin Molan, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, cetakan kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwardi, M. 2002. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispenda*. Tesis MM Unsri.
- Thoha, Miftah, 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Edisi revisi dan perluasan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Weldon, D, 1999. *Money Still Talks*. Journal of Computerworld.
- Wexley, K.N. & Yuki, G.A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dan Manajemen*. Edisi 1, cetakan 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.