

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali

Saktisyahputra¹; Primadi Candra Susanto²

¹Institut Ilmu Sosial & Manajemen STIAMI, Indonesia

²Institut Transportasi & Logistik Trisakti, Indonesia

²Corresponding Email: primstrisakti@gmail.com

Article History:

Received: Feb 26, 2022

Accepted: Apr 15, 2022

Online First: Apr 25, 2022

Kata Kunci:

Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Kinerja perusahaan

This is an open access article under the CC-BY-NC-ND license



Abstract: Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang berpengaruh pula terhadap kinerja perusahaan. Metode yang digunakan dalam penulisan penelitian adalah metode wawancara guna melengkapi data tentang gambaran umum perusahaan, metode kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan, metode observasi dilakukan untuk mengetahui secara langsung kegiatan para karyawan, dan metode dokumentasi digunakan untuk mencari data mengenai kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan adalah menggunakan pedoman Sturges, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode regresi berganda empat prediktor dengan uji harga R untuk mengetahui signifikan atau tidak melalui level of signifikan, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode korelasi product moment. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan merasa cukup puas bekerja di perusahaan tersebut, adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor kepuasan finansial yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Cabang Boyolali.

How to cite:

Saktisyahputra, & Susanto, P. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(1): 34-44.

A. Pendahuluan

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawan pun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata.

Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara majupun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah sistem upah, hal ini sering terjadi di Indonesia khususnya.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepanstasnya dikerjakan.

Seperti apa yang ditulis oleh [Flippo](#) (1989) dalam bukunya *Manajemen Personalia* jilid 2 merinci mengenai keinginan-keinginan karyawan antara lain; upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Dan sedikit untuk mengetahui kepuasan kerja yang merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "*Psikologi Industri*" [Tiffin](#) (2000), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di PT Telkom Cabang Boyolali.

B. Landasan Teori

Kepuasan kerja

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus, yaitu jenis penelitian tentang subjek tertentu dimana subjek tersebut terbatas. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh hanya terbatas pada subjek yang diteliti. Subjek penelitian adalah orang yang akan bisa dimintai informasi atau orang yang menjadi sumber informasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan pada PT TELKOM Cabang Boyolali. Objek penelitian yang diteliti disini adalah tingkat kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT TELKOM Cabang Boyolali. Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Subjek yang diteliti disini adalah semua karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali yang kesemuanya berjumlah 22 karyawan. Data diobervasi adalah data tentang kepuasan kerja karyawan, data tentang kinerja karyawan, data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan yang paling berpengaruh bagi kinerja karyawan, yaitu faktor kepuasan finansial, fisik, sosial dan psikologi, serta keadaan umum perusahaan yang meliputi sejarah, perkembangan perusahaan serta struktur organisasi. Lokasi penelitian pada PT TELKOM Cabang Boyolali, waktu penelitian bulan November-Desember tahun 2021.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi :

1. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi ([As'ad, 1987](#)).

2. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur ([As'ad, 1987](#)).
3. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar ([Heidjachman & Husnan, 1986](#))
4. Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan ([As'ad, 1987](#)).

Dari definisi faktor-faktor diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sebaliknya dilakukan.

Fungsi-fungsi kepuasan kerja

Menurut [Strauss & Sayles \(1980\)](#) "Personnel: The Human Problems of Management", kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustasi yang menyebabkan karyawan akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja ([Handoko, 1987](#)).

Pengukuran kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi. informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya, maka karyawan diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut ([As'ad, 1987](#)). Didalam pengukuran kepuasan kerja, metode yang digunakan adalah dengan membuat kuesioner yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi, yang kemudian disebar pada responden untuk dijawab atau diisi sesuai keadaan yang sebenarnya

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan ([Simamora, 1995](#)). Sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah karakteristik situas, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja, sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan. Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan

Pengukuran kinerja karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut [Ranupandojo & Husnan \(1984\)](#) dalam bukunya "Manajemen Personalia" yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah :

1. Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
3. Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
4. Skala gratis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyavvan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut. seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
5. Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh. diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer / atasan untuk memotivasi karyawannya

adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah

C. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus, yaitu jenis penelitian tentang subjek tertentu dimana subjek tersebut terbatas. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh hanya terbatas pada subjek yang diteliti. Subjek penelitian adalah orang yang akan bisa dimintai informasi atau orang yang menjadi sumber informasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan pada PT TELKOM Cabang Boyolali. Objek penelitian yang diteliti disini adalah tingkat kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT TELKOM Cabang Boyolali. Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Subjek yang diteliti disini adalah semua karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali yang kesemuanya berjumlah 22 karyawan. Data diobservasi adalah data tentang kepuasan kerja karyawan, data tentang kinerja karyawan, data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan yang paling berpengaruh bagi kinerja karyawan, yaitu faktor kepuasan finansial, fisik, sosial dan psikologis, serta keadaan umum perusahaan yang meliputi sejarah, perkembangan perusahaan serta struktur organisasi. Lokasi penelitian pada PT TELKOM Cabang Boyolali, waktu penelitian bulan November-Desember tahun 2021.

Dalam pengukuran variabel kepuasan kerja yang terdiri dari faktor kepuasan finansial, fisik, sosial, dan psikologis, peneliti membuat kuesioner yang terdiri dari 39 item. Untuk mengukur variabel-variabel pada kepuasan kerja maka digunakan skala sikap dari model Likert ([As'ad, 1987](#)) dengan 5 (lima) kategori. Karena ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka untuk alternatif jawabannya disesuaikan dengan jenis pertanyaannya. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif, yaitu analisis dalam bentuk angka. Dalam penulisan ini penulis menggunakan berbagai metode kuantitatif seperti Metode Pedoman Sturges yang digunakan untuk menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT TELKOM Cabang Boyolali.

Metode analisis menggunakan metode multilinier regresi untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel tak bebas (Y), dengan menggunakan "Persamaan Garis Regresi Empat Prediktor" berikut :

$$Y - Y' = a_1X_1 - a_1X_1 + a_2X_2 - a_2X_2 + a_3X_3 - a_3X_3 + a_4X_4 - a_4X_4$$

Keterangan :

- Y' : nilai kinerja karyawan
- X₁ : nilai variabel finansial
- X₂ : nilai variabel fisik
- X₃ : nilai variabel sosial
- X₄ : nilai variabel psikologi

Untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka harus diuji. apakah harga R itu signifikan ataukah tidak melalui analisis regresi dengan rumus F regresi dengan menggunakan "Level of Signifikan" sebesar 5% ([Hadi, 2000](#))

$$F_{\text{reg}} = R(N-m-1) : M(1-R)$$

Keterangan :

- Freg : Harga F garis regresi
 N : Cacah kasus
 m : Cacah prediktor
 R : Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor.

Dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka uji signifikan hasil R ini dimaksudkan untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis alternatif yang sering disebut H_a menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Derajat kebebasan atau db untuk menguji harga F itu adalah m lawan $N - m - 1$. Maka akan ditentukan F_{tabel} taraf signifikan 5%, dengan kesimpulan :

1. H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh.
2. H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $F_{\text{hitung}} <$ dari F_{tabel} berarti tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh.

D. Hasil dan Pembahasan

Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan PT Telkom Cabang Boyolali, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Boyolali dan diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT Telkom Cabang Boyolali ini digunakan metode-metode statistik. Metode-metode statistik yang digunakan untuk menguji data mengenai kepuasan kerja karyawan menggunakan metode pedoman Sturges, untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode analisis regresi berganda, dan untuk uji hipotesis dan mengetahui diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan metode korelasi product moment.

Tabel 1. Faktor Kepuasan Finansial

Tingkat Kepuasan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Sangat Puas	50 – 54	1	4,5%
Puas	45 – 49	4	18,2%
Cukup Puas	40 – 44	8	36,4%
Kurang Puas	35 – 39	7	31,8%
Tidak Puas	30 - 34	2	9,1%

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa skor variabel ini mempunyai rentang skor 30 hingga 54, artinya skor minimum 30 dan skor maksimum 54. Dengan kriteria tersebut diatas, maka kepuasan kerja pada faktor kepuasan finansial (X_1) yang merasa sangat puas

ada 1 responden dengan persentase = 4,5%, yang puas ada 4 responden dengan persentase = 18,2%, yang merasa cukup puas ada 8 responden dengan persentase = 36,4%, yang merasa kurang puas ada 7 responden dengan persentase = 31,8%, dan yang merasa tidak puas ada 2 responden dengan persentase 9,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan merasa cukup puas dari faktor kepuasan finansial yang telah mereka peroleh selama bekerja.

Tabel 2. Faktor Kepuasan Fisik

Tingkat Kepuasan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Sangat Puas	41 – 44	1	4,5%
Puas	37 – 40	1	4,5%
Cukup Puas	33 – 36	4	18,2%
Kurang Puas	29 – 32	10	45,5%
Tidak Puas	25 - 28	6	27,3%

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa selisih skor nilai total variabel ini mempunyai rentang skor 25 hingga 41, artinya selisih skor nilai total minimum 25 dan selisih skor nilai total maksimum 41. Dengan kriteria tersebut diatas, maka kepuasan kerja pada faktor kepuasan fisik (X2) yang merasa sangat puas ada 1 responden dengan persentase 4,5%, yang merasa puas ada 1 responden dengan persentase 4,5%, yang merasa cukup puas ada 4 responden dengan persentase 18,2%, yang merasa kurang puas ada 10 responden dengan persentase 45,5%, dan yang merasa tidak puas ada 6 responden dengan persentase 27,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali telah merasa kurang puas dari faktor kepuasan fisik yang mereka peroleh selama bekerja.

Tabel 3. Faktor Kepuasan Sosial

Tingkat Kepuasan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Sangat Puas	46 – 49	1	4,5%
Puas	42 – 45	3	13,6%
Cukup Puas	38 – 41	9	41%
Kurang Puas	34 – 37	7	31,8%
Tidak Puas	30 - 33	2	9,1%

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa selisih skor nilai total variabel ini mempunyai rentang selisih skor nilai total 30 hingga 49. artinya selisih skor nilai total minimum 30 dan selisih skor nilai total maksimum 49. Dengan kriteria tersebut diatas, maka kepuasan kerja pada faktor kepuasan sosial (X3) yang merasa sangat puas ada 1 responden dengan persentase 4,5%, yang merasa puas ada 3 responden dengan persentase 13,6%, yang merasa cukup puas ada 9 responden dengan persentase 41%, yang merasa kurang puas ada

7 responden dengan persentase 31,8%, dan yang merasa tidak puas ada 2 responden dengan persentase 9,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan PT Telkom Cabang Boyolali merasa cukup puas dari faktor kepuasan sosial yang mereka peroleh selama bekerja.

Derajat kebebasan untuk menguji signifikan harga F regresi adalah $(N-m-1)$ untuk $db = 4$ lawan 17 dengan harga $Ft 5\% = 2,96$ Jadi harga $Fhit = 10,42 > Ft 5\%$ Oleh karena itu dapat disimpulkan berdasarkan hasil persamaan diatas bahwa korelasi antara kriteria Y dengan prediktor X_1, X_2, X_3 , dan X_4 dinyatakan signifikan. Pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Cabang Boyolali. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan finansial (X_1) dengan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai r yang telah diketahui ($0,694468096$), maka dapat dilakukan pembuktian terhadap hasil koefisien korelasi product moment dengan melakukan pengujian statistik uji t dengan taraf signifikan 5% adalah 4,32. Dengan ketentuan H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ Berdasarkan perhitungan diatas, t_{hitung} sebesar 4,32 dan t_{tabel} menunjukkan 2,110 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan finansial (X_1) dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Berdasarkan nilai r yang telah diketahui ($0,26401613$) maka dilakukan pembuktian terhadap hasil koefisien korelasi product moment dengan mengadakan pengujian yang menggunakan uji t dengan taraf signifikan 5% adalah 1,22. Berdasarkan perhitungan diatas, t_{hitung} sebesar 1,22 dan t_{tabel} menunjukkan 2,110, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan fisik dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Berdasarkan nilai r yang telah diketahui ($0,174323154$) maka dilakukan pembuktian terhadap hasil koefisien korelasi product moment dengan mengadakan pengujian yang menggunakan uji t dengan taraf signifikan 5% adalah 0,79. Berdasarkan perhitungan diatas, t_{hitung} sebesar 0,79 dan t_{tabel} menunjukkan 2,110, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan sosial (X_3) dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 4

Berdasarkan nilai r yang telah diketahui ($0,513950133$) maka dilakukan pembuktian terhadap hasil koefisien korelasi product moment dengan mengadakan pengujian yang menggunakan uji t dengan taraf signifikan 5% adalah 2,67. Berdasarkan perhitungan diatas, t_{hitung} sebesar 2,68 dan t_{tabel} menunjukkan 2,110, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan psikologi (X_4) dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui dari faktor kepuasan finansial (X_1), faktor kepuasan fisik (X_2), faktor kepuasan sosial (X_3), dan faktor kepuasan psikologi (X_4) yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepuasan finansial. Artinya, apabila faktor kepuasan finansial meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan pedoman Sturges ternyata didapatkan hasil dari faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial dan faktor kepuasan psikologi, yaitu:

Faktor kepuasan finansial

Pada selisih data terbesar diperoleh skor nilai total 54 dan selisih data terkecil diperoleh skor nilai total 34. Interval kelas (ci) 4, maka terdapat 1 responden yang merasa sangat puas dengan persentase 4,5%, merasa puas 4 responden (18,2%), merasa cukup puas 8 responden (36,4%), merasa kurang puas 7 responden (31,8%), dan merasa tidak puas 2 responden (9,1%). Karyawan merasa cukup puas dengan faktor kepuasan finansial yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian faktor kepuasan finansial sudah terpenuhi dalam arti dapat mencukupi kebutuhan hidup para karyawan. Hal ini diduga penyebabnya adalah adanya faktor-faktor lain, seperti adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, baik itu tunjangan gaji dasar, tunjangan hari raya, jabatan atau posisi, prestasi karyawan dan transportasi.

Faktor kepuasan fisik

Pada selisih data terbesar diperoleh skor nilai total 41 dan selisih data terkecil diperoleh skor nilai total 26 dengan interval kelas 3. Dengan kriteria diatas, maka terdapat 1 responden yang merasa sangat puas dengan persentase 4,5%, yang merasa puas ada 1 responden dengan persentase 4,5%, yang merasa cukup puas ada 4 responden dengan persentase 18,2%, yang merasa kurang puas ada 10 responden dengan persentase 45,5 %, dan yang merasa tidak puas ada 6 responden dengan persentase 27,3%. Karyawan merasa kurang puas dengan faktor kepuasan fisik yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini diduga penyebab kurang puas adalah adanya faktor-faktor lain, seperti; kondisi fisik lingkungan yang kurang adanya taman-taman yang membuat suasana kerja yang nyaman bagi para karyawan yang sedang bekerja.

Faktor kepuasan sosial

Pada selisih data terbesar diperoleh skor nilai total 49 dan selisih data terkecil diperoleh skor nilai total 32 dengan interval kelas (ci). Terdapat 1 responden yang merasa sangat puas (4,5%), merasa puas 3 responden (13,6%), yang merasa cukup puas ada 9 responden dengan persentase 41%, yang merasa kurang puas ada 7 responden dengan persentase 31,8%, dan yang merasa tidak puas ada 2 responden dengan persentase 9,1%. Karyawan merasa cukup puas dengan faktor kepuasan sosial yang diberikan perusahaan. Hal ini diduga penyebab cukup puas para karyawan adalah adanya faktor-faktor lain, seperti; hubungan antara pimpinan dengan karyawan terjalin baik dan akrab, interaksi antar karyawan yang baik walau berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor kepuasan psikologi

Pada selisih data terbesar diperoleh skor nilai total sebesar 39 dan selisih data terkecil diperoleh skor nilai total sebesar 25 dengan interval kelas (ci) 2,5. Dengan kriteria diatas, maka terdapat 1 responden yang merasa sangat puas dengan persentase 4,5%, yang merasa puas ada 4 responden dengan persentase 18,2%, yang merasa cukup puas ada 11 responden dengan persentase 50%, yang merasa kurang puas ada 4 responden dengan persentase 18,2%, dan yang merasa tidak puas ada 2 responden dengan persentase 9,1%. Karyawan merasa cukup puas dengan faktor kepuasan psikologi yang diberikan oleh

perusahaan. Hal ini diduga penyebab cukup puasnya para karyawan, seperti; minat karyawan terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai ketrampilan dan bakat karyawan, dan adanya ketentraman karyawan dalam bekerja sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam perusahaan. Berdasarkan analisa diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan cukup puas dengan apa yang telah perusahaan berikan pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa semua faktor kepuasan finansial (X1), faktor kepuasan fisik (X2), faktor kepuasan sosial (X3), dan faktor kepuasan psikologi (X4), mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap faktor-faktor tersebut memiliki hasil signifikan yang cukup kuat. Hal ini berarti bahwa setiap faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pemimpin harus selalu berinteraksi dan melibatkan karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam kaitannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kuesioner dan hasil perhitungan mengenai kepuasan kerja karyawan dari faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan sosial dan faktor kepuasan psikologi karyawan merasa puas. Sedangkan untuk faktor kepuasan fisik karyawan merasa cukup puas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh karyawan merasa cukup puas. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor kepuasan finansial dengan kinerja karyawan, ada pengaruh negatif yang signifikan antara faktor kepuasan fisik dengan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara faktor kepuasan sosial dengan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor kepuasan psikologi dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa antara faktor kepuasan finansial, fisik, sosial, dan psikologi yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Cabang Boyolali adalah faktor kepuasan finansial.

Saran

1. Karena sebagian besar karyawan di PT Telkom Cabang Boyolali telah merasa cukup puas maka hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Cara yang ditempuh adalah dengan meningkatkan penyebab kepuasan karyawan yang terdahulu, yaitu tentang faktor kepuasan finansial, fisik, sosial, dan psikologi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Karena sebagian besar karyawan merasa kurang puas dari faktor kepuasan fisik maka perlu diadakan perbaikan seperlunya, misalnya dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan yang lebih kondusif agar kinerja karyawan lebih meningkat.
3. Karena faktor kepuasan sosial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan perbaikan-perbaikan seperlunya untuk adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, misalnya dengan meningkatkan intensitas hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan adanya dialog secara terbuka antara karyawan dan pimpinan agar dapat tercipta suasana yang segar, sehingga hubungan sosial antara karyawan dan pimpinan menjadi lebih baik

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh. (1987). *Psikologi Industri. (Edisi II)*. Yogyakarta: Lembaga Manajemen AMP YKPN
- As'ad, Moh. (2000). *Psikologi Industri. (Edisi IV)*. Yogyakarta: Liberty.
- Bismoko, J. & Supratiknya, A. (1996). *Pedoman Penulisan Penelitian*. Yogyakarta: USD.
- Budiyuwono, N. (1987). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Flippo, B, Edwind. (1989). *Personal Management*. Surabaya: Erlangga.
- Hadi, S. (2000). *Analisis Regresi. (Cetakan VII)* Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Martoyo, S. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ranupandojo, H., & Suad, H. (1986). *Manajemen Personalia (Edisi III)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Siagian, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Strauss, G., & Sayless, R. L. (1980). *Personal The Human Problem of Management*. New Delhi: Prentice-Hall of India.
- Supratiknya, A. (1998). *Reader Statistik Psikologi*. Yogyakarta.