

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGASAWINDO PERKASA II KECAMATAN TEBO TENGAH KABUPATEN TEBO

*Analysis of Employee's Satisfaction in PT. Megasawindo Perkasa II Central Tebo
District Tebo District*

Fauzi Hidayat¹⁾, Fikriman²⁾, Asnawati Is³⁾

Email: fauzihidayatt@yahoo.co.id¹⁾, manfikri@ymail.com²⁾, zahira_siregar@yahoo.co.id³⁾

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian
Universitas Muara Bungo

Abstract

This study aims to determine the level of characteristics and level of job satisfaction of employees at PT. Megasawindo Perkasa II Tebo Tengah Subdistrict, Tebo Regency and to find out the characteristic relationship of employees to the level of employee job satisfaction at PT. Megasawindo Perkasa II Tebo Tengah District, Tebo Regency. The research was conducted at PT. Megasawindo Perkasa II Tebo Tengah District, Tebo Regency. Location selection is done deliberately with the consideration that PT Megasawindo is one of the gardens that has been the area of development of oil palm cultivation since 2005 which has an area of development permits reaching 6000 ha so that qualified and dedicated human resources are needed for the company. This research was conducted from June to July 2018. The study was conducted using the Survey method. The method used during data collection is simple random sampling. Sampling was done proportionally by 20% of 222 staff and permanent daily employees so that a sample of 44 samples was obtained. To analyze the level of employee characteristics used descriptive analysis and the level of employee job satisfaction using a questionnaire with a Likert scale, while to see the relationship between the level of characteristics with the level of employee job satisfaction is done by Chi-Square analysis (χ^2) and To test the degree of closeness the contingency coefficient is used. The results showed that the employees were at the age level, the number of family dependents and the length of working in the medium category and the level of education was low while the overall level of job satisfaction of employees was in the satisfied category with a total score of 2,537. There is a significant relationship between age characteristics ((count = 8.69 > χ^2_{table} = 5.99) and education level (χ^2_{count} = 14.67 > χ^2_{table} = 5.99) to employee job satisfaction with closeness at medium position (C = 0,41 and 0.50). While the characteristics of the number of family dependents (itung²count = 0.05 > χ^2_{table} = 5.99) and length of work (χ^2_{count} = 0.84 > χ^2_{table} = 5.99) there is no real relationship to job satisfaction of PT. Megasawindo Perkasa II Tebo Tengah District, Tebo Regency.

Keywords: characteristics; job satisfaction; employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat karakteristik dan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo serta untuk mengetahui hubungan karakteristik karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo. Penelitian dilaksanakan di PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan PT Megasawindo merupakan salah satu kebun yang menjadi areal pengembangan budidaya kelapa sawit sejak tahun 2005 yang memiliki areal dengan izin pengembangan mencapai 6000 ha sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli 2018. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Survei. Metode yang digunakan selama pengumpulan data, yaitu metode acak

seederhana atau simple random sampling. Penarikansampel dilakukan secara proporsional sampling sebesar 20% dari 222 staf dan karyawan harian tetap sehingga didapat sampel sebanyak 44 orang sampel. Untuk menganalisis tingkat karakteristik karyawan digunakan analisis deskriptif dan tingkat kepuasan kerja karyawan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, Sedangkan untuk melihat hubungan antara tingkat karakteristik dengan tingkat kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan analisis uji Chi-Square (χ^2) dan Untuk menguji tingkat keeratan hubungan digunakan koefisien kontingensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan berada pada tingkat umur, jumlah tanggungan keluarga dan lama bekerja berkategori sedang dan tingkat pendidikan yang rendah sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori puas dengan jumlah skor secara keseluruhan 2.537. Terdapat hubungan yang nyata antara karakteristik umur ($\chi^2_{hitung} = 8,69 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) dan tingkat pendidikan ($\chi^2_{hitung} = 14,67 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat keeratan pada posisi sedang ($C = 0,41$ dan $0,50$). Sedangkan karakteristik jumlah tanggungan keluarga ($\chi^2_{hitung} = 0,05 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) dan lama bekerja ($\chi^2_{hitung} = 0,84 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) tidak terdapat hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo.

Kata kunci :karakteristik; kepuasan kerja; karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu tanaman perkebunan yang merupakan tanaman perdagangan yang cukup potensial adalah kelapa sawit. Pembangunan sub sektor perkebunan khususnya kelapa sawit merupakan salah satu bagian penting dalam pembangunan pertanian serta merupakan bagian integral pembangunan nasional. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek, (a) perkebunan kelapa sawit merupakan penggerak utama pengembangan agribisnis kelapa sawit mulai dari hulu hingga ke hilir, (b) pembangunan sub sektor kelapa sawit sebagai sumber pendapatan petani dalam pelaksanaan program PIR-bun dan PIR-transmigrasi, (c) agribisnis kelapa sawit mempunyai peranan sangat besar dalam perekonomian Indonesia melalui peningkatan nilai tambah, ekspor dan penciptaan lapangan kerja baru dalam industri pangan dan non-pangan (Pahan, 2008).

Cerahnya prospek komoditi minyak sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan areal perkebunan kelapa sawit. Kehadiran perkebunan Sawit di dataran pulau terbesar tanah air diakui memberikan peluang begitu besar untuk menyerap lapangan kerja baru, khususnya untuk pekerja buruh perkebunan. Hasil perkebunan kelapa sawit menjadi komoditi strategis sebagai penghasil devisa utama Negara dari sektor nonmigas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan serta taraf hidup petani (Nainggolan dkk, 2012).

Kelapa sawit merupakan industri pertanian terbesar yang menjadi sumber pendapatan di Indonesia. Besarnya pendapatan negara yang dapat diterima dari minyak sawit ternyata menyisakan banyak persoalan, ibarat endapan minyak sawit hasil penggorengan bahan makanan. Dampak yang paling terlihat nyata adalah nasib buruh di kebun sawit yang tak kunjung sejahtera atau tetap menderita meski jumlah produksi tandan buah sawit hasil kerja kerasnya meningkat diimbangi dengan harga pasar minyak sawit mentah yang semakin membumbung tinggi (Saragih, 2011).

Ditinjau dari segi produksi sawit di Indonesia pada tahun 2015 menghasilkan sebanyak 31.070.015 Ton dengan luas tanam sebesar 11.260.277 ha dan untuk Provinsi Jambi sendiri mampu memproduksi kelapa sawit sebanyak 1.794.874 ton dengan luas 714.399 Ha. Di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi, kelapa sawit juga merupakan salah satu komoditi utama yang diunggulkan selain karet. Adapun produksi sawit pada tahun 2015 yang dihasilkan adalah sebanyak 163.330 ton dengan luas tanaman sawit 85.673 ha (Dirjen Perkebunan, 2017).

Beberapa perusahaan perkebunan besar di Provinsi Jambi beroperasi di Kabupaten Tebo, baik yang dikelola oleh pihak swasta maupun BUMN. Salah satu perusahaan perkebunan

tersebut adalah PT. MegaSawindo Perkasa II yang terletak di Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo dengan luas panen sebesar 1.604,246 Ha pada Tahun 2017 dengan produksi 24.676,58 ton. Usaha peningkatan produksi hasil perkebunan dan ditengah ketatnya persaingan antar perusahaan, PT. Megasawindo Perkasa II harus memiliki sumber daya yang mampu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Samsudin (2006), sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M), yaitu : *man* (manusia), *money* (finansial), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode) dan *market* (pasar). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di samping unsur lain, seperti modal, material, dan mesin. Hal ini disebabkan karena manusia sebagai individu bertindak, bekerja sama dan mengarahkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber dayamanusialah yang menyebabkan terjadinya sesuatu itu (Siagian, 2011).

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan karena karyawan merupakan penggerak utama jalannya kegiatan dan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang aktif, inovatif, kreatif, partisipatif dan memiliki loyalitas kepada perusahaan serta mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan sangat dibutuhkan dalam memperkuat daya saing perusahaan dalam suatu industri yang terus mengalami pertumbuhan. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Karyawan yang berdedikasi tinggi akan berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan (Istijanto, 2006).

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerjaan tersebut ditampilkan pada sikap kerja positif karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001). Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2006). Banyak sekali masalah atau kasus perselisihan antara pekerja atau buruh dan pihak perusahaan yang sebagian besar pokok permasalahannya adalah ketidakpuasan dalam bekerja. Serikat kerja mengadakan demo mogok kerja menuntut kenaikan gaji dan tunjangan lainnya, serta semakin meningkatnya *turnover* karyawan merupakan suatu permasalahan yang umumnya sering terjadi di perusahaan-perusahaan saat ini. Hal tersebut merupakan salah satu contoh kasus akibat ketidakpuasan dalam bekerja yang dialami oleh para pekerja atau buruh. Hal tersebut wajar terjadi karena kurangnya perhatian pihak perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan nasib buruh dan karyawan saat ini.

Jumlah karyawan PT. Megasawindo Perkasa II mengalami peningkatan dari 305 orang tahun 2013 menjadi 313 orang pada Tahun 2014 dan turun menjadi 244 pada tahun 2015 dan terus menjadi 222 pada tahun 2017. Terjadi penurunan jumlah karyawan dalam 3 tahun terakhir ini mengindikasikan bahwa adanya permasalahan tenaga kerja atau karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa II terutama dalam hal kepuasan kerja. Bagi karyawan kepuasan dan ketidakpuasan secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan karyawan, sehingga untuk mencapai kepuasan karyawan, suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan layanan kinerja yang baik dan sesuai harapan karyawan (Rosidah dan Sulistyani, 2003). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006), yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan menurut Robbins (2003), faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi adalah pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi

lingkungan kerja yang kondusif, dan rekan kerja yang mendukung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat karakteristik karyawan, kepuasan kerja karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo dan untuk mengetahui hubungan karakteristik karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan PT Megasawindo merupakan salah satu kebun yang menjadi areal pengembangan budidaya kelapa sawit sejak tahun 2005 yang memiliki areal dengan izin pengembangan mencapai 6000 ha. Selain itu, untuk mengembangkan perkebunan dengan luas areal yang sangat besar tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli 2018.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Survei. Menurut Sugiyono (2012) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Data primer dalam penelitian diperoleh dari sampel melalui wawancara dengan menggunakan 222 populasi dari staf dan karyawan harian tetap. Metode yang digunakan selama pengumpulan data, yaitu metode acak sederhana atau *simple random sampling*. Penarikan sampel dilakukan secara proporsional sampling sebesar 20% dari jumlah staf dan karyawan harian tetap sehingga didapat sampel sebanyak 44 orang sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006), apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Metode Analisa Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui karakteristik sampel berdasarkan umur, jenis pekerjaan, masa kerja, jumlah tanggungan dalam keluarga. Untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang merupakan alat untuk mengukur (mengumpulkan data dengan cara mengukur-menimbang) yang itemnya (butir-butir pertanyaan) berisikan memuat pilihan berjenjang (Sugiyono, 2012). Jumlah kategori yang ditemukan sebanyak dua kelas yaitu kelas kerja karyawan puas dan tidak puas, Skor 54 – 90 karyawan puas, dan Skor 18 – 53 karyawan tidak puas.

Analisis Chi Square digunakan pada penelitian adalah untuk melihat hubungan antara karakteristik karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo. Untuk menguji tingkat keeratan hubungan

digunakan koefisien kontingensi dengan rumus (Kriyantono, 2009) : $C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$

Dimana C adalah Koefisien Kontingensi, X^2 adalah Nilai Khai Kuadrat Hitung, dan N adalah jumlah Sampel.

- Jika C hitung 0 – 0,272 maka hubungan keeratan antara karakteristik karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II pada posisi lemah.
- Jika C hitung = 0,272 - 0,544 maka hubungan keeratan antara karakteristik karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II pada posisi sedang.
- Jika C hitung = 0,544 – 0,816 maka hubungan keeratan antara karakteristik karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II pada posisi kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Identitas karyawan PT. Megasawindo Perkasa II yang akan di bahas meliputi umur, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga dan pendidikan responden.

1. Umur

Umur seseorang merupakan salah satu faktor internal yang ada dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi fisik seseorang untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, karena dengan umur yang sudah semakin tua maka kondisi fisik seseorang semakin lemah dan begitu juga sebaliknya sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri dari seseorang dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tingkat umur responden berada antara 24 sampai 57 tahun, dimana dari 44 responden diketahui distribusi umur karyawan di PT. Megasawindo Perkasa II paling banyak berumur antara 34 - 38 tahun yaitu 12 orang (27,27 %) dan diikuti karyawan yang berumur 29 – 33 tahun sedangkan karyawan yang berumur 49-53 tahun hanya berjumlah 3 orang (6,82 %), dengan demikian jumlah buruh panen berada dalam kelompok umur yang produktif artinya buruh panen tersebut masih memiliki fisik yang kuat dan semangat kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sudah lanjut usia. Semakin cukup umur tingkat pematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat yang lebih dewasa akan lebih dipercaya dari pada orang yang belum cukup tinggi kedewasaannya. Herawati (2013), semakin bertambahnya umur maka akan semakin produktif, karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding dengan yang masih muda. Kecuali tenaga kerja yang memasuki masa pensiun. Umur yang sangat muda dan yang baru memulai mencari pengalaman untuk bekerja, juga mempunyai semangat untuk bekerja keras, diharapkan dengan banyak karyawan yang berjiwa muda ini dapat kegiatan produksi mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan sehingga dapat membuat majunya produktivitas.

Hasil penelitian terhadap kecenderungan tinggi rendahnya karakteristik umur responden dapat di lihat Tabel 1.

Tabel 1.
Distribusi Kategorisasi Umur Responden

Tingkat Umur	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	
≥ 46	8	18,18	Tinggi
35 – 45	18	40,91	Sedang
< 35	18	40,91	Rendah
Jumlah	44	100	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa umur responden berada pada kategorisasi rendah dan sedang yaitu masing-masing sebanyak 18 orang (40,91 %) dan hanya 8 orang (18,18 %) yang berkategori umur tinggi atau tua. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Megasawindo Perkasa II berada pada umur yang masih muda dan produktif yaitu umur 24 – 46 tahun. Karakteristik karyawan pada usia muda dan produktif ini cenderung menyukai pekerjaan yang menantang, mengembangkan kompetensi dalam tugas-tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi dan kreativitas. Amron dalam Mahendra (2014) menyatakan bahwa pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat, namun umur yang produktif memiliki batas usia tertentu.

2. Pendidikan

Yusuf (1988) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu pengembangan diri individu dan kepribadian seseorang yang akan dilakukan secara sadar dan penuh tanggung jawab untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan formal yang pernah dilalui dan diikuti responden mulai dari pendidikan sekolah dasar sampai tingkat pendidikan tinggi. Dari hasil penelitian diperoleh sebanyak 15 orang (34,09 %) dari karyawan sampel memiliki pendidikan setingkat SD, 13 orang (29,55 %) berpendidikan SMA/SMK, 10 orang (22,73 %) berpendidikan SMP dan hanya 6 orang (13,63 %) berpendidikan perguruan tinggi (D3, D4 dan S1). Peranan pendidikan dalam kehidupan telah diakui sebagai salah satu faktor yang dominan serta menjadi faktor penentu bagi prestasi dan produktivitas seseorang. Hernanto (1989) menyatakan, bahwa keterbatasan tingkat pendidikan akan mempengaruhi cara berfikir, menerima, mencoba ataupun menolak hal-hal baru.

Untuk melihat tinggi rendahnya karakteristik pendidikan responden dapat dilihat pada distribusi kategori pendidikan responden dapat di lihat Tabel 2.

Tabel 2.
Distribusi Kategorisasi Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	
Perguruan Tinggi	6	13,64	Tinggi
SMA/SMK	13	29,55	Sedang
SD dan SMP	25	56,82	Rendah
Jumlah	44	100	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Megasawindo Perkasa II yang dijadikan sampel berada pada tingkat pendidikan yang rendah yaitu pada tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yaitu sebanyak 25 orang (56,82 %) dan hanya 6 orang (13,64 %) responden yang memiliki pendidikan dengan kategori tinggi. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan diharapkan memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja karena pendidikan merupakan salah satu faktor internal dalam diri karyawan. Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan

3. Jumlah Tanggungan Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa sebanyak 18 orang (40,91 %) responden mempunyai jumlah tanggungan keluarga sebanyak 2 orang dan hanya 1 orang (2,27 %) responden yang memiliki tanggungan sebanyak 6 orang. Menurut Hernanto (1989), bahwa seseorang yang mempunyai jumlah tanggungan yang lebih besar akan diburu oleh kebutuhan keluarga, dengan demikian ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya.

Lebih lanjut kecenderungan tinggi rendahnya jumlah tanggungan keluarga responden dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Distribusi Kategorisasi Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

Tanggungan (orang)	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	
≥ 4	5	11,37	Tinggi
2 – 3	27	61,36	Sedang
< 2	12	27,27	Rendah
Jumlah	44	100	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga responden dikategorikan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 27 orang (61,36%), dan 12 orang (27,27 %) mempunyai jumlah tanggungan keluarga <2 orang dan berkategori rendah dan hanya 5 orang (11,37 %) responden yang memiliki tanggungan > 4 orang dengan kategori tinggi. Berdasarkan jumlah tanggungan yang dimiliki responden maka responden semakin termotivasi untuk giat dan berprestasi dalam bekerja sehingga responden mendapatkan imbalan yang pantas dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehingga merasa puas terhadap pekerjaan yang ditekuni.

4. Lama Bekerja

Pada penelitian ini, lama responden bekerja di perusahaan dihitung sejak responden tersebut diangkat menjadi karyawan di PT. Megasawindo Perkasa II. Berdasarkan hasil penelitian lama bekerja responden berada antara 0,5 sampai 15 tahun. dimana sebanyak 14 orang (31,82 %) responden bekerja selama 9 – 11 Tahun. Responden yang paling lama bekerja adalah 15 – 17 Tahun yaitu 1 orang (2,27 %), sedangkan karyawan yang baru bekerja yaitu \leq 2 tahun hanya sebanyak 2 orang. Untuk melihat kategori lama bekerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Distribusi Kategorisasi Lama Bekerja Responden

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi		Kategori
	Jumlah	(%)	
\geq 10,33	15	34,09	Tinggi
5,67 - 10,32	24	54,55	Sedang
< 5,67	5	11,36	Rendah
Jumlah	44	100	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden dikategorikan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 24 orang (54,55 %) dan hanya 5 orang (11,36 %) yang baru bekerja (rendah). Lamanya masa kerja bagi karyawan akan menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu responden pada umur yang muda dan yang baru memulai mencari pengalaman untuk bekerja, juga mempunyai semangat untuk bekerja keras, diharapkan dengan banyak karyawan yang berjiwa muda ini dapat kegiatan produksi mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan sehingga dapat membuat majunya produktivitas.

Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dimiliki oleh seseorang dalam menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Bagi karyawan kepuasan dan ketidakpuasan secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan karyawan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dari empat sub-variabel yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang diterima, kondisi kerja dan rekan kerja. Untuk lebih jelasnya tingkat kepuasan pekerjaan responden disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megasawindo Perkasa II

No	Variabel Motivasi	Skor	Kriteria
1	Pekerjaan yang Menantang	498	Tidak Puas
2	Ganjaran / Imbalan Yang Pantas	654	Tidak Puas
3	Kondisi Kerja	748	Puas
4	Rekan Kerja	637	Puas
Jumlah		2.537	Puas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan karyawan di PT. Megasawindo Perkasa II secara keseluruhan berada pada kategori "puas" dengan jumlah skor secara keseluruhan 2.537. Artinya perusahaan sudah berhasil dalam mensejahterakan karyawannya meskipun belum mencapai ukuran maksimal yang dapat dilihat dari 4 indikator kepuasan kerja hanya 2 indikator yang mempunyai kriteria puas yaitu kondisi kerja dan rekan kerja sedangkan 2 indikator lagi berada pada kriteria tidak puas yaitu pekerjaan yang menantang dan ganjaran yang pantas/imbalan

1. Pekerjaan yang Menantang

Pekerjaan merupakan bagian hidup setiap orang. Secara definitip pekerjaan adalah rumpun tugas yang dilaksanakan oleh pekerja untuk mencapai beberapa tujuan organisasi. Sifat-sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh individu merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang adalah tingkat menantang pekerjaan secara mental yang dipersepsi oleh seorang pegawai tentang jabatannya atau pekerjaannya pada organisasi. Adapun distribusi frekuensi dan presentase responden berdasarkan pekerjaan yang menantang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi Dan Presentase Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Indikator Pekerjaan yang Menantang

Pekerjaan Menantang	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Puas	19	43,18
Tidak Puas	25	56,82
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa responden sebanyak 25 orang (56,82 %) tidak puas terhadap pekerjaan dan hanya 19 orang (43,18) yang merasa puas terhadap indikator pekerjaan yang menantang sehingga pekerjaan yang menantang berada pada kriteria tidak puas. Tidak puasnya karyawan PT. Megasawindo Perkasa II juga dapat dilihat dari jumlah total skor yang dihasilkan yaitu 498 yang berada pada skala penilaian 176 – 527 sehingga berada pada kategori tidak puas. Hal ini dikarenakan jawaban responden yang kurang setuju sampai sangat tidak setuju terhadap pertanyaan tentang penilaian pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak memiliki sistem penilaian yang baik, melakukan pekerjaan yang hanya menawarkan satu jenis tugas sehingga tercipta ketidakpuasan terhadap indikator pekerjaan yang menantang.

Kurang setuju sampai sangat tidak setujunya karyawan terhadap pertanyaan tersebut mengindikasikan bahwa penilaian yang dilakukan terhadap pekerjaan karyawan oleh atasan sudah baik namun jika hanya sekedar penilaian tanpa adanya realisasi ataupun umpan balik dari penilaian tersebut tidak akan menimbulkan motivasi dari dalam diri mereka untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan akan semakin menantang apabila pimpinan mereka melakukan sistem promosi dan

sistem penilaian prestasi kerja dengan lebih baik. Hal tersebut harus mendapat perhatian dari perusahaan karena karyawan menginginkan sistem penilaian prestasi kerja dan sistem promosi yang lebih baik.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan (Robbins, 2003).

2. *Ganjaran / Imbalan yang Pantas*

Imbalan merupakan ganjaran yang diharapkan oleh karyawan atas tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila ganjaran yang diterima sudah cukup bagi karyawan maka secara otomatis tercipta kepuasan kerja bagi diri karyawan. Untuk melihat distribusi frekuensi dan presentase responden berdasarkan ganjaran / imbalan yang pantas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi Dan Presentase Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Indikator Ganjaran / Imbalan yang Pantas

Ganjaran / Imbalan yang Pantas	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Puas	22	50
Tidak Puas	22	50
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa sebagian atau 22 orang (50 %) karyawan merasa puas dan sebagian lagi atau 22 orang (50 %) lagi merasa tidak puas terhadap ganjaran / imbalan yang pantas yang diterima oleh karyawan namun jika dilihat dari jumlah skor secara keseluruhan yaitu 653 yang berada pada interval 220 – 659 dengan kriteria penilaian tidak puas, sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini merasa tidak puas terhadap ganjaran / imbalan yang pantas.

Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat ganjaran yang pantas seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat imbalan aktual, dan tidak puas apabila tingkat imbalan aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan akan ganjaran yang pantas berhubungan dengan perbedaan tingkat kompensasi pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Perbedaan kompensasi berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan, dan hirarki atau kedudukan seseorang dalam organisasi (As'ad, 2003).

3. *Kondisi Kerja*

Kondisi kerja merupakan lingkungan tempat karyawan bekerja, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kondisi kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk melihat kepuasan terhadap kondisi kerja responden disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8.
Distribusi Frekuensi Dan Presentase Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Indikator Kondisi Kerja

Kondisi Kerja	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Puas	30	68,18
Tidak Puas	14	31,82
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang (68,18 %) responden puas terhadap kondisi kerja di PT. Megasawindo Perkasa II dan hanya 14 orang (31,82 %) responden yang tidak puas sehingga dapat di indikasikan bahwa karyawan merasa puas terhadap kondisi kerja di PT Megasawindo Perkasa II, hal ini juga diperkuat oleh jumlah total skor kondisi kerja yaitu sebanyak 748 yang berada pada kelas interval 660 – 1100 dengan kriteria puas.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa peralatan keselamatan kerja termasuk tanda-tanda bahaya di lingkungan kerja yang tersedia sudah cukup memadai. Mereka juga menilai ruang kerja mereka memiliki sirkulasi udara, temperature udara, kesegaran udara, dan keadaan cahaya cukup baik. Ruang kerja mereka juga cukup tenang dan tidak bising, serta fasilitas kerja dan peralatan kerja yang tersedia cukup bersih dan modern sehingga responden merasa puas terhadap kondisi kerja tersebut. Kondisi kerja yang kondusif akan membangkitkan semangat kerja atau gairah bekerja. Dengan terpenuhinya kondisi fisik kerja yang mereka harapkan kepuasan kerja akan lebih tinggi. Kondisi kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2006).

4. Rekan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Megasawindo Perkasa II yang dijadikan responden merasa puas terhadap indikator rekan kerja, hal ini terlihat dari nilai skor kepuasan kerja indikator rekan kerja (lampiran 8) secara keseluruhan berjumlah 637 yang berada pada inteval 528 – 880 dengan kriteria puas. Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi dan presentase responden berdasarkan rekan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi Dan Presentase Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Indikator Rekan Kerja

Rekan Kerja	Frekuensi	
	Jumlah	(%)
Puas	34	77,27
Tidak Puas	10	22,73
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa 34 orang (72,72 %) responden puas terhadap rekan kerja dan hanya 10 orang (22,73) responden yang tidak puas sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden merasa puas terhadap rekan kerja di PT. Megasawindo Perkasa II. Puasnya responden terhadap rekan kerjadisebabkan oleh hubungan karyawan dengan atasan yang sudah dekat dan akrab sehingga terjalin komunikasi yang baik dan tercipta kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit dan rekan kerja yang suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan serta rekan kerja memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan

persoalan pekerjaan yang sulit.

Sudah terjalinnya hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan tentu merekamempunyaienergiyangpositifpadasetiap penyelesaian pekerjaannyasehinggakepuasan kerja yang mereka miliki akan meningkat.Siagian (2011) menegaskan manusia berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, meskipun hal itu tetap penting, melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harkat dan martabatnya. Berarti untuk memuaskan kebutuhan harga diri antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Hubungan Karakteristik Responden dengan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megasawindo Perkasa II

Berdasarkan uji statistik menggunakan metode analisis chi-square terdapat hubungan yang nyata antara tingkat umur dan tingkat pendidikan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Megasawindo Perkasa II pada derajat kepercayaan 5 % ($\alpha = 0.05$). Sedangkan jumlah tanggungan dan lama bekerja memperlihatkan hubungan yang tidak nyata dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II.Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari tiap-tiap karakteristik responden yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II dapat dilihat pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10.
Hubungan Karakteristik Responden dengan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Tahun 2018

Karakteristik Responden yang Diuji	χ^2 hitung	χ^2 tabel	Df	Keterangan	Keeratan Hubungan
Tingkat Umur	8,69	5,99	2	B	0,41
Tingkat Pendidikan	14,67	5,99	2	B	0,50
Jumlah Tanggungan	0,05	5,99	2	T B	
Lama Bekerja	0,84	5,99	2	T B	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan : B = Berhubungan
TB = Tidak Berhubungan

1. Tingkat Umur

Berdasarkan hasil olahan data diperoleh hubungan umur dan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II pada Tabel 11.

Tabel 11.
Hubungan Umur Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megasawindo Perkasa II

Kepuasan Kerja	Tingkat Umur			Jumlah (orang)	Persentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	6	6	13	25	56,82
Tidak Puas	2	13	4	19	43,18
Jumlah	8	19	17	44	
Persentase	18,18	43,18	38,64		100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 11 terlihat dan dapat diketahui bagaimana hubungan umur terhadap kepuasan kerja karyawan sebanyak 25 orang (56,82 %) pada tingkat umur tua dan sedang serta rendah dengan kategori puas dan hanya 19 orang (43,18) dengan kategori tidak puas.

Dari hasil analisis statistik menggunakan uji Chi-Square (χ^2) pada taraf kepercayaan 95 % diperoleh χ^2 tabel = 5,99 pada taraf kepercayaan 0,05 untuk df=2, sedangkan χ^2 hitung = 8,69 artinya nilai χ^2 hitung > χ^2 tabel (8,69 > 5,99) maka terima H_1 , tolak H_0 yang berarti terdapat hubungan nyata antara umur dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II.

Hal ini dikarenakan umur responden berada pada usiamuda dan produktif. Pada usia muda dan produktif kemampuan fisik yang dimiliki masih optimal dan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja dan lebih terbuka akan kemajuan sedangkan pada usia tinggi (tua) jumlahnya terbatas dan lebih memikirkan hari pensiun dan tenaga fisik yang mulai lemah yang ditandai perubahan-perubahan jasmani serta mental pada masa ini seseorang tinggal mempertahankan prestasi yang telah dicapainya. Sedangkan keeratan hubungan antara karakteristik tingkat umur dan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II berada pada posisi sedang karena nilai koefisien kontingensi sebesar 0,41 berada pada range 0,272 - 0,544 (Lampiran 14). Menurut Saragih (2010) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah usia. Usia sendiri erat kaitannya dengan faktor motivasi karyawan ke diri mereka sendiri. Dengan adanya motivasi yang cukup dalam diri karyawan maka dengan sendirinya kepuasan kerja tersebut akan meningkat seiring dengan rasa nyaman dalam bekerja di lingkungan pekerjaan.

Menurut Sukirno (2006) umur menentukan intensitas dan jenis aktivitas yang dapat dilakukan oleh seseorang. Lebih lanjut Hurlock (2002), menyatakan bahwa pada masa remaja terjadi perubahan sikap dan perilaku, sebagian besar remaja bersikap ambivalen terhadap setiap perubahan, sedangkan pada usia sampai 25-40 tahun dinamakan dewasa dimana kemampuan mental mencapai puncaknya dalam usia 20 tahun untuk mempelajari dan menyesuaikan diri pada situasi-situasi baru seperti pada misalnya mengingat hal-hal yang pernah dipelajari, penalaran analogis dan berfikir kreatif. Pada masa dewasa ini sering mencapai puncak prestasi. Usia >40 tahun dinamakan usia madya dini atau tua dimana pada masa tersebut pada akhirnya ditandai perubahan-perubahan jasmani dan mental pada masa ini seseorang tinggal mempertahankan prestasi yang telah dicapainya pada usia dewasa.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengertian sesuai yang tercantum dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 13 yaitu jenjang pendidikan formal yang ditempuh oleh seorang anak yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan sedang/menengah adalah tingkat pendidikan setingkat SMA/SMK. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh hubungan tingkat pendidikan dan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II dapat dilihat pada Tabel 12

Tabel 12.
Hubungan Tingkat Pendidikan Dan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Tahun 2018

Kepuasan Kerja	Tingkat Pendidikan			Jumlah (orang)	Persentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	5	12	8	25	56,82
Tidak Puas	1	1	17	19	43,18
Jumlah	6	13	25	44	
Persentase	13,64	29,55	56,82		100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II, dimana tinggi rendahnya tingkat pendidikan formal menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan yang berpendidikan tinggi dapat dengan mudah mempromosikan diri untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dengan ganjaran yang tinggi pula (ganjaran yang pantas) sehingga mereka lebih puas. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hasil penelitian dengan menggunakan alat uji Chi-Square (χ^2).

Dari hasil analisis statistik menggunakan uji Chi-Square (χ^2) pada taraf kepercayaan 95 % diperoleh χ^2 tabel = 5,99 pada taraf kepercayaan 0,05 untuk df = 2, sedangkan χ^2 hitung = 14,67 artinya nilai χ^2 hitung > χ^2 tabel (14,67 > 5,99) maka terima H_1 , tolak H_0 yang berarti terdapat hubungan nyata antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II. Meskipun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan mayoritas

tergolong rendah namun karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan karyawan tersebut. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Serta minimnya pendidikan dan pengetahuan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan kondisi yang demikian seharusnya pihak perusahaan lebih menitik beratkan kepada latar belakang pendidikan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat. Menurut Robbins (2002), tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan. Penelitian Teddy (2013) menyebutkan orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan terhadap tempat dimana bekerja.

3. Jumlah Anggota Keluarga

Jumlah anggota keluarga berkaitan dengan jumlah tanggungan. Jumlah tanggungan keluarga berkaitan erat dengan besar kecilnya kebutuhan keluarga, baik dalam segi material maupun spiritual. Kebutuhan keluarga yang tinggi dapat pula memotivasi seseorang untuk memanfaatkan segala kemampuannya melaksanakan pekerjaan. Untuk melihat Hubungan karakteristik jumlah anggota keluarga dengan tingkat kepuasan kerja akan disajikan dalam Tabel 13.

Tabel 13.
Hubungan Karakteristik Jumlah Anggota Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Tahun 2018

Kepuasan Kerja	Tanggungan Keluarga			Jumlah (orang)	Persentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	3	15	7	25	56,82
Tidak Puas	2	12	5	19	43,18
Jumlah	5	27	12	44	
Persentase	11,36	61,36	27,27		100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 13 mengindikasikan bahwa karakteristik jumlah anggota keluarga responden tidak berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II (χ^2 hitung $0,05 < \chi^2$ tabel = 5,99) yang berarti terima H_0 dan tolak H_1 sehingga tidak terdapat hubungan yang bermakna antara variabel jumlah anggota keluarga responden dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II. Hal tersebut karena jumlah anggota keluarga responden sedikit atau keluarga kecil sehingga tidak berdampak terhadap peningkatan pendapatan yang diperoleh. Menurut Hernanto (1989), bahwa seseorang yang mempunyai jumlah tanggungan yang lebih besar akan diburu oleh kebutuhan keluarga, dengan demikian ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja pada pekerjaan yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Kenyataan menunjukkan bahwa makin lama karyawan bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pula pengalaman yang diperoleh. Untuk melihat Hubungan karakteristik lama bekerja karyawan dengan tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dalam Tabel 14.

Tabel 14.
Hubungan Karakteristik Lama Bekerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Megasawindo Perkasa II Tahun 2018

Kepuasan Kerja	Lama Kerja			Jumlah (orang)	Persentase (%)
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Puas	9	13	3	25	56,82
Tidak Puas	6	12	1	19	43,18
Jumlah	15	25	4	44	
Persentase	34,09	56,82	9,09		100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik lama bekerja tidak berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II (χ^2 hitung $0,84 < \chi^2$ tabel = 5,99) yang berarti terima H_0 dan tolak H_1 sehingga tidak terdapat hubungan yang bermakna antara variabel lama bekerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II. Hal tersebut dikarenakan karyawan di PT. Megasawindo berada tingkat sedang sehingga penempatan karyawan belum sepenuhnya berdasarkan lama bekerja. Lamanya masa kerja bagi karyawan akan menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga.

Zein dkk (2016) menyatakan bahwa seorang pekerja yang tidak memiliki pengalaman kerja atau pemula, membuat pekerjaan menjadi menantang serta memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalaman, namun semakin berpengalaman seseorang maka pekerjaannya semakin kurang menantang sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Locke dalam Umam (2010) mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran daritengah kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo berada pada tingkat umur, jumlah tanggungan keluarga dan lama bekerja berkategori sedang dan tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo secara keseluruhan berada pada kategori puas dengan jumlah skor secara keseluruhan 2.537. Terdapat hubungan yang nyata antara karakteristik umur ($\chi^2_{hitung} = 8,69 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) dan tingkat pendidikan ($\chi^2_{hitung} = 14,67 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo dengan tingkat keeratan pada posisi sedang ($C = 0,41$ dan $0,50$). Sedangkan karakteristik jumlah tanggungan keluarga ($\chi^2_{hitung} = 0,05 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) dan lama bekerja ($\chi^2_{hitung} = 0,84 > \chi^2_{tabel} = 5,99$) tidak terdapat hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo.

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan bagi karyawan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan kinerja sehingga tercipta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Untuk perusahaan disarankan untuk menempatkan karyawan tidak hanya berdasarkan tingkat pendidikan saja tapi juga dilihat berdasarkan lama bekerja dan pengalaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Dirjen Perkebunan. 2017. *Statistik Perkebunan Indonesia 2015-2017*. Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan. <http://ditjenbun.pertanian.go.id> di unduh 10 Februari 2018.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEPress.Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2001. *Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Rajawali. Jakarta.
- Hasibuan,S.P.M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herawati, N. 2013. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Hernanto F. 1989. *Ilmu Usahatani*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Hurlock, E.B. 2002. *Psikologi Perkembangan* 5th edition. Erlanga. Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kriyantono. R. 2009. *Tehnik praktis riset komunikasi disertai contoh praktis media, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran*. Kencana, Jakarta.
- Mahendra, A. D. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Nainggolan, R., Agus P dan Zulkarnain. M. Y. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu*. *Jurnal Agrisepe* Volume 11 No. 1. Diunduh 07 Februari 2018.
- Pahan, I. 2008. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir*. Cetakan ke-5. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Prehallindo. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta.
- Rosidah dan Sulistiyani, T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. PT. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.

- Saragih, G.J. 2011. Derita Buruh Yang Tak Kunjung Sejahtera. <http://sawitwatch.or.id/2011/07/derita-buruh-yang-tak-kunjung-sejahtera/>. Diunduh 07 Februari 2018.
- Saragih, K. H., 2010. Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kantor Pusat Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Siagian, P.S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B. Alfabeta. Bandung.
- Sukirno. 2006. Makro Ekonomi: Teori Pengantar Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Teddy, A. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Umam, K. 2010. Prilaku Organisasi. Pustaka Setia. Bandung.
- Yusuf. M. 1988. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Galia: Jakarta.
- Zein. P.R.D, Setyaningrum. R dan Lenie. M, 2016. Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di PT. Cakrawala Putra Bersama. Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia, Vol. 3 No. 2. Diunduh 5 Juli 2018.