JURNAL

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL, SOSIAL, DAN FAKTOR UTAMA DALAM PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TELKOMSEL KEDIRI

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL FACTORS, SOSIAL AND WORK TOWARD A MAJOR FACTOR IN JOB SATICFACTION OF EMPLOYEES AT PT TELKOMSEL KEDIRI

Oleh:

ARISA RAHMAWANSYAH

NPM. 11.1.02.02.0228

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Subagyo, M.M.**
2. **Basthomi Muslih, S,Pd., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Arisa Rahmawansyah
NPM	: 11.1.02.02.0228
Telepun/HP	: 085730731091
Alamat Surel (Email)	: Arisarahmawansyah96@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Pengaruh Faktor Individual, Sosial, Dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkomsel Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Ahmad dahlan N0 76, Mojoroto, Kediri< Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,……
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Subagyo, M.M **NIDN : 0717066601**	**Basthomi Muslih, S,Pd., M.M** **NIDN : 0701018607**	**Arisa Rahmawansyah** NPM : 11.1.02.02.0228

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL, SOSIAL, DAN FAKTOR UTAMA DALAM PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TELKOMSEL KEDIRI

Arisa Rahmawansyah
11.1.02.02.0228
Ekonomi - Manajemen
Arisarahmawansyah96@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M.
Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Arisa Rahmawansyah : Analisis Pengaruh Faktor Individual, Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telkomsel Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan peneliti, bahwa adanya suatu kepuasan kerja atas prestasi yang telah dicapai. Penelitian ini mengamati tentang pengaruh faktor individual, sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Permasalah penelitian ini adalah (1) Apakah faktor individual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel Kediri. (2) Apakah faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel Kediri. (3) Apakah faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel Kediri. (4) Apakah faktor individual, sosial, faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel Kediri.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini karyawan PT Telkomsel yang berjumlah 58 orang. Dalam pengambilan data menggunakan kuisioner dengan cara menyebarkan angket ke seluruh sampel. Hasil dari pengumpulan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Hasil dari penelitian ini secara parsial dan simultan bahwa faktor individual, sosial, faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel Kediri.

Kata kunci: faktor individual, sosial, faktor utama pekerjaan, kepuasan kerja

I. LATAR BELAKANG

Telekomunikasi selular menjadi hal yang sangat penting pada saat ini. Segala sesuatu dimudahkan dengan adanya telekomunikasi selular. Pertumbuhan dunia usaha di tanah air mengalami banyak kemajuan terutama di bidang telekomunikasi, banyaknya operator selular yang berlomba-lomba untuk meningkatkan omzet penjualan membuat perusahaan selular dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan diharapkan mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. Hal tersebut dapat terwujud apabila perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Untuk itu, diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

A. Identifikasi Masalah

1. Perkembangan Dunia Komunikasi
2. Persaingan yang Semakin Ketat
3. Kepuasan Kerja

4. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkomsel Kediri?
2. Apakah ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkomsel Kediri?
3. Apakah ada pengaruh faktor utama pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkomsel Kediri?
4. Apakah ada pengaruh faktor individual, faktor sosial dan faktor utama pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel Kediri?

II. METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 7), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian**

   Penelitian ini berlokasi di PT Telkomsel Kediri, yang terletak di Jalan Hayam Wuruk no. 45-47 Plasa Telkom Kediri.

2. **Waktu Penelitian**

   Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Januari – Juni 2016.

C. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

   Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Telkomsel Kediri yang berjumlah 98 orang.

2. **Sampel**

   Peneliti mengambil sampel 58 responden dengan cara memberikan kuesioner (angket) secara acak kepada karyawan PT Telkomsel Kediri.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. **Uji Asumsi Klasik**

   a. **Uji Multikolinearitas**

   Bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, karena nilai faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

   b. **Uji Autokorelasi**

   Dalam tabel *Durbin-Watson test* adalah jika nilai DW diantara 1,55 sampai dengan 2,46 maka tidak ada autokorelasi. Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai Uji DW sebesar 2,515. Nilai tersebut berada di antara nilai 2,46 sampai dengan 2,90. Dengan demikian model regresi tersebut dinyatakan tanpa kesimpulan dari masalah autokorelasi.

   c. **Uji Heteroskedastisitas**

   Dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kepuasan kerja.

d. Uji Normalitas

Dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memebuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang faktor individual, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja adalah menyebar diantara garis diagonal.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

$Y = 2{,}991 + 0{,}110\ X_1 + 0{,}317\ X_2 + 0{,}475\ X_3$

Artinya :

1) a = 2,991 : Apabila faktor individual (X_1), faktor sosial (X_2), faktor utama dalam pekerjaan (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (-0), maka kepuasan kerja adalah sebesar 2,991

2) b1 = 0,110 : Artinya apabila faktor individual (X_1) naik 1 (satu), satuan dan faktor sosial (X_2), juga faktor utama dalam pekerjaan (X_3) tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,110 satuan.

3) b2 = 0,317 : Artinya apabila f(X_2) faktor sosial naik 1 (satu) satuan dan faktor individual (X_1) juga faktor utama dalam pekerjaan (X_3) tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,317 satuan.

b3 = 0,475 : Apabila faktor utama dalam pekerjaan (X_3) naik 1 (satu) satuan dan faktor individual (X_1), juga faktor sosial (X_2) tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,475 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows 16.0 dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang tinggi atau kuat. Sementara itu, diketahui nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,786. Hal ini berarti 78,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel faktor indivisual, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan. Sedangkan sisanya yaitu 21,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel

lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Variabel faktor individual memperoleh t_{hitung} sebesar 1.853 sementara t_{tabel} sebesar 1.674 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} (*a*/3;54) 1,674. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi faktor individual dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5 % atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi kualitas pelayanan sebesar 0,147 > 0,05 yang artinya **H_0 diterima** dan **H_1 ditolak.** Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa faktor individual (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y).

Variabel faktor sosial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,339 sementara t_{tabel} sebesar 1,674 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} (*a*/3;54) 1,674. Cara kedua juga bisa di tempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi faktor sosial sebesar 0,023 < 0,05 yang artinya **H_1 ditolak** dan **H_2 diterima.** Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa faktor sosial (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y).

Variabel faktor utama dalam pekerjaan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,165 sementara t_{tabel} sebesar 1,674 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} (*a*/3;54) 1,674. Cara kedua juga bisa di tempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi faktor utama dalam pekerjaan dengan nilai signifkansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi faktor utama dalam pekerjaan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya **H_4 ditolak** dan **H_3 diterima.** Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa faktor sutama dalam pekerjaan (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 70,525 > Ftabel (3;54) sebesar 2,776 atas nilai signifikan sebesar 0,0000 < 0,05 yang artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima.** Dari perhitungan

tersebut membuktikan bahwa secara simultan faktor individual (X_1), faktor sosial (X_2) dan faktor utama dalam pekerjaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Sedangkan untuk variabel bebas yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah variabel faktor utama dalam pekerjaan (X_3). Hal ini dibuktikan dengan nilai beta dari *unstandardized coefficients* sebesar 0,475 yang memiliki nilai paling tinggi di antara nilai *beta unstandardized coefficients* variabel lain. Dengan demikian, maka hipotesis keempat (H_4) yang diajukan benar dan diterima.

F. Pembahasan

1. **Pengaruh Faktor Individual terhadap Kepuasan Kerja**

   Individu adalah satu kesatuan dari diri manusia yang memiliki keinginan untuk selalu tumbuh berkembang sebagai sosok pribadi yang khas atau berbeda dengan yang lain.

2. **Pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja**

   Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. **Pengaruh Faktor Utama dalam Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

   Faktor utama dalam pekerjaan meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan.

4. **Pengaruh Faktor Individual , Faktor Sosial dan Faktor Utama dalam Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

   Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Alghifari. 2000. *Analisa Regresi*. CV. BPFE, Yogyakarta.

Anoraga, Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Renika Cipta: Jakarta.

Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*, Cetakan ketiga. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, cetakan keempat. Liberty: Yogyakarta.

As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, cetakan keenam. Liberty: Yogyakarta.

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.

Davis, Gordon B. 2002. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. PPM: Jakarta.

Dessler, Gary. 1997. *Human Behavior – Improving Performance at Work*. Reston Publishing Company. Inc: Virginia.

Dessler, Gary. 2004. *Management Principles and Practices for Tomorrow's Leader*. 3td ed. Pearson Education. Inc: International.

Effendy, Onong. 2010. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Rosdakarya: Bandung.

Flippo, Edwin. 1980. *Personnel Management*. Edisi kelima. McGraw-Hill Inc, Singapore.

Flippo, Edwin. 1995.*Manajemen Personalia*. Keenam jilid 1. Erlangga: Jakarta.

French, Wendell. 1974. *The Personnel Management Process*. 3td ed. Houghton

Mifflin Company: Boston.

Handoko. 2012. *Psikologi Industri, Edisi Keempat Cetakan Keenam*.

Mangkunegara. 2009. *Kerangka Dasar Sistem Inforasi Manajemen*.

Zoeldam. 2011. *Improving Performance at Work*.

Glimer. 1996. *Management Principle and Practices*.

Saefullah. 2010. *Personal Management Edisi Kelima*. New York: Mcgraw Hill.

Sutrisno. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sopiah. 2008. *Psikologi Kerja Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ruky. 2003. *Pendekatan Praktik Edisi Revisi*.