

## ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN KARYAWAN (EMPLOYEE RELATION) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MENARA KARTIKA BUANA DI KARANGANYAR

Nur Ahmad dan Didik Hermawan

Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura Sukoharjo

**Abstract:** *The purpose of this study is to empirically examine the effect of employee relations consisting of employee communication, guidance and discipline affect the job satisfaction of employees of PT. Kartika Tower Buana in Karanganyar and knowing the relationship among the employee relations of the most dominant influence on job satisfaction of employees of PT. Kartika Tower Buana in Karanganyar. Based on the results of this research can enrich the study of the phenomenon of employee relations and is expected used as a source of information and material for consideration by the company to increase employee satisfaction. The hypothesis testing in this study using a multiple linear regression analysis with the t-test, F-test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The population in this study was all employees of PT. Kartika Tower Buana Karanganyar. While the study sample was 100 employees of PT. Kartika Tower Buana Karanganyar with accidental sampling as a sampling technique. Based on the survey results revealed that communication t-test obtained for 2.845 > 1.985 so that a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Kartika Tower Buana Karanganyar. T-test obtained for guidance is 2.936 > 1.985 so that a positive and significant effect on job satisfaction of PT. Kartika Tower Buana employee. T-test obtained for discipline is 5.234 > 1.985 so have positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Kartika Tower Buana Karanganyar. Based on calculations simultaneously T-test obtained is 36.488 > 2.68 so that communication, guidance and incentives together have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Kartika Tower Buana Karanganyar. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.533; meant that communication, guidance, discipline can explain the causes of the rising and falling job satisfaction of employees of PT. Kartika Tower Buana Karanganyar by 53.3%, while the remaining 46.7% can be explained by other variables outside the model. The calculations show that discipline is a variable that has a value of beta coefficient greater when compared with the performance, that is equal to 0.415. This suggests that discipline is the most dominant influence on job satisfaction of employees of PT. Kartika Tower Buana Karanganyar compared with guidance and communication.*

**Keywords:** *communication, guidance, discipline, employee relation, job satisfaction.*

**Abstrak:** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh hubungan pekerja (employee relation) yang terdiri dari komunikasi karyawan, bimbingan dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar dan mengetahui diantara komponen hubungan pekerja (employee relation) yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai fenomena hubungan karyawan (employee relation) dan diharapkan dapat digunakan sebagai sumber*

informasi dan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan uji  $t$ , uji  $F$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar. Sedangkan sampel penelitian adalah 100 karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar dengan sampling aksidental sebagai teknik pengambilan sampel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,845 > 1,985$  sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar. Bimbingan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,936 > 1,985$  sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar. Disiplin diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,234 > 1,985$  sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh  $F_{hitung}$   $36,488 > 2,68$  sehingga komunikasi, bimbingan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,533$ ; berarti bahwa komunikasi, bimbingan, disiplin dapat menjelaskan tentang penyebab naik dan turunnya kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar sebesar  $53,3\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $46,7\%$  dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang mempunyai nilai koefisien Beta lebih besar jika dibandingkan dengan kinerja, yaitu sebesar  $0,415$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar dibandingkan dengan bimbingan dan komunikasi.

**Kata Kunci:** komunikasi, bimbingan, disiplin, employee relation, kepuasan kerja.

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi

demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Hubungan kerja (*employee relation*) merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan pewujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Semua pihak, baik pengusaha (manajemen), karyawan dan pemerintah pada dasarnya mempunyai kepentingan atas keberhasilan

dan kelangasungan perusahaan. Sering terdapat pandangan yang kurang tepat seolah-olah hanya pengusaha dan pemilik modal yang mempunyai kepentingan atas perusahaan. Perusahaan merupakan sumber penghasilan, tantangan, kesempatan dan harga diri bagi pengusaha. Demikian pula bagi karyawan, perusahaan juga merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan karyawannya menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan pekerja (*employe relation*). Pemeliharaan hubungan pekerja dalam rangka keseluruhan proses manajemen SDM berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang resasi dan harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan mutlak perlu ditumbuhkan, dijaga dan dipelihara demi kepentingan bersama dalam perusahaan. Kekurangberhasilan memelihara hubungan yang serasi dan harmonis ini akan merugikan banyak pihak dan tidak terbatas hanya pihak manajemen, tetapi pada kepuasan kerja karyawan juga.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000: 142).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menik-

mati kepuasannya di luar pekerjaan lebih memersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001: 202).

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Menurut Strauss dan Sayles (1980) dalam Purwanto dan Wahyuddin, (2007: 5) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dessler (1982) dalam Purwanto dan Wahyuddin (2007: 5) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Lih. Handoko, 2001: 196).

**Hubungan Pekerja (*Employee Relation*).** Hubungan pekerja menurut (Rivai, 2008: 489) meliputi: 1) upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik; 2) bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kehidupan kerja; 3) bagaimana peran departemen sumber daya manusia dalam berkomunikasi; dan 4) mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

Salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan karyawan lazim dikenal dengan istilah hubungan pekerja. Pemeliharaan hubungan pekerja dalam rangka keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan mutlak perlu ditumbuhkan, dijaga dan dipelihara demi kepentingan bersama dalam perusahaan. Kekurangberhasilan memelihara hubungan yang serasi dan harmonis itu akan merugikan banyak pihak dan tidak terbatas hanya pada pihak manajemen dan pekerja saja.

**Serikat pekerja** adalah sistem sosial yang terbuka yang mengejar tujuan dan seringkali dipengaruhi oleh lingkungan luar (Rivai, 2008: 491). Serikat pekerja merupakan wadah bagi karyawan sebagai wahana untuk berpartisipasi dalam perusahaan. Partisipasi karyawan dalam hubungannya dengan hubungan kerja dapat dilakukan secara langsung atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Sebab itu, partisipasi karyawan dalam hubungan kerja, juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan karyawan berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh konstitusi dan undang-undang. Oleh karena itu, dalam serikat pekerja masalah legal mempunyai dua sasaran yang luas, pertama, membuat para karyawan

sebagai serikat pekerja bertanggung jawab pada penggunaan dana-dana serikat kerja sebagaimana mestinya dengan membuat laporan-laporan keperluan-keperluan yang rinci, kedua, undang-undang mencoba membuat serikat-serikat kerja lebih demokratis dengan memberikan hak-hak tertentu pada anggota.

**Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Davis, 1985: 96 dalam Mangkunegara, 2007: 117). Menurut Wexley dan Yuki, (1977: 98) dalam Mangkunegara, (2007: 117) kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Mangkunegara, (2007: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Herzberg dkk (1959) dalam Muhaimin, (2004: 4) mendapatkan hasil penelitian bahwa

faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Diantara faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah:

a. *Motivator Factor*

*Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) Achievement (*keberhasilan menyelesaikan tugas*)
- 2) Recognition (*penghargaan*)
- 3) Work it self (*pekerjaan itu sendiri*)
- 4) Responsibility (*tanggung jawab*)
- 5) Possibility of growth (*kemungkinan untuk mengembangkan diri*)
- 6) Advancement (*kesempatan untuk maju*)

Herzberg (1966) dalam Muhaimin, (2004:

- 4) berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

b. *Hygiene factor*

*Hygiene factor* ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) *Working condition* (kondisi kerja)
- 2) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
- 3) *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
- 4) *Supervision technical* (teknik pengawasan)
- 5) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja)

Menurut Herzberg (1959) dalam Muhaimin, (2004: 5), perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena ini bukan sumber kepuasan kerja. Prinsip dasar dari dinamika faktor ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Hygiene factor* dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat memperbaiki kepuasan kerja.

- 2) Perbaikan dalam *motivator factor* dapat mencegah kepuasan kerja, tetapi tidak dapat mencapai ketidakpuasan kerja.

Menurut Wexley and Yukl (1977) dalam Muhaimin, (2004: 5), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu yang termasuk dalam karakteristik individu, variabel situasional, karakteristik pekerjaan.

- 1) Karakter individu, yang meliputi: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut *individu (values)*, dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- 2) Variabel-variabel yang bersifat situasional, yang meliputi: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.
- 3) Karakteristik pekerjaan, yang meliputi: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan sekerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Terri G. Winardi (1986) dalam Muhaimin, (2004: 5), mengemukakan bahwa seseorang bekerja dengan penuh semangat bila kepuasannya yang diperoleh dari pekerjaannya tinggi dan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai.

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

1. Pertama, manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat. Pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku

yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

**Hubungan Antara Hubungan Pekerja (*Employee Relation*) dengan Kepuasan Kerja Karyawan.** Hubungan kerja merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan pewujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Semua pihak, baik pengusaha (manajemen), karyawan dan pemerintah pada dasarnya mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Sering terdapat pandangan yang kurang tepat seolah-olah hanya pengusaha dan pemilik modal yang mempunyai kepentingan atas perusahaan. Perusahaan merupakan sumber penghasilan, tantangan, kesempatan dan harga diri bagi pengusaha. Demikian pula bagi karyawan, perusahaan juga merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Sehingga dengan adanya hubungan yang antara perusahaan dengan karyawannya akan terjadi

hubungan yang saling menguntungkan, yang berakibat pada kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

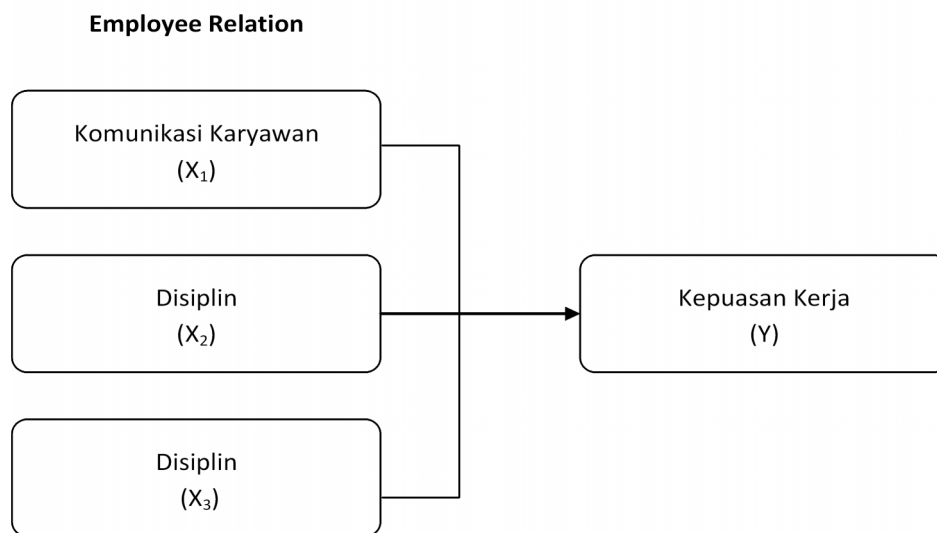
Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka dalam penelitian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa hubungan pekerja (*employee relation*) yang terdiri dari komunikasi karyawan, bimbingan dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar.

H2 : Diduga bahwa komunikasi karyawan merupakan salah satu komponen dari hubungan pekerja (*employee relation*) yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar.

## METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memberi gambaran agar mempermudah dalam menganalisis pengaruh hubungan pekerja (*employee relation*) terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dibuat secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006: 72). Menurut Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang dipakai pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 73). Menurut Arikunto (2006: sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar. Hal ini sependapat dengan Roscoe

dalam Sekaran, (2003: 227) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian, jumlah sampel lebih besar dari 30 dan lebih kecil dari 500 telah mencukupi untuk semua penelitian.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan alasan jumlah variabel independen diujikan sebanyak 2 item sehingga variabel tersebut dapat langsung diuji testkan. Regresi linier berganda bertujuan untuk mencari bentuk hubungan (relasi) linier antara satu variabel terikat Y dan k variabel bebas  $X_1, X_2, \dots, X_k$  (Budiyono, 2004: 275). Adapun Model regresi yang digunakan dalam menentukan hipotesis disini adalah dengan formula OLS (*Ordinary Least Square*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1  
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Beta	$t_{hitung}$	$p$
(Constant)	-7,502		-1,775	0,079
Komunikasi ( $X_1$ )	0,318	0,238	2,845	0,005
Bimbingan ( $X_2$ )	0,393	0,260	2,936	0,004
Disiplin ( $X_3$ )	0,654	0,415	5,234	0,000
$R^2$	= 0,533			
$F_{hitung}$	= 36,488			
$F_{tabel}$	= 2,68			
$t_{tabel}$	= 1,985			

Sumber: data primer diolah, 2009

Hasil perhitungan seperti yang terlihat pada Tabel 1, menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang mempunyai nilai koefisien *Beta* lebih besar jika dibandingkan dengan kinerja, yaitu sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar dibandingkan dengan bimbingan dan komunikasi.

Hubungan kerja (*employee relation*) merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan pewujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Semua pihak, baik pengusaha (manajemen), karyawan dan pemerintah pada dasarnya mempunyai kepentingan atas keberhasilan

dan kelangasungan perusahaan. Sering terdapat pandangan yang kurang tepat seolah-olah hanya pengusaha dan pemilik modal yang mempunyai kepentingan atas perusahaan. Perusahaan merupakan sumber penghasilan, tantangan, kesempatan dan harga diri bagi pengusaha. Demikian pula bagi karyawan, perusahaan juga merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan karyawannya menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan pekerja (*employe relation*). Pemeliharaan hubungan pekerja dalam rangka keseluruhan proses manajemen SDM berkisa pada pemikiran bahwa hubungan yang resasi dan harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan mutlak perlu ditumbuhkan, dijaga dan dipelihara demi kepentingan bersama dalam perusahaan. Kekurangberhasilan memelihara hubungan yang serasi dan harmonis ini akan merugikan banyak pihak dan tidak terbatas hanya pihak manajemen, tetapi pada kepuasan kerja karyawan juga.

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh hubungan karyawan (*employe relation*) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar diperoleh persamaan  $Y = -7,502 + 0,318X_1 + 0,393X_2 + 0,654X_3$ . Nilai konstan pada persamaan regresi adalah -7,502 dengan parameter negatif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya *employee relation* yang terdiri dari komunikasi, bimbingan dan disiplin yang diberikan oleh PT. Menara Kartika Buana Karanganyar kepada karyawannya, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) adalah 0,318 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antar karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan untuk variabel komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,845 > 1,985$  sehingga **Ho ditolak**, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.

Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain (Davis, 1985: 458 dalam Mangkunegara, 2007: 145). Informasi mengenai perusahaan, lingkungan jasa produknya, dan orang-orangnya, sangat penting untuk karyawan dan manajemen. Informasi sebagai mesin yang menggerakkan perusahaan. Tanpa informasi, keputusan yang diambil manajer tentang pasar dan sumber daya manusia tidak akan efektif. Demikian pula halnya, informasi yang tidak memadai akan menimbulkan stres dan ketidakpuasan di antara karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel bimbingan ( $X_2$ ) adalah 0,116 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik bimbingan yang senior kepada karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan untuk variabel bimbingan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,936 > 1,985$  sehingga **Ho ditolak**, artinya bimbingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.

Bimbingan (konseling) adalah mendiskusikan permasalahan dengan karyawan dengan maksud untuk membantu memecahkan atau mengatasi permasalahan karyawan (Rivai, 2008: 497). Tekanan (*stress*) dan masalah pribadi lainnya adalah mungkin mempengaruhi kinerja dari seluruh kehidupan karyawan. Oleh sebab itu, ia merupakan hal paling penting membantu karyawan mengembalikan efektivitas kerjanya secara maksimal. Adanya efektifitas kerja pada karyawan akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja.

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin ( $X_3$ ) adalah 0,654 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan untuk variabel disiplin diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,234 > 1,985$  sehingga **Ho ditolak**, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.



Disiplin adalah kegiatan manajemen yang mendorong ketaatan terhadap standar kerja perusahaan (Rivai, 2008: 197). Ada dua jenis disiplin, (1) pencegahan (*preventive*) dan (2) perbaikan (*corrective*). Disiplin pencegahan (*preventive discipline*) adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan mengikuti standar atau aturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah. Tujuan utama adalah untuk mendorong disiplin mandiri. Departemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam penerapan disiplin. Disiplin perbaikan (*corrective discipline*) adalah tindakan yang diambil setelah terjadinya pelanggaran. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk memberikan hukuman bagi pelanggaran dan memastikan bahwa di masa mendatang tindakan karyawan akan sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Secara khusus, tindakan perbaikan adalah bentuk hukuman (*penalty*), seperti: peringatan dan pemberhentian sementara tanpa menerima gaji.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} 36,488 > 2,68$  sehingga **Ho ditolak**, artinya komunikasi, bimbingan dan insetif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar, adapun dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,533; berarti bahwa komunikasi, bimbingan, disiplin dapat menjelaskan tentang penyebab naik dan turunnya kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar sebesar 53,3%, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang mempunyai nilai koefisien *Beta* lebih besar jika dibandingkan dengan kinerja, yaitu sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar dibandingkan dengan bimbingan dan komunikasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh hubungan karyawan (*employee relation*) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar dapat ditarik kesimpulan:

1. Komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,845 > 1,985 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.
2. Bimbingan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,936 > 1,985 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.
3. Disiplin diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,234 > 1,985 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.
4. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh  $F_{hitung} 36,488 > 2,68$  sehingga komunikasi, bimbingan dan insetif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar.
5. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,533; berarti bahwa komunikasi, bimbingan, disiplin dapat menjelaskan tentang penyebab naik dan turunnya kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar sebesar 53,3%, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Prakti*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Budiyono, 2004, *Statistik Untuk Penelitian*, Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, 2006, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, DN., 2003. *Basic Econometrics*, Third Edition, Mc Graw Hill, New York.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, 2004, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*, Jurnal Psyche, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Purwanto dan Wahyuddin, 2007, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*, Benefit, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.