

FAKTOR-FAKTOR PEMBERIAN IMBALAN MATERIIL TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KSP. TUNAS ARTHA MANDIRI KOTA MALANG

Ringkasan

Oleh :

Zaenal Fanani

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh antara pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang, 2) Untuk menganalisis besarnya pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan materiil berupa gaji, tunjangan bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP. TunasArtha Mandiri Kota Malang. Penelitian dilakukan mulai tanggal 14 Mei 2011 sampai dengan 14 September 2011 atau selama 5 bulan. Lokasi penelitian di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang yang beralamat Jln. Soekarno Hatta No. 37 – 38 Malang.

Adapun bentuk penelitiannya adalah penelitian deskriptif terhadap variabel kebijakan pemberian imbalan dengan variabel kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ruang lingkup yang diteliti adalah para karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Pendekatan penelitian menggunakan tipe penelitian penjelasan (explanatory reasearch). Dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah total sampling atau sampel keseluruhan.

Pendekatan penelitian menggunakan tipe penelitian penjelasan (explanatory reasearch) dengan menggunakan metode survey. Metode penelitian dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan masalah yang dirumuskan dan tujuan penelitian. Metode penelitian meliputi: teknik pengambilan sampel, metode penelitian.

Dalam melaksanakan pengambilan data, baik data primer maupun data skunder yang memenuhi prosedur dan standard, dilaksanakan dengan beberapa cara/ teknik sebagai berikut : Teknik Angket / Quesionire, Teknik Wawancara, Teknik Dokumentasi. Adalah teknik mengumpulkan data skunder melalui bantuan para karyawan yang berwenang, sesuai jabatan, fungsi dan tugasnya. Karena lebih banyak berkaitan dengan dokumen biografi, pangkat/ jabatan, masa kerja, pendidikan, umur dan lain-lain.

Variabel pemberian imbalan materiii berupa gaji , tunjangan, bonus dan asuransi ketika di analisis, baik analisis ANOVA dan regresi linier ternyata hasilnya memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Sehingga perusahaan relatif sudah tepat walaupun tingkat pengaruhnya masih kecil dalam pemberian imbalan materiii kepada pegawai, sehingga perlu ada peningkatan secara simultan dan lebih baik. Minimal jika mempertimbangkan faktor kemampuan dan keterbatasan anggaran yang ada relatif terbatas, maka kebijakan bertahan sesuai dengan kondisi sekarang, masih belum terlalu merisaukan karyawan.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Tenaga kerja merupakan penggerak utama dalam suatu proses produksi sarta menentukan lancarnya produktivitas perusahaan. Potensi tenaga kerja yang demikian itu perlu dimanfaatkan, sehingga dapat diharapkan adanya peningkatan suatu

hasil secara nyata.

Suatu perusahaan dalam setiap aktivitasnya selalu menginginkan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal. Keuntungan yang diperoleh ini tidak lepas dari bantuan faktor-faktor pendukung diantaranya adalah tenaga kerja. Peranan tenaga kerja ini sangatlah besar dalam mencapai rencana rencana yang ditetapkan oleh

perusahaan dan bagi tenaga kerja atau karyawan dengan keadaan ekonomi yang rendah, faktor upah merupakan faktor yang terpenting guna mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan adanya upah yang diterima dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Pemenuhan tersebut dapat diketahui dengan adanya tingkat upah yang diterima. "Upah atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan" (Martoyo, 1990:102).

Masalah upah bukan hanya periling karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi besar pula pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Agar upah yang diberikan mempunyai efek positif, maka minimal jumlah yang diberikan haruslah memenuhi kebutuhan secara minimal, serta sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku. Selain harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, maka upah yang diberikan hendaknya dapat mengikat karyawan, sebab dengan demikian peraturan keluar masuknya karyawan dapat ditekan sekecil mungkin. Upah yang diberikan harus mampu pula meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, sehingga efektivitas dan efisiensi dari karyawan dapat dipeitahankan atau ditingkatkan.

Penerapan kebijaksanaan upah insentif ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan, sehingga apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan dapat dicapai.

Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah/gaji dasar. "Pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam

perusahaan". (Ranupandoyo, 1990:161).

Upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Keberhasilan motivasi ini haruslah diukur dari hasilnya. "Pengupahan insentif adalah pemberian upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Dari penjelasan tersebut di atas perusahaan haruslah memberikan kebijaksanaan memberikan upah insentif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Upah insentif tersebut mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan output dan efisiensi. Bagi perusahaan hendaknya juga memberikan upah insentif untuk karyawan bagian yang lain, diluar bagian produksi.

Jenis upah insentif yang tetap, akan mempunyai keuntungan yang paling baik apabila dibandingkan dengan penggunaan penggajian tetap maupun dengan penggunaan koraisi saja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji masalah tersebut melalui penelitian dengan memilih judul: FAKTOR-FAKTOR PEMBERIAN IMBALAN MATERIIL TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KSP. TUNAS ARTHA MANDIRI KOTA MALANG

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Kota Malang
2. Seberapa besar pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan materiil berupa gaji, tunjangan bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam

penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan materiil berupa gaji, tunjangan bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang.

METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai tanggal 14 Mei 2011 sampai dengan 14 September 2011 atau selama 5 bulan. Lokasi penelitian di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang yang beralamat Jln. Soekarno Hatta No. 37 – 38 Malan

2.2. Objek Penelitian

Objek penelitian memberikan kejelasan tentang sampel yang diteliti, bahan dan peralatan. Bahan yang digunakan untuk penelitian dideskripsikan secara jelas nama (*Scientific name*), cara perolehan dan asal serta merk (dapat dicantumkan apabila diperlukan). Sampel penelitian harus diterangkan mengenai komoditi yang diteliti dan keterangan lain yang mendukung.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 1999). Singarimbun (1987) juga menyatakan bahwa populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah total sampling atau sampel keseluruhan.

2.3. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan masalah yang dirumuskan dan tujuan penelitian. Metode penelitian meliputi: teknik pengambilan sampel, metode penelitian.

Adapun bentuk penelitiannya adalah penelitian deskriptif terhadap

variabel kebijakan pemberian imbalan dengan variabel kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ruang lingkup yang diteliti adalah para karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Pendekatan penelitian menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory reasearch*) dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan analisis deskriptif kebijakan pemberian imbalan dengan kepuasan kerja. Survey yang dimaksud adalah berupa simple random sampling (Agung, 1992:16). Informasi dikumpulkan dari perwakilan setiap unit dan golongan yang menjadi sampel. Informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variable penelitian dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner.

2.4. Teknik Pengambilan Data

Dalam melaksanakan pengambilan data, baik data primer maupun data skunder yang memenuhi prosedur dan standard, dilaksanakan dengan beberapa cara/ teknik sebagai berikut :

1. Teknik Angket / Questionire

Yaitu penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum, dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respons) tertulis seperlunya (Kartono : 1990 : 217). Melalui teknik ini akan diperoleh data primer baik variabel pemberian imbalan materiil maupun variable kepuasan kerja, yang nantinya akan diuji validitas dan reabilitasnya.

2. Teknik Wawancara

Adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan responden dengan menggunakan sarana wawancara/ pedoman wawancara. Terutama berkaitan dengan dampak psikologis kebijakan restrukturisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini rasanya semakin jelas antara angket dengan data wawancara untuk dipadukan menjadi satu untuk di analisis.

3. Teknik Dokumentasi

Adalah teknik mengumpulkan data skunder melalui bantuan para karyawan yang berwenang, sesuai jabatan, fungsi dan tugasnya. Karena lebih banyak berkaitan dengan dokumen biografi, pangkat/ jabatan, masa kerja, pendidikan, umur dan lain-lain.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer. Adalah suatu data yang diperoleh dari pihak pertama atau responden langsung. Data ini terdiri dari data angket yang berisi tentang kesesuaian gaji, tunjangan, bonus dan asuransi serta data tentang kepuasan kerja pegawai yang berisi tentang frekuensi mutasi, absen, produktivitas, mogok kerja dan tuntutan pegawai.
2. Data Sekunder. Adalah suatu data yang diperoleh dari pihak kedua atau lebih. Data ini terdiri dari data pendukung antara data umur, pendidikan, masa kerja responden. Dalam melaksanakan kegiatan pengambilan data, dibantu instrumen penelitian yang dikelompokkan menjadi tiga bagian. Agar responden lebih mudah memahami dan menjawab pertanyaan, setiap bagian dari kuesioner disusun secara teratur dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Tiga bagian itu adalah itu adalah a) tiga item pertanyaan tentang biografi responden yang menyangkut usia, pendidikan dan masa kerja pegawai. b) tujuh item pertanyaan tentang penjabaran indikator-indikator dari variable pemberian imbalan materiil antara lain gaji, tunjangan, bonus, asuransi. c). variable kepuasan kerja pegawai, yang terdiri dari frekuensi mutas, absen, produktivitas, mogok dan tuntutan.

2.5. Analisis Data

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas dan terikat dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan prosentase, sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis statistik inferensial yakni analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Uji Validitas Instrumen

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian lebih lanjut, terlebih dahulu harus dilakukan uji coba pada responden yang mewakili karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Butir-butir instrumen penelitian yang diuji validitasnya adalah instrumen untuk responden karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang yang terdiri dari variabel independen (prediktor), yaitu variabel Gaji (X1) , Variabel Tunjangan, Bonus, dan Asuransi (X2) sedangkan variabel dependen (kriterium) yaitu Variabel Kepuasan kerja pegawai (Y) dengan indikator yang dikembangkan adalah frekuensi pindah jabatan (mutasi), frekuensi absensi, tingkat produktivitas, mogok kerja dan tuntutan pegawai kepada perusahaan. Pengujian validitas dalam penelitian ini diperlukan guna menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur betul -betul mengukur apa yang perlu diukur. Implementasi untuk mengukur validitas alat ukur ini adalah menggunakan analisis item instrumen dari angket, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah setiap skor item. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment.

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah korelasi antara item dengan item total yang telah dikoreksi. Untuk menentukan sebuah butir pernyataan dari instrumen angket tersebut valid atau tidak, r hitung di konsultasikan dengan tabel rxy product moment, dengan taraf signifikan 5 % dan N sebanyak 22 responden dari pegawai yang menjadi sampel penelitian. Berarti sebagai acuan. rxy tabel dengan N 22 adalah : 0.213. Kalau rxy hitung \geq rxy tabel maka dinyatakan bahwa instrumen memenuhi syarat validitas. Setelah melalui uji validitas instrumen, maka ternyata hasilnya sebagaimana tersebut dalam lampiran penelitian ini. Sebagai ringkasan hasil uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Imbalan Materiil (X)

No	Sub Variabel	Variabel Imbalan Materiil (X)	
		r xy	Hasil
1	Gaji	0.6981	Valid
2	Tunjangan	0.7228	Valid
3	Bonus	0.6839	Valid
4	Asuransi	0.5417	Valid

Dari hasil analisis validitas tersebut ternyata hasilnya cukup memuaskan, artinya bahwa instrumen untuk menguji validitas instrumen imbalan materiil

hasilnya lebih besar dari 0. 213. Berarti memenuhi syarat validitas dan dapat dipakai sebagai alat penelitian berikutnya.

Tabel .2. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No	Sub Variabel	Variabel Kepuasan Kerja (Y)	
		r xy	Hasil
1	Mutasi	0.5769	Valid
2	Absensi	0.7258	Valid
3	Produk	0.6329	Valid
4	Mogok	0.3691	Valid
5	Tuntutan	0.3715	Valid

Dari hasil analisis validitas untuk variabel kepuasan kerja pegawai (Y) tersebut ternyata hasilnya cukup memuaskan, artinya bahwa instrumen untuk menguji validitas hasilnya lebih besar dari 0. 213. Berarti memenuhi syarat validitas dan dapat dipakai sebagai alat penelitian berikutnya.

3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji tingkat reliabilitas (reliability coefficients) dimaksudkan untuk melihat tingkat kepercayaan instrumen atau tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nanti benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas intrumen ini menggunakan coefficients alpha sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil reliability coefficients Instrumen Imbalan Materiil (X)

No	Sub Variabel	Variabel Imbalan Materiil (X)	
		r xy	Hasil
1	Gaji	0.8421	Reliabel
2	Tunjangan	0.8389	Reliabel
3	Bonus	0.8436	Reliabel
4	Asuransi	0.8497	Reliabel

Berdasarkan analisis uji reliability coefficients instrumen ternyata hasilnya sangat menyenangkan, yaitu di atas 0.213. Artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua instrumen variabel imbalan matedil

memiliki reliabelitas yang relatif baik. Berarti dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk variabel Kepuasan kerja (Y) setelah dilakukan uji reliability coefficients hasilnya dapat disajikan dalam tabel berikut

Tabel . 4. Hasil *reliability coefficients* Instrumen Kepuasan kerja (Y)

No	Sub Variabel	Variabel Kepuasan Kerja (Y) r xy	Hasil
1	Mutasi	0.8468	Reliabel
2	Absensi	0.8439	Reliabel
3	Produk	0.8454	Reliabel
4	Mogok	0.8607	Reliabel
5	Tuntutan	0.2281	Reliabel

Berdasarkan analisis uji *reliability coefficients* instrumen ternyata hasilnya sangat meyakinkan, yaitu di atas 0.213. Artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Maka semua instrumen variabel kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang relatif baik. Berarti dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

3.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Imbalan Materil dan Kepuasan Kerja

Dalam melihat dan menganalisis

variabel penelitian ini yaitu variable independen pemberian imbalan, terdiri dari Gaji (X1), Tunjangan, Bonus, dan Asuransi (X2), sedangkan variabel dependent Kepuasan kerja (Y), terdiri dari Frekuensi Mutasi. Tingkat Absensi, Produktivitas, Pemogokan dan Tuntutan. Untuk melihat dan menganalisis variabel tersebut diadakan klasifikasi hasil analisis dengan melihat nilai minimum, maximum, sum, mean, median, variance dan standart deviasi. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan tabel berikut :

Tabel. 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Imbalan (X)

No	Sub Variabel	Min	Max	Median	Mean	SD
1	Gaji	1.00	4.00	3.00	3.25	0.7544
2	Tunjangan	1.00	4.00	3.00	3.15	0.8382
3	Bonus	2.00	4.00	3.00	3.15	0.7212
4	Asuransi	2.00	4.00	3.00	3.09	0.7500

Berdasarkan data tersebut diatas, maka hasil analisis dari instrumen yang menjabarkan variabel pemberian Imbalan Materil (X), yang berupa: besaran gaji (X1), tunjangan, bonus, dan asuransi (X2) adalah sebagai berikut :

- a) Untuk Instrumen gaji, responden yang dalam hal ini adalah karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang, ketika memberikan jawaban tentang kesesuaian gaji dengan yang diharapkan dan hasil kerja, ternyata rata-rata (mean) responden menilai 3.25 artinya kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan dengan harapan, masuk dalam *kategori b* (sesuai dengan harapan). Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai lebih besar sama dengan 3.00 yaitu setuju dan sangat setuju dan sebaliknya 50 persen di bawah 3.00, yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju. Namun nilai variabilitas tinggi dengan standar deviasi (SD) adalah

0.7544 yaitu dengan rentangan minimum 1.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada yang menjawab sangat tidak sesuai s/d sangat sesuai.

- b) Untuk Instrumen pemberian tunjangan, hasilnya ternyata responden memberikan jawaban dengan variabilitas sangat tinggi pula yaitu dengan standar deviasi (SD) atau derajat penyebaran nilai berada pada level tinggi, yaitu 0.8382 serta pada rentangan minimum 1.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada yang menjawab sangat tidak sesuai s/d sangat sesuai Namun rata-rata (mean) responden menilai 3.15 artinya kesesuaian tunjangan yang diberikan perusahaan dengan harapan dan hasil ke0a ternyata dalam *kategori b* (sesuai *ofengan harapan*). Dengan 50 persen responden pegawai

- memberi nilai lebih diatas 3.00 dan sebaliknya 50 persen di bawah 3. 00
- c) Untuk Instrumen pemberian bonus, hasilnya ternyata sesuai dengan harapan. Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai lebih diatas 3.00 dan sebaliknya 50 persen di bawah 3. 00
- d) Untuk Instrumen pemberian asuransi, hasilnya ternyata sesuai dengan harapan. Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai lebih diatas 3.00 dan sebaliknya 50 persen di bawah 3. 00
- Setelah dilakukan analisis dan interpretasi responden pemeliharaan jawaban untuk mempermudah permasalahannya disusun tabulasi sebagai berikut

3.1.4. Akumulasi Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Materil

Tabel.6. Tabulasi hasil Analisis deskriptif

Variabel	Indikator Penelitian	Hasil Penelitian	Keterangan
Pemberian imbalan materil gaji (X1)	Kesesuaian gaji dengan harapan	Sesuai	Berdasarkan angket
Pemberian imbalan materil tunjangan, bonus dan asuransi (X2)	Kesesuaian tunjangan dengan harapan	Sesuai	
	Kesesuaian bonus dengan harapan	Sesuai	
	Kesesuaian asuransi dengan harapan	Sesuai	

Dari hasil analisis ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan langkah-langkah yang lebih strategis dalam mengambil kebijakan perusahaan tentang pemberian imbalan materiii berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi ke depan sesuai dengan situasi dan kondisi kebutuhan nyata yang berkembang di

masyarakat.

Berikut untuk analisis deskriptif variabel Kepuasan kerja. Dalam analisis ini yang ingin diketahui adalah frekuensi mutasi yang dialami oleh pegawai, tingkat absensi, produktivitas, pemogokan dan tuntutan pegawai. Hasil analisis ternyata menunjukkan sebagai berikut :

Tabel. 7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (Y)

No	Sub Variabel	Min	Max	Median	Mean	SD
1	Mutasi	1.00	4.00	3.00	3.14	0.8331
2	Absensi	2.00	4.00	4.00	3.60	0.6399
3	Produktivitas	2.00	4.00	3.00	3.22	0.7460
4	Pemogokan	3.00	4.00	4.00	3.22	0.3621
5	Tuntutan	2.00	4.00	4.00	3.62	0.6358

Berdasarkan data tersebut di atas, maka berdasarkan hasil analisis dari instrumen variabel Kepuasan kerja (Y), yaitu mutasi, absensi, produktivitas, pemogokan dan tuntutan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Untuk Instrumen frekuensi mutasi yang dialami oleh pegawai, responden yang dalam hal ini adalah karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang, ketika memberikan jawaban tentang instrumen ini ternyata variabilitasnya sangat tinggi yaitu

- dengan standar deviasi (SD) atau derajat penyebaran nilai berada pada level 0.8331 serta pada rentangan minimum 1.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada pegawai yang mengalami mutasi sangat sering *dan ada yang tidak pernah di* mutasi. Namun rata-rata (mean) responden menilai 3.14 artinya frekuensi mutasi yang dialami pegawai ternyata dalam *kategori jarang terjadi mutasi* Dimana 50 persen responden memberi nilai terhadap mutasi ini di atas 3.00 (jarang mutasi dan tidak pernah) dan sebaliknya 50 persen di bawah 3.00 (sering dan selalu di mutasi).
- b) Untuk Instrumen tingkat absensi pegawai, hasilnya ternyata responden memberikan jawaban dengan variabilitas cukup, yaitu standar deviasi (SD) atau derajat penyebaran nilai berada pada level sedang (0.6399) serta pada rentangan minimum 2.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada yang menjawab *sering s/d tidak pernah absen*. Namun rata-rata (mean) responden tingkat absensinya adalah 3.60 artinya karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang relatif disiplin, yaitu *hampir tidak pernah absen atau jarang*. Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai 4.00 (tidak pernah absen) dan sebaliknya 50 persen di bawah 4. 00 (antara jarang absen, sering)
- c) Untuk Instrumen penurunan produktivitas pegawai, hasilnya ternyata responden memberikan jawaban dengan variabilitas cukup, yaitu standar deviasi (SD) atau derajat penyebaran nilai berada pada level sedang (0.6358) serta pada rentangan minimum 2.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada yang menjawab *sering s/d tidak pernah mengajukan tuntutan atau jarang*. Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai lebih dari 4.00 (tidak pernah) dan sebaliknya 50 persen di bawah 4. 00 (hampir tidak pernah dan sering).
- d) Untuk Instrumen pemogokan pegawai, hasilnya ternyata responden memberikan jawaban dengan variabilitas kecil, yaitu standar deviasi (SD) atau derajat penyebaran nilai berada pada level kecil (0.3621) serta pada rentangan minimum 3.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada yang menjawab *hampir tidak pernah s/d tidak pernah sama sekali* Namun rata-rata (mean) responden dalam menjawab soal pemogokan ini adalah 3.22 artinya karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang *hampir tidak pernah melakukan pemogokan*. Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai lebih yaitu 4.00 (tidak pernah mogok dan sebaliknya 50 persen di bawah 4.00 (jarang terjadi mogok).
- e) Untuk Instrumen tuntutan pegawai, hasilnya ternyata responden memberikan jawaban dengan variabilitas cukup, yaitu standar deviasi (SD) atau derajat penyebaran nilai berada pada level sedang (0.6358) serta pada rentangan minimum 2.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada yang menjawab *sering s/d tidak pernah mengajukan tuntutan*. Namun rata-rata (mean) responden dalam mengajukan tuntutan adalah 3.62 artinya karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang *hampir tidak pernah mengajukan tuntutan atau jarang*. Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai lebih dari 4.00 (tidak pernah) dan sebaliknya 50 persen di bawah 4. 00 (hampir tidak pernah dan sering).
- c) Untuk Instrumen penurunan produktivitas pegawai, hasilnya ternyata responden memberikan jawaban dengan variabilitas cukup, yaitu standar deviasi (SD) atau derajat penyebaran nilai berada pada level sedang (0.6358) serta pada rentangan minimum 2.00 sampai dengan rentangan maximum 4.00. Artinya ada yang menjawab *sering s/d tidak pernah mengajukan tuntutan atau jarang*. Dengan 50 persen responden pegawai memberi nilai lebih dari 4.00 (tidak pernah) dan sebaliknya 50 persen di bawah 4. 00 (hampir tidak pernah dan sering).

4.1.5. Akumulasi Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Setelah dilakukan analisis dan interpretasi terhadap penelitian ini, maka untuk mempermudah pemahamannya disusun tabulasi adalah sebagai berikut :

Tabel.8. Tabulasi hasil analisis deskriptif

Variabel	Indikator Penelitian	Hasil Penelitian	Ket.
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Muatasi	Hampir tidak pernah	Hasil Angket
	Absensi	Tidak Pernah	
	Penurunan Produktivitas	Hampir tidak pernah	
	Pemogokan	Tidak pernah	
	Tuntutan	Tidak pernah	

Dari hasil analisis ini menjadi dasar bagi perusahaan bahwa mutasi yang terjadi ternyata masih menyentuh golongan tertentu, sementara sebagian besar belum tersentuh oleh putaran mutasi . Sedangkan absensi produktivitas, pemogokan dan tuntutan relatif akomodatif, sehingga tidak banyak mengganggu aktifitas, perusahaan.

3.2. Uji Analisis Pengaruh Pemberian Imbalan Materiil terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen. (prediktor) pemberian imbalan materiil berupa gaji (X1), tunjangan, bonus dan asuransi (X2) dengan variabel dependen (kriterium) yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Sekaligus melihat seberapa besar pengaruh antara variabel prediktor dengan kriterium tersebut. Maka pada saat ini dilakukan pengujian, interpretasi dan pembabasan hasil penditian. Yang pertama untuk menguii kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode dan Analisis regresi limer untuk mengetahui pengaruh dan besarnya. Kemudian dilakukan miterpretasi terhadap hasil analisis tersebut. Secara rinci dijelaskan dalam uraian berikut. Sedangkan dokumen lengkap hasil analisis ini dapat dilihat dalam lampiran penelitian ini.

3.2.1. Hasil Analisis pengaruh antara Pemberian Imbalan Materiil (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Setelah diadakan analisis untuk melihat pengaruh antara kedua variabel prediktor dengan variabel kriterium tersebut

di atas, hasilnya adalah sebagai berikut :

- (1) Berdasarkan hasil analisis variansi (ANOVA), variabel prediktor pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi (X) terhadap variabel kriterium kepuasan kerja pegawai (Y) ternyata berpengaruh secara signifikan positif , yaitu dengan ditunjukkan nilai F kuantitatif sebesar 37.498. Dibandingkan dengan tabel F signifikan sebesar 0.000 secara bersama – sama berarti lebih besar nilai F tersebut. Artinya bahwa hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima, sehingga pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Konsekuensinya kenaikan imbalan materiil diikuti pula kenaikan kepuasan kerjanya dan seterusnya.
- (2) Sedangkan berdasarkan uji regresi, yang ditunjukkan dalam nilai Adjusted Predicted Value bahwa pemberian imbalan materiil (X) mempunyai pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Dimana dalam tabel Residuals Statistics koefisien determinasi (R 2) sebesar 81,532, artinya bahwa pemberian imbalan materiil mempunyai pengaruh sebesar 81,53 % terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 18.47% dipengaruhi oleh faktor lainnya, antara lain lingkungan kerja dan corporate culture KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang.
- (3) Dilihat dari uji signifikan t, dengan nilai B maka analisis pengaruh antara variabel prediktor dengan variabel kriterium tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

(4)

Tabel. 9.Rekapitulasi Hasil Uji Signifikan t

Prediktor	Kriterium	R Mult	R Square	B	Beta	t	Sig t
Constant				51.728			
X1	Y	.691	.478	.160	.302	2.998	.004
X2				.265	.463	4.593	.000

a. Predictors (Constant), Gaji (X1), Tunjangan, Bonus dan Asuransi (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa R Square = .478. Berarti variabel pemberian imbalan materiil yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi mempengaruhi variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 47.8% atau 47.8% kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang Kota Malang dapat dijelaskan oleh pengaruh pemberian imbalan materiil yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi. Sedangkan besar koefisien R Multiple .691 dengan harga masing - masing variabel prediktor adalah sebagai berikut :

1. Harga B untuk variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji (X1) berdasarkan hasil analisis di atas adalah .160 dan Beta sebesar .302, artinya bahwa besar pengaruh variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 16.0 % atau 30.2 %, artinya kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang Kota Malang dipengaruhi oleh pemberian imbalan materiil berupa gaji sebesar 16.0 % atau 30.2%
2. Jika menggunakan harga signifikan t, maka variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji (Xi) dengan nilai t = 2.998 dan harga signifikan t=.004 berarti lebih kecil dari .005. Artinya antara variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji dengan kepuasan kerja ada *pengaruh yang signifikan positif* Berarti kenaikan pemberian imbalan materiil gaji akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang . Dengan demikian hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima.
3. Harga B untuk variabel pemberian imbalan materiil berupa tunjangan, bonus dan asuransi (X2)

berdasarkan hasil analisis di atas adalah .265 dan Beta sebesar .463, artinya bahwa besar pengaruh variabel pemberian imbalan materiil berupa tunjangan, bonus dan asuransi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 26.5 % atau 46.3 %, artinya kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang dipengaruhi oleh pemberian imbalan materiil berupa tunjangan, bonus dan asuransi sebesar 26.5 % atau 46.3%

4. Jika menggunakan harga signifikan t, maka variabel pemberian imbalan materiil berupa tunjangan, bonus dan asuransi (X2) dengan nilai t = 4.593 dan harga signifikan t = .000 berarti lebih kecil dari .005. Artinya antara variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji dengan kepuasan kerja ada *pengaruh yang signifikan positif* Berarti kenaikan pemberian imbalan materiil tunjangan, bonus dan asuransi akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Dengan demikian hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima.
5. Kalau dimasukkan formula regresi linier diperoleh hasil sebagai berikut
$$Y = 51.728 + .160 X1 + .265 X2 + e$$

Interpretasi dari formulasi tersebut adalah sumbangan variabel Prediktor (bebas) terhadap variabel Kriterium (terikat) adalah :

1. Sumbangan variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji (X1) .160 artinya pemberian imbalan materiil berupa gaji mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 16.0 %. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang ada dilingkungan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang

2. Sumbangan variabel pemberian imbalan materiil berupa tunjangan, bonus dan asuransi (X_2) = .265 artinya pemberian imbalan materiil berupa tunjangan, bonus dan asuransi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 26.5 %. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Berarti berdasarkan hasil tersebut di atas, maka kontribusi pengaruh variabel prediktor yang paling dominan adalah pemberian imbalan materiil berupa tunjangan, bonus dan asuransi, yaitu 26.5 % dan berupa gaji sebesar 16.0 %. Sedangkan jika dilihat secara bersama-sama maka variabel prediktor mempengaruhi variabel kriterium sebesar 47.8%, artinya pemberian imbalan materiil mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang.

3.2.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis dan uji hipotesis penelitian, maka selanjutnya diadakan pembahasan terhadap penelitian ini sebagai berikut: Variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi baik dilakukan secara parsial maupun secara bersama-sama ternyata relatif baik kontribusinya terhadap kepuasan kerja pegawai di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Sehingga perusahaan harus tetap mempertahankan pemberian imbalan yang layak ini dengan menyesuaikan terhadap situasi dan kondisi nilai uang yang berkembang terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, Hersberg dan Aldefer. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi utarna. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar pemikiran teori hirarchi kebutuhan adalah :

a) *Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan.* Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

- b) Suatu *Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak akan* menjadi alat *motivator bagi pelakunya*, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c) *Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hirarki* (kebutuhan yang bertingkat)

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka perusahaan dapat menyesuaikan dengan perkembangan masyarakat karena berbagai faktor yang mempengaruhi. Selanjutnya Maslow menyusun teori tentang tingkat-tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a) Kebutuhan mempertahankan hidup (*physiological needs*), seperti sandang, pangan, papan dan kesehatan.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), seperti kebutuhan akan keamanan terhadap jiwa, harta, kebebasan, keadilan, jaminan hari tua.
- c) Kebutuhan sosial (*social needs*), seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kebutuhan ikut serta aktifitas (*sence of participation*)
- d) Kebutuhan akan penghargaan/prestasi (*esteem needs*), seperti pada status seseorang, semakin tinggi pula prestasi dan prestisenya dimanifestasikan dalam banyak hal, al. mobil mewah, kamar kerja mewah, AC, komputer dll yang serba mewah.
- e) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*), seperti keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui on the job training, off the job training, konferensi, lokakarya, meeting, studi lanjut.

Jika diterapkan pada organisasi kerja KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan terhadap gaji. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan meliputi kondisi kerja dalam menghadapi atau menjalankan pekerjaan. Kebutuhan sosial meliputi hubungan persahabatan dengan rekan sekerja, hubungan yang baik dengan lingkungan sosialnya. Kebutuhan penghormatan diri berhubungan dengan status atau kedudukan pada jabatan tertentu atau promosi, yang tertinggi adalah

kebutuhan akan citra diri seseorang.

Teori Maslow ini memberikan sumbangan yang sangat berharga bagi setiap organisasi termasuk KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang, karena menjadi dasar bagi para manajer dan atau Direktur untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan untuk mencapai tahapan kebutuhan para karyawannya dalam organisasi yang sebelumnya tidak mungkin diperhatikan oleh suatu organisasi. Karena jika kebutuhan tingkat rendah belum terpenuhi, maka kebutuhan yang berada pada peringkat yang lebih tinggi menjadi tidak berfungsi. Namun bahwasanya tidak ada suatu organisasi manapun kebutuhan yang lebih tinggi menunggu dipenuhinya kebutuhan pada peringkat yang lebih rendah. Semua kebutuhan berfungsi secara serentak.

Herzberg, dengan teori motivasi kerja (*job motivation maintenance theory*) menyebutkan dua macam situasi yang berpengaruh terhadap setiap individu/bawahan terhadap pekerjaannya yaitu kelompok satisfier atau motivation, dan kelompok dissatisfier atau hygiene factors (iklim baik). Satisfier adalah faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement* Tetapi ketidak penuhi faktor-faktor ini tidaklah terlalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfier adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *Company administration, supervision technical, job security, and status.*

Perbaikan terhadap kondisi ini akan menghilangkan atau mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan kepuasan, dan memang bukan sumber kepuasan. Secara singkat teori Herzberg dapat dipahami sebagai berikut

- a) Perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak mengurangi ketidakpuasan
- b) Yang dapat memacu bekerja baik ialah kelompok satisfier
- c) Satisfier disebut pula *intrinsic factors, job content, motivator*, sedangkan dissatisfier disebut pula *extrinsic factors, hygiene factors*
- d) Dalam perkembangan selanjutnya apabila dibandingkan dengan teori Maslow dapat dikatakan sebagai berikut
 - Satisfier berhubungan dengan "*higher order needs or social needs and self actualization needs*"

- Dissatisfier disebutkan sebagai tempat pemenuhan "*Lower order needs or physiological needs, safety and security needs, of social need*"

Penyelidikan Herzberg membuktikan bahwa jiwa orang-orang yang merasa pekerjaan baik, berbeda sekali dengan orang yang merasa pekerjaannya kurang baik. Dengan arti lain jawaban seseorang sangat tergantung pada kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor intrinsik seperti keberhasilan, pengakuan, tanggungjawab dan pengembangan menjadi tolok ukur kepuasan kerjanya, Faktor-faktor ekstrinsik seperti kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji mempunyai kaitan erat dengan ketidakpuasan kerja. Apabila dibandingkan hal tersebut, maka pendapat Herzberg dapat dijelaskan bahwa keberhasilan, pengakuan, pengembangan dan tanggungjawab menjadi parameter dengan perasaan puas (*High feelings*). Sebaliknya administrasi, kebijaksanaan kantor, supervisi, hubungan antar pribadi, hubungan orang dengan pimpinan, kondisi kerja berkaitan erat dengan perasaan tidak puas (*low feelings*). Karena itu ternyata dalam berbagai situasi dan kondisi, perusahaan harus mampu mengembangkan *caractere value* bagi perusahaan, sehingga akan terjaga komitmen pegawai sebagai komponen yang unik dan dinamis.

Sedangkan teori Aldefer yang sebenarnya merupakan pengembangan dan penajaman dari teori Maslow yang menekankan pada hal-hal sebagai berikut : *existence, relatedness, and Growth* (keberadaan, keterkaitan dan pertumbuhan). Hal ini menjadi penting untuk studi banding dari berbagai teori yang nantinya dapat dikolaborasikan dengan kemampuan perusahaan. Essensi kebutuhan menurut Aldefer ada tiga kelompok dominan, yaitu :

- a) *Existence needs* (kebutuhan eksistensi), yaitu segala sesuatu yang dapat dipuaskan oleh sejumlah kondisi materiil. Karena itu kaitan dengan teori Maslow, kebutuhan ini lebih dekat dengan *physiological needs*, yang lebih terarah oleh kondisi oleh kondisi materiil
- b) *Relatedness need* (kebutuhan keterkaitan), yaitu kebutuhan akan komunikasi terbuka dan pertukaran

pikiran antara orang-orang yang berhubungan. Jika dikaitkan dengan teori Maslow lebih tetap pada persoalan kebutuhan "social and esteem needs"

- c) *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan), yaitu pemenuhan kebutuhan dengan keterlibatan yang kuat dalam tempat/ lingkungan kerja yang menggambarkan adanya pemanfaatan secara penuh keahlian dan kemampuan serta pengembangan secara arif dan kreatif atas keahlian-keahliannya. Kebutuhan ini lebih dekat dengan "self actualization needs, dan esteem needs"

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan kesimpulan bahwa:

1. KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang dalam memberikan imbalan materiil gaji, tunjangan, bonus dan asuransi kepada pegawainya relatif sangat baik. Indikator yang dikembangkan adalah rata-rata tanggapan pegawai terhadap besaran gaji, tunjangan, bonus dan asuransi hasilnya sesuai dengan harapan dan hasil kerjanya. Dan sebaliknya dengan imbalan materiil yang baik ini respon pegawai terhadap kepuasan kerja sangat baik pula. Hal ini terlihat dari indikator yang diteliti yaitu frekuensi mutasi, absensi, produktivitas, tuntutan dan pemogokan relatif jarang dan atau hampir tidak ada.
2. Variabel pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi ketika di analisis, baik analisis ANOVA dan regresi linier ternyata hasilnya memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai di KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Sehingga perusahaan relatif sudah tepat walaupun tingkat pengaruhnya masih kecil dalam pemberian imbalan materiil kepada pegawai, sehingga perlu ada peningkatan secara simultan dan lebih baik. Minimal jika mempertimbangkan faktor kemampuan dan keterbatasan anggaran yang ada relatif terbatas,

maka kebijakan bertahan sesuai dengan kondisi sekarang, masih belum terlalu merisaukan karyawan.

4.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pada kesempatan ini peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang. Penelitian ini memperkuat strategi perusahaan dalam memberikan imbalan materiil kepada pegawainya baik berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi yang selama ini diberikan. Sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terjaga dengan baik, serta dapat dipertahankan dan digunakan sebagai dasar dalam menetapkan pemberian imbalan materiil kepada pegawainya. Namun demikian tidak sernata-mata kepuasan kerja karena faktor pemberian imbalan materiil, sehingga harus dapat seimbang antara imbalan materiil, imateriil serta faktor pendukung lainnya.
2. Dalam dimensi manajemen sumberdaya Manusia keberhasilan manajemen perusahaan, hakekatnya karena sistem dan mekanisme kerja secara sistemik, untuk itu diperlukan pendekatan situasional (kontingensi) sesuai kondisi yang berkembang di lingkungan KSP. Tunas Artha Mandiri Kota Malang
3. Bagi pengembangan ilmu. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sistem pemberian imbalan atau kompensasi kepada pegawainya, sehingga tercipta kepuasan kerja pegawai di setiap institusi, kantor dan perusahaan yang ada. Implikasinya tentu akan dapat meningkatkan pelayanan dan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1999. *Manajemen Produksi. Perencanaan Sistem Produksi*, buku 2, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Arikunto, S. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit

- Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, 1998. *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- _____, 1996. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Penerbit Alumni, Bandung
- Davis, K. John W. Newstrom, 1996. *Perilaku dalam Organisasi* Jilid I, Ali Bahasa Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Fraza, V., 1997. *Satisfaction Guaranteed*, Journal of Industrial Distribution.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses* Alih Bahasa Djoerban Wahid. Binarupa Aksara. Jakarta
- Gujarati, Domodar N. 1995. *Basic Econometrics* Third Edition. Mc Graw-Hill, International Edition, Economic Series. New York
- Hadi, S. 1999. *Analisis Penilaian Prestasi Pegawai (Performance Appraisal) dan pengaruhnya terhadap kompensasi pegawai serta kepuasan kerja (studi di PT Gatra Mapan)* Tesis Pascasarjana Unibraw, Malang.
- Handoko, T. Hani, 1999. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia* Edisi ke dua. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Phoduktivitas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hersey, Paul., Ken Blachard, 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Alih Bahasa Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hidayat, K. 1999. *Analisis Hubungan Hasil Penilaian Prestasi Kerja dengan Insentif Yang diterima Karyawan tidak tetap langsung dan tenaga tak langsung pada divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia*, Tesis Pascasarjana UNIBRAW Malang
- Khusaini, Moh. 1998. *Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan)* Tesis Pascasarjana UNIBRAW Malang
- Koesworo, K. 1986. *Motivasi: Teori dan Penelitiannya*, Penerbit Angkasa, Bandung
- Locke, E.A. 1976. *The Nature and Cause of Job Satisfaction. ini Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (ed MD. Dunnette) Rand Mc. Nally, Chicago
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, McGraw Hill Co. Singapore
- Mangkunegara, AAAP. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung
- Muazza, 1999. *Performance Appraisal dan pengaruhnya terhadap imbalan (Suatu Kajian Terhadap Pengrajin Batik Jambi Dati II Kota Jambi)*. Tesis Pascasarjana UNIBRAW Malang
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *manajemen Personalialia* (Manajemen Binaman Sumberdaya Manusia) Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pareek, U. 1996. *Perilaku Organisasi* Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Purwaningsih, H. 1995. *Hubungan Kepuasan Kompensasi dengan Dampak Job With Drawal secara Psikologis*. Laporan Penelitian. Tidak dipublikasikan, Program MM UGM, Yogyakarta
- Reksohadiprodjo, S., Indriyo, G. 2000. *Manajemen Produksi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Robbin, SP., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi, aplikasi*. Penerbit Prehallindo, Jakarta
- Schuller, Randall & Susan E. Jackson. 1998. *Manajemen Sumberdaya Menyosong Abad 21* Alih Bahasa Abdoel Rasyid. Edisi 6 Jilid I & 2. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti, 1996. *Tatakerja dan Produktivitas*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sp., 1999. *Manajemen Sumberdaya*. Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi ke dua. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, M. dan Sofyan, E. 1987. *Metode Penelitian Survey* Penerbit LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian* Penerbit Alfa Beta, Bandung
- Taufiq, 1987. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*, Penerbit Nur Cahaya, Yogyakarta
- Sutrisno, 1997. *Sistem Motivasi dan Motivasi Karier Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja* Studi Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jember), Tesis Pascasarjana Unibraw Malang
- Ting, Yuan, 1997. *Determinants of job Satisfaction of Federal Government Employees*, Journal of Public Personnel Management, Vol. 26, p.313-334
- Umar, H. 1999. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi* Gramedia, Jakarta
- Weldon, D. 1999. *Money Still Talks*. Journal of Computerworld 33, 46