

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KOMPENSASI YANG DIBERIKAN PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PERUSAHAAN KOPI BANYUATIS)

IDA AYU MAHATMA TUNINGRAT, I KETUT SATRIAWAN, I GUSTI AYU SRI LESTARI,
Jurusan Teknologi Industri Pertanian
Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Udayana
Email: mahatmatuningrat@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to know the level of employees satisfaction, influence of compensation variables and which variable that may influence the level of employees satisfactory, also to know the position of each compensation variable toward level of employees satisfaction in Kopi Banyuatis Company.

One of method that's applied in this research was survey method. Data of this research were collected by spreading the questionnaire to 48 chosen respondents. The test which is done in this research, there are validity test, reliability test, index of satisfaction test, F test, and *importance performance analysis*.

Result of the research shows that the level of employees satisfactory is as high as 82,43 percent toward variable of company compensation. The twelve chosen variables are very significantly influenced toward the level of employees satisfactory. Position of each variable which included in quadrant I are: the variable of company policy, responsibility of manager toward their task, chance for employees to pray, variable of comfortable working environment, comfortable working area, amount of salary, amount of employees social security, amount of holiday allowances, working uniform, rights leave fulfillment, and dispensation for illness, and self training & developing for employees.

Keywords: employees satisfaction, variables of compensation, index of satisfaction analysis

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah kumpulan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu dengan perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2001). Karyawan adalah salah satu elemen penting dan aset untuk membangun kinerja perusahaan. Tanpa adanya karyawan, suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik sehingga karyawan harus dijaga dan dirawat agar tetap dapat menghasilkan keuntungan secara optimal terhadap perusahaan (Anon, 2010).

Karyawan yang loyal dan produktif terjadi apabila terbangun rasa kepuasan dari dalam diri sang karyawan, terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas, serta variabel-variabel lainnya. Banyak terjadi karyawan ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang diberikan kepada pelanggan. Banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan pelanggan, tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci sukses dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan (Anon, 2009).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 1997). Kepuasan kerja juga berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turn over* (berpindah kerja), tingkat absensi, usia, faktor pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. *Turn over* merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila karyawan tersebut tidak merasa puas karena kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Jika hal ini terus-menerus terjadi di suatu perusahaan maka dapat mempengaruhi ekonomi perusahaan tersebut karena harus mengeluarkan dana lebih untuk dapat merekrut tenaga kerja atau karyawan kembali (Anon, 2009).

Bagi karyawan kepuasan dan ketidakpuasan secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan karyawan, sehingga untuk mencapai kepuasan karyawan, suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan layanan kinerja yang baik dan sesuai harapan karyawan (Rosidah dan Sulistyani, 2003).

Perkebunan kopi merupakan komoditi perkebunan yang menduduki peringkat kedua berdasarkan data statistik tingkat produksi perkebunan yang ada di Bali. Di Bali sendiri terdapat 8 kabupaten yang memiliki perkebunan kopi. Dilihat dari tingkat produksi kopi dari terbesar hingga terkecil kedelapan kabupaten tersebut yaitu Kabupaten Buleleng 6.989 ton, Kabupaten Tabanan 4.444

ton, Kabupaten Bangli 1.971 ton, Kabupaten Karangasem 565 ton, Kabupaten Badung 398 ton, Kabupaten Gianyar 224 ton dan Kabupaten Klungkung 33 ton (Anon, 2009).

Di Kabupaten Buleleng komoditi perkebunan yang menjadi produk andalan adalah kopi robusta dan kopi arabika. Pada tahun 2008 produksi kopi robusta sebesar 5.361,51 ton dan kopi arabika sebesar 770,53 ton. Pada tahun 2009 produksi kopi robusta maupun arabika meningkat, yaitu 6.033,89 ton untuk kopi robusta dan 954,71 ton untuk kopi arabika (Anon, 2009).

Perusahaan Kopi Banyuatis adalah perusahaan kopi yang ada di Kabupaten Buleleng yang memproduksi kopi dari perkebunan kopi yang ada di Kabupaten Buleleng. Perusahaan Kopi Banyuatis dipilih karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan pangan, khususnya kopi bubuk. Tenaga kerja yang terekrut dalam meningkatkan kinerja Perusahaan Kopi Banyuatis, yaitu 48 karyawan. Dari penjabaran diatas maka ingin diketahui tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuatis sehingga dirasa perlu dilakukan penelitian di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian survei untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan. Data diambil menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

(1) Tempat dan Waktu Penelitian

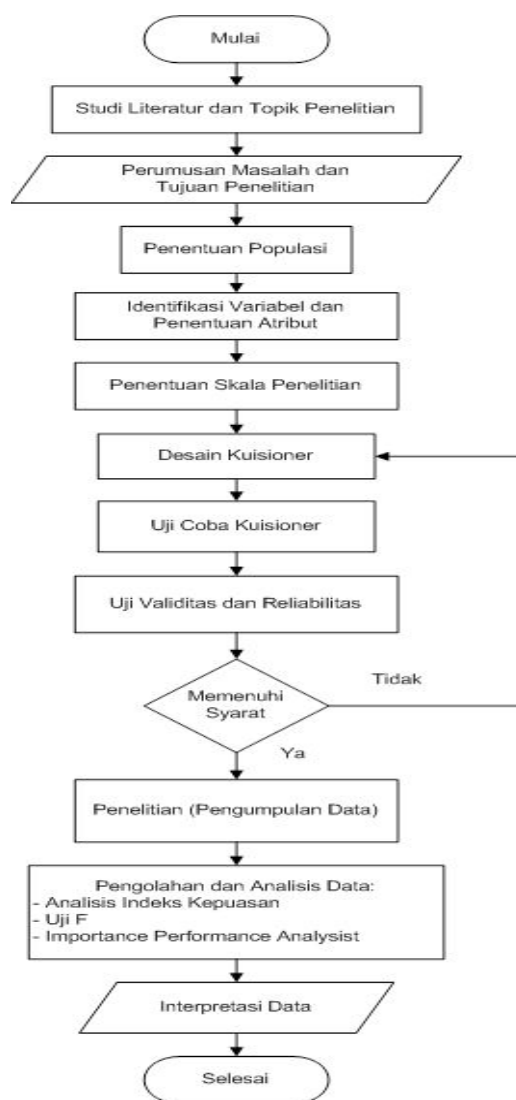
Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan Kopi Banyuatis sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jln. Raya Seririt, Pemaron, Singaraja – Bali. Uji coba kuesioner (uji validitas dan uji reliabilitas) dilakukan di perusahaan PT. Kohyama Bali Baruna, yang berlokasi di Jln. Pelabuhan Bena 10x, Pesanggaran, Bali. Penelitian survei ini dilakukan selama 3 bulan yaitu terhitung pada awal bulan Maret 2011 hingga akhir bulan Mei 2011.

(2) Objek dan Tahapan Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (populasi) yang bekerja di perusahaan Kopi Banyuatis yang digunakan sebagai sampel, kecuali pemilik perusahaan. Tahapan proses penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada skema berikut ini:

(3) Identifikasi Variabel, Penentuan Skala Pengukuran, Desain Kuesioner dan Pengambilan Populasi

Variabel di dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang termasuk di dalam variabel bebas yaitu variabel-variabel kompensasi yang diberikan perusahaan (kebijakan perusahaan), sedangkan variabel terikat adalah



Gambar 1. Skema Tahapan Penelitian

tingkat kepuasan karyawan. Skala pengukuran yang dipilih pada penelitian ini adalah skala likert, dengan setiap pilihan dalam penilaian kuesioner mempunyai nilai skor 1 sampai dengan 5, dimana keterangannya disesuaikan dengan karakteristik pertanyaan. Untuk skala likertnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran skala likert untuk tingkat kepentingan dan kepuasan karyawan

	Keterangan	Skor
-Tidak Penting	-Tidak Puas	1
-Kurang Penting	-Kurang Puas	2
-Cukup Penting	-Cukup Puas	3
-Penting	-Puas	4
-Sangat Penting	-Sangat Puas	5

Desain kuesioner merupakan perangkat riset utama yang berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada responden untuk dijawab. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner bersifat terbuka dan tertutup.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di Perusahaan Kopi Banyuwatis, yaitu sejumlah 48, kecuali Direktur Utama, karena Direktur Utama merupakan pemilik Perusahaan Kopi Banyuwatis, oleh karena itu, ingin dihindari terjadinya hasil yang tidak representatif dan kecemburuan sosial pihak karyawan.

(4) Uji Coba Kuesioner

Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 30 responden dari sampel karyawan Perusahaan Kohyama Bali Baruna dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Tingkat validitas dari kuesioner dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Adapun rumus dari korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{XY} = nilai korelasi X dan Y

n = jumlah sampel

X = nilai per butir pertanyaan

Y = total nilai kuesioner masing-masing responden

Nilai korelasi X dan Y (r_{XY}) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan koefisien pada tabel nilai kritis r, dengan signifikansi 5%. Jika nilai r_{XY} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka instrument penelitian yang diujicobakan tersebut dapat dinyatakan valid.

Untuk uji reliabilitas tingkat reliabilitas dihitung dengan membandingkan r-hitung dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Angka kritis korelasi nilai r didapat dengan melihat baris n-2, dimana n adalah jumlah responden uji coba.

(5) Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data pada penelitian ini dimulai dengan menggunakan analisis Indeks Kepuasan dan Uji F, kemudian dilanjutkan dengan *Importance Performance Analysis*.

(a) Analisis Indeks Kepuasan

Rumus untuk Indeks kepuasan karyawan = .

$$\frac{T}{5xY} \times 100\%$$

Nilai rata-rata pada kolom kepentingan (I) dijumlahkan sehingga diperoleh Y. dan juga hasil kali I dengan P pada skor (S) dan diperoleh T. Indeks kepuasan karyawan diperoleh dari perhitungan $(T/5xY) \times 100\%$. Nilai 5 (pada $5xY$) adalah nilai maksimum yang digunakan pada skala pengukuran. Menurut Bhote (1996), terdapat 3 kriteria penilaian indeks kepuasan (Tabel 2).

Tabel 2. Kriteria Penilaian Indeks Kepuasan

No.	Persentase	Kategori
1.	50% atau < 50%	Kurang Puas
2.	50% sampai 80%	Cukup Puas
3.	80% atau > 80%	Puas

(b) Uji F

Untuk membuktikan hipotesis yang ada benar atau tidak maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F statistik, hal ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F ini menggunakan bantuan SPSS. Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menguji secara serempak (simultan) pengaruh dari tingkat kepuasan karyawan terhadap variabel-variabel kompensasi yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuwatis. Hipotesis untuk H_0 dan H_1 sebagai berikut:

H_0 : artinya tidak ada pengaruh signifikan secara serempak (simultan) antara variabel-variabel kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap tingkat kepuasan karyawan.

H_1 : artinya terdapat pengaruh signifikan secara serempak (simultan) antara variabel-variabel kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap tingkat kepuasan karyawan.

(c) Importance Performance Analysis

Importance Performance Analysis untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Terdapat 12 variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Variabel-variabel ini disusun berdasarkan 4 dimensi kategori.

- (i) Kategori kepemimpinan: kebijakan sumber daya manusia perusahaan, Tugas dan tanggung jawab atasan terhadap pekerjaan.
- (ii) Kategori kesejahteraan rohani: kesempatan beribadah, suasana lingkungan kerja nyaman, terciptanya ruangan kerja nyaman.
- (iii) Kategori kesejahteraan jasmani: pemberian gaji, pemberian tunjangan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), pemberian tunjangan hari raya (THR), pemenuhan fasilitas pakaian kerja, pemenuhan hak cuti karyawan, pemenuhan izin/dispensasi/sakit karyawan.
- (iv) Kategori pengembangan diri: pelatihan/pembelajaran dan pengembangan diri karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

(1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas terhadap 30 responden uji coba kuesioner dengan 12 butir pertanyaan untuk 2 hal yang diukur, sehingga nilai kritis r-tabelnya adalah 0,361 untuk taraf nyata atau signifikansi 5%. Dari hasil pengujian dengan SPSS terlihat keseluruhan butir pada tiap variabel pengujian menghasilkan nilai koefisien lebih besar dari 0,361 (Lampiran 1). Hal ini berarti

bahwa keseluruhan butir pertanyaan pada kuesioner dapat diikutsertakan dalam penelitian.

Hasil pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien *Alpha Cronbach* untuk 12 pertanyaan dari 2 hal yang diukur dengan 30 responden uji coba kuesioner. Dari hasil analisis didapat nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,760 untuk reliabilitas tingkat kepentingan dan untuk tingkat kepuasan nilai *Alpha Cronbach*-nya sebesar 0,891; sedangkan nilai r-kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan n = 30 adalah sebesar 0,361. Diketahui bahwa jika nilai alpha antara 0,70 sampai 0,90 maka reliabilitasnya tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel dan dapat dikatakan handal serta dapat dipercaya konsistensinya.

(2) Analisis Indeks Kepuasan

Karyawan di Perusahaan Kopi Banyuatis memberikan nilai indeks kepuasan karyawan adalah sebesar 82,43 %. Sesuai dengan kriteria indeks kepuasan, maka dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan karyawan Perusahaan Kopi Banyuatis merasa puas atas kinerja yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuatis.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Indeks Kepuasan Karyawan Perusahaan Kopi Banyuatis

Variabel	Atribut	Kepentingan (I) Skala 1-5	Kinerja (P) Skala 1-5	Skor (S) S = I x P
X ₁	Kebijakan Perusahaan	4,54	4,04	18.36
X ₂	Tugas dan Tanggung Jawab Atasan terhadap Pekerjaan	4,54	4,06	18.45
X ₃	Kesempatan Beribadah	4,31	4,42	19.05
X ₄	Suasana Lingkungan Kerja Nyaman	4,60	4,21	19.38
X ₅	Terciptanya Ruang Kerja Nyaman	4,58	4,19	19.19
X ₆	Pemberian Gaji	4,79	4,13	19.77
X ₇	Pemberian Tunjangan Jamsostek	4,75	3,54	16.82
X ₈	Pemberian THR	4,75	4,17	19.79
X ₉	Pemenuhan Fasilitas Pakaian Kerja	4,56	4,10	18.73
X ₁₀	Pemenuhan Hak Cuti Karyawan	4,52	4,35	19.68
X ₁₁	Pemberian Ijin/Dispen/Sakit	4,52	4,25	19.21
X ₁₂	Pelatihan/Pembelajaran dan Pengembangan Diri Karyawan	4,60	4,04	18.61
Skor Total		55,08	49.50	227,03
Total I (Y) =			55,08	
Total S (T) =			227,03	

Hasil perhitungan berdasarkan rumus Indeks kepuasan karyawan:

$$\frac{T}{5xY} \times 100\% = \frac{227,03}{5x55,08} \times 100\% = 82,43 \%$$

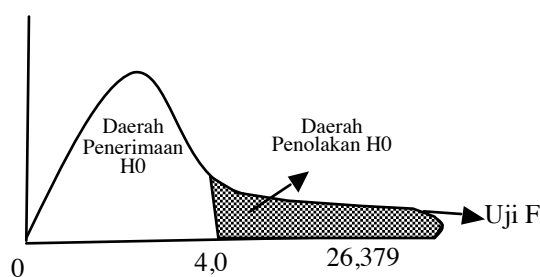
(3) Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 26,379 (Tabel 5) lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 4,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara serempak (simultan) antara variabel-variabel kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap tingkat kepuasan karyawan atau variabel kebijakan perusahaan, tugas dan tanggung jawab atasan terhadap pekerjaan, kesempatan beribadah, suasana lingkungan kerja nyaman, terciptanya ruangan kerja nyaman, pemberian gaji, pemberian THR, pemberian tunjangan Jamsostek, pemenuhan fasilitas pakaian kerja, serta pelatihan/pembelajaran dan pengembangan diri karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan di Perusahaan Kopi Banyuatis. Untuk lebih jelasnya dalam membandingkan antara F hitung dan F tabel dapat dilihat melalui Gambar 2. Kurva Distribusi F.

Tabel 5. Hasil Output Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	470.031	1	470.031	26.379	.000a
Residual	819.636	46	17.818		
Total	1289.667	47			



Gambar 2. Kurva Hasil Distribusi F

Tabel 6. Hasil Output Uji F (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.604a	0.364	0.351	4.221

Dari tabel terlihat besarnya *Adjusted R²* adalah 0,351 (Tabel 6). Ini berarti pada tingkat kepercayaan 95% atau *error* (tingkat kesalahan) 5%, dapat dijelaskan oleh variabel-variabel kompensasi yang diberikan perusahaan, yaitu variabel kebijakan perusahaan, tugas dan tanggung jawab atasan terhadap pekerjaan, kesempatan beribadah, suasana lingkungan kerja nyaman, terciptanya ruangan kerja nyaman, pemberian gaji, pemberian THR, pemberian tunjangan Jamsostek, pemenuhan fasilitas pakaian kerja, dan yang terakhir variabel pelatihan/pembelajaran dan pengembangan diri karyawan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan di Perusahaan Kopi Banyuatis sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Menurut hasil pada jurnal penelitian sosial dari luar negeri, umumnya nilai *Adjusted R²* (koefisien determinasi)

berada pada kisaran 15%-60%. Pada penelitian ini kondisi pelaksanaan di lapangan sudah dijaga sekondusif mungkin, sehingga hasil yang didapatkan pada penelitian ini sudah sesuai dengan kisaran nilai koefisien determinasi pada umumnya. Untuk nilai R didapatkan 0,604, itu berarti korelasi variabel kepuasan kuat terhadap variabel kompensasi yang diberikan perusahaan. Nilai R korelasinya dikatakan kuat karena semakin mendekati nilai 1 maka korelasi semakin kuat.

(4) Importance Performance Analysis

Menurut Supranto (2001) *Importance Performance Analysis* merupakan suatu metode untuk menganalisis sejauh mana tingkat kepuasan seseorang terhadap kinerja sebuah perusahaan. *Range* untuk skala kepentingan dan kepuasan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Range Skala Kepentingan dan Kepuasan

Keterangan		Interval
-Tidak Penting	-Tidak Puas	1,0 < x ≤ 1,8
-Kurang Penting	-Kurang Puas	1,8 < x ≤ 2,6
-Cukup Penting	-Cukup Puas	2,6 < x ≤ 3,4
-Penting	-Puas	3,4 < x ≤ 4,2
-Sangat Penting	-Sangat Puas	4,2 < x ≤ 5,0

Karyawan Perusahaan Kopi Banyuwatis menganggap semua variabel kepentingan dalam interval sangat penting. Batas skor yang dianggap sangat penting dapat dilihat pada Tabel 7. Kategori kesejahteraan jasmani dianggap paling penting karena memiliki nilai skor paling tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,65 dibandingkan kategori yang lain dan kategori kesejahteraan rohani yang memiliki skor paling rendah yaitu sebesar 4,50. Berdasarkan variabelnya, variabel yang dianggap paling penting menurut karyawan, yaitu pemberian gaji dengan skor sebesar 4,79, sedangkan nilai terkecil, yaitu kesempatan beribadah sebesar 4,31 (Tabel 8). Keseluruhan variabel dikategorikan sangat penting.

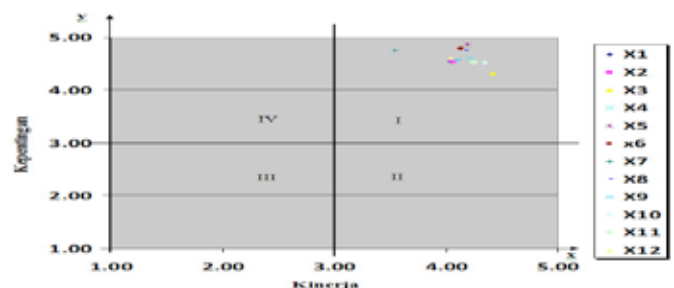
Berdasarkan tingkat kepuasannya, Tabel 8 menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dirasakan berada pada interval puas sampai sangat puas. Kategori yang mendapat penilaian sangat puas adalah kategori kepuasan rohani, sedangkan yang dinilai puas adalah kategori kepemimpinan, kesejahteraan jasmani dan pengembangan diri. Kategori kinerja perusahaan yang mempunyai skor rata-rata kepuasan yang paling tinggi adalah kategori kesejahteraan rohani, yaitu sebesar 4,27, dikarenakan di Perusahaan Kopi Banyuwatis karyawan diberikan kesempatan untuk beribadah sesuai kepercayaan karyawan masing-masing, dan karyawan diberikan suasana lingkungan kerja dan ruangan yang sedemikian nyaman yang membuat karyawan merasa senang saat bekerja, sedangkan yang terkecil adalah kategori pengembangan diri dengan skor sebesar 4,04. Apabila dilihat berdasarkan variabelnya, tingkat kepuasan yang paling tinggi adalah variabel kesempatan beribadah yaitu sebesar 4,42 dan yang paling rendah adalah variabel pemberian tunjangan Jamsostek yaitu sebesar 3,54. Pem-

berian tunjangan Jamsostek berada pada interval puas namun pada kenyataannya pada saat pengisian kuesioner terdapat beberapa karyawan yang mencentang kurang puas karena di Perusahaan Kopi Banyuwatis tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan ini, sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kinerja Perusahaan Kopi Banyuwatis untuk variabel ini yang mengakibatkan skor variabel ini menjadi paling rendah.

Tabel 8. Rata-Rata Penilaian Tingkat Kepentingan dan Kinerja Perusahaan Kopi Banyuwatis

Variabel	Atribut	Rata-Rata Tingkat Kepentingan (Y)	Rata-rata Kinerja (X)
Kategori Kepemimpinan			
X ₁	Kebijakan Perusahaan	4,54	4,04
X ₂	Tugas dan Tanggung Jawab Atasan terhadap Pekerjaan	4,54	4,06
	Rata-rata	4,54	4,05
Kategori Kesejahteraan Rohani			
X ₃	Kesempatan Beribadah	4,31	4,42
X ₄	Suasana Lingkungan Kerja Nyaman	4,60	4,21
X ₅	Terciptanya Ruangan Kerja Nyaman	4,58	4,19
	Rata-rata	4,50	4,27
Kategori Kesejahteraan Jasmani			
X ₆	Pemberian Gaji	4,79	4,13
X ₇	Pemberian Tunjangan Jamsostek	4,75	3,54
X ₈	Pemberian THR	4,75	4,17
X ₉	Pemenuhan Fasilitas Pakaian Kerja	4,56	4,10
X ₁₀	Pemenuhan Hak Cuti Karyawan	4,52	4,35
X ₁₁	Pemberian Ijin/Dispen/Sakit	4,52	4,25
	Rata-rata	4,65	4,09
Kategori Pengembangan Diri			
X ₁₂	Pelatihan/Pembelajaran dan Pengembangan Diri Karyawan	4,60	4,04
	Rata-rata	4,60	4,04

Rata-rata penilaian kinerja perusahaan dan penilaian kepentingan karyawan kemudian di plot ke dalam diagram kartesius yang dibagi ke dalam 4 kuadran dengan garis pembatas berdasarkan nilai skala likert dari 1 sampai 5, kemudian dicari nilai tengahnya sehingga didapatkanlah nilai tengah untuk X yaitu sebesar 3 dan nilai tengah untuk Y yaitu sebesar 3. Diagram kartesius ini menerangkan posisi masing-masing variabel dalam kuadrannya. Diagram kartesius dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Diagram Kartesius Importance Performance Analysis (IPA) Perusahaan Kopi Banyuwatis

(a) Kuadran I (Pertahankan Kinerja)

Kuadran ini memuat variabel-variabel yang dianggap penting oleh karyawan dan dianggap pula sudah sesuai dengan yang diharapkan. Variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini adalah keduabelas variabel yang diamati, yaitu variabel kebijakan perusahaan (X_1), tugas dan tanggung jawab atasan terhadap pekerjaan (X_2), kesempatan beribadah (X_3), variabel suasana lingkungan kerja nyaman (X_4), terciptanya ruangan kerja nyaman (X_5), pemberian gaji (X_6), pemberian tunjangan Jamsostek (X_7), pemberian THR (X_8), pemenuhan fasilitas pakaian kerja (X_9), pemenuhan hak cuti (X_{10}), dan pemberian ijin/dispen/sakit (X_{11}), dan pelatihan/pembelajaran dan pengembangan diri karyawan (X_{12}). Karyawan menilai variabel-variabel tersebut penting dan kenyataannya perusahaan telah memenuhi sesuai yang diharapkan oleh karyawan, dengan kata lain kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuatis berupa semua kompensasi yang diberikan perusahaan sudah relatif tinggi, sehingga perusahaan diharapkan dapat mempertahankan prestasi yang sudah dicapai ini.

(b) Kuadran II (Cenderung Berlebihan)

Diagram kartesius menunjukkan bahwa, dianggap kurang penting oleh karyawan namun dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, sehingga sudah memuaskan karyawan tetapi dianggap berlebihan, sehingga kinerja variabel-variabel ini dapat dikurangi agar perusahaan dapat menekan pengeluaran biaya. Dalam penelitian ini diketahui tidak terdapat variabel pada kuadran ini.

(c) Kuadran III (Prioritas Rendah)

Variabel-variabel yang dimuat dalam kuadran ini adalah variabel-variabel yang dianggap kurang penting oleh karyawan dan pada kenyataannya kinerjanya juga tidak terlalu istimewa, namun dari diagram kartesius terlihat bahwa tidak ada variabel yang berada pada kuadran ini. Itu membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuatis sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga tidak ada variabel yang dianggap kurang penting dan pelaksanaannya dianggap biasa saja.

(d) Kuadran IV (Tingkatkan Kinerja)

Variabel yang berada pada kuadran ini dianggap penting oleh karyawan namun dalam kenyataannya kinerja untuk variabel ini masih rendah, artinya belum sesuai dengan harapan karyawan, sehingga perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, namun sesuai dengan diagram kartesius, tidak terlihat variabel yang berada pada kuadran ini. Itu berarti karyawan merasa puas dengan semua kompensasi yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuatis.

SIMPULAN DAN SARAN

(1) Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- (a) Tingkat kepuasan karyawan di Perusahaan Kopi Banyuatis terhadap variabel-variabel kompensasi yang diberikan perusahaan sebesar 82,43% yang berarti karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.
- (b) Variabel-variabel kompensasi berpengaruh sangat nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan dan variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah variabel kebijakan perusahaan, tugas dan tanggung jawab atasan terhadap pekerjaan, kesempatan beribadah, suasana lingkungan kerja nyaman, terciptanya ruangan kerja nyaman, pemberian gaji, pemberian THR, pemberian tunjangan Jamsostek, pemenuhan fasilitas pakaian kerja, serta pelatihan/pembelajaran dan pengembangan diri karyawan.
- (c) Posisi masing-masing variabel kompensasi yang diberikan Perusahaan Kopi Banyuatis terhadap tingkat kepuasan karyawan berada di kuadran I, yaitu variabel kebijakan perusahaan, tugas dan tanggung jawab atasan terhadap pekerjaan, kesempatan beribadah, variabel suasana lingkungan kerja nyaman, terciptanya ruangan kerja nyaman, pemberian gaji, pemberian tunjangan Jamsostek, pemberian THR, pemenuhan fasilitas pakaian kerja, pemenuhan hak cuti, dan pemberian ijin/dispen/sakit, serta pelatihan/pembelajaran dan pengembangan diri karyawan dianggap penting dan sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

(2) Saran

Berdasarkan simpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut.

- (a) Bagi peneliti berikutnya yang akan melanjutkan penelitian di Perusahaan Kopi Banyuatis disarankan untuk mengkaji lebih dalam mengenai tingkat kepuasan karyawan mengenai pemberian tunjangan Jamsostek, dan tingkat kepuasan karyawan bagian produksi terhadap produktivitas di Perusahaan Kopi Banyuatis.
- (b) Perusahaan diharapkan untuk dapat mengevaluasi kinerja perusahaan dengan mengikuti hasil penelitian ini, yaitu dengan meningkatkan kepuasan karyawan dengan mempertimbangkan untuk memberikan Tunjangan Jamsostek kepada seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Kopi Banyuatis demi meningkatnya motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga Perusahaan Kopi Banyuatis dapat berjalan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimus. 2002. *Journal Demographic Research*. <http://www.demographic-research.org/volume/vol17/13>. [Diakses 10/05/2011].
- Anonimus. 2009^a. 9 *Penyebab Karyawan Berhenti*. <http://dutabintaro.com/forum-/viewtopic.php?id=653>. [Diakses 15/01/2011].
- Anonimus. 2009^b. *Bali Dalam Angka: Data Produksi Komoditi Perkebunan Tahun 2009*. Badan Statistik Bali.
- Anonimus. 2009^c. *Data Produksi Komoditi Perkebunan di Kabupaten Buleleng Tahun 2008 dan 2009*. Dinas Kehutanan dan Perkebunan.
- Anonimus. 2010. *Kepuasan Kerja*. Wikipedia Indonesia. http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. [Diakses 15/01/2011].
- Anonimus, 2011. *Analisis Deskriptif dengan Importance Performance Analysis (IPA)*. <http://setabasrio1.blogspot.com/2011/04/analisis-deskriptif-dengan-importance.html>. [Diakses 10/05/2011].
- Bhote, K. 1996. *Beyond Customer Satisfaction to Customer Loyalty*. AMA Membership Publication Division: New York.
- Dinas Kehutanan dan Perkebunan. *Data Produksi Komoditi Perkebunan di Kabupaten Buleleng Tahun 2008 dan 2009*.
- Hasibuan, M. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Edisi ke-9*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Manullang, M. dan M. Marihot. 2004. *Manajemen Personalial. Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rosidah dan Sulistiyani, T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Supranto, J. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Umar, H. 2000. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.