

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskripsi Data Responden

Pada bab analisis data dan pembahasan ini penulis akan memaparkan dan menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta menghubungkannya dengan hasil pengumpulan angket yang meliputi daftar pertanyaan disertai beberapa alternatif jawaban yang dianggap paling benar menurut responden. Selain itu, akan dipaparkan juga hasil analisis signifikansi antara hubungan antara kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini berasal dari data primer penelitian. Data primer penelitian adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 58 responden. Data tersebut merupakan data pokok di mana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dan hasil kuisisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden alas pertanyaan atau pernyataan mengenai kedua variabel penelitian. Analisis deskriptif data responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan

variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Jawaban responden atas pertanyaan dan pernyataan yang diajukan dalam angket akan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Data responden tersebut dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	42	72,4
2	Perempuan	16	27,6
	Jumlah	58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Tabel 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 42 orang atau 72,4%. dan sisanya adalah perempuan sebanyak 16 orang atau 27,6%. Berdasarkan tabel tersebut jumlah mayoritas yang menjadi karyawan bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung adalah laki-laki. Banyaknya jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dikarenakan banyaknya para perkerja yang melamar rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

Menurut Raditya Ahmad sebagai koordinator bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung beralasan bahwa banyaknya karyawan bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung adalah kaum laki-kali karena pada dasarnya prioritas perusahaan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung tersebut karyawannya harus laki-laki. SDM PT. INTI (Persero) Bandung membutuhkan tenaga laki-laki karena perusahaan tersebut proyek yang digarap adalah teknologi telekomunikasi

dan teknologi informasi (*IT*) dimana kebanyakan bekerja perakteknya memakai tenaga (Wawancara dengan Raditya Ahmad, 28 November 2014).

Penjelasan tersebut dapat digambarkan bahwa pada dasarnya prioritas perusahaan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung tersebut karyawannya harus laki-laki. SDM PT. INTI (Persero) Bandung membutuhkan tenaga laki-laki karena perusahaan tersebut proyek yang digarap adalah teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (*IT*).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	> 20 Tahun	0	0,0
2	20 – 25 Tahun	7	12,1
3	25 – 30 Tahun	18	31,2
4	30 – 35 Tahun	27	46,4
5	35 – 40 Tahun	6	10,3
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Tabel 4.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan usia. Mayoritas responden berusia 30-35 tahun sebanyak 27 orang atau 46,4% dan yang paling sedikit sebanyak 6 orang atau 10,3% berusia 35 - 40 tahun. Hal tersebut berdasarkan jawaban responden rata-rata usia responden yaitu kurang 30-35 tahun dikarenakan semua karyawan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung mempunyai batas usia yang telah ditentukan untuk menciptakan regenerasi perusahaan, sehingga batas usia ditentukan bisa memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMU/ Sederajat	3	5,2
2	D3	6	10,3
3	S1	42	72,4
4	S2	7	12,1
5	Lain-lain	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Tabel 4.3 menunjukkan mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 42 orang atau 72,4%, dan yang paling sedikit sebanyak 3 orang atau 5,2% berpendidikan SMU/Sederajat. Berdasarkan jawaban responden jumlah terbanyak menjawab mengenai pendidikan terakhir yaitu S1 hal ini merupakan peraturan baru yang diterapkan oleh PT. INTI (Persero) Bandung di bagian SDM mengenai kualitas SDM untuk bekerja di perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan perusahaan pada klien dan karyawan di bagian lain. Sementara itu, pendidikan terakhir SMU/Sederajat merupakan karyawan yang berprestasi yang bisa memajukan perusahaan, sehingga karyawan tersebut dikuliahkan S1 kembali oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan potensi kerjanya demi kemajuan PT. INTI (Persero) Bandung di bagian SDM tersebut.

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 Tahun	6	10,3
2	6 – 10 Tahun	32	55,2
3	11 – 15 Tahun	11	18,9
4	16 – 20 Tahun	7	12,1
5	Lain-lain	2	3,4
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung 6 - 10 tahun sebanyak 32 orang atau 55,2% sedangkan yang paling sedikit telah bekerja di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung selama lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang atau 3,4%. Hasil penelitian ini banyak responden menjawab lama bekerja yaitu 6 - 10 tahun dikarenakan rata-rata waktu karyawan bekerja belum dikatakan lama. Pertanyaan penelitian ini bertujuan kepada responden untuk melihat tingkat loyalitas karyawan pada di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung, sehingga lama bekerja ini menjadi tolak ukur mengenai situasi dan iklim perusahaan di bagian SDM PT. INTI (Persero) Bandung tersebut.

4.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Teknik analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan mengenai keseluruhan data yang dikumpulkan dengan memaparkan, mengelompokkan, dan mengklasifikasikan ke dalam tabel yang kemudian diberi penjelasan satu persatu. Data penelitian ini diperoleh peneliti dari jawaban responden atas sejumlah

pertanyaan. Jawaban-jawaban responden dari pertanyaan di dalam angket mendukung penelitian, dan setiap jawaban yang dipilih responden diberi nilai antara satu (1) sampai dengan lima (5) yang kemudian dikumulatikan.

4.2.1 Gambaran mengenai Kegiatan *Employee Relations* (X)

4.2.1.1 Penempatan Karyawan (X_1)

Tabel 4.5
Penempatan Jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	34,4
2	Setuju	31	53,5
3	Ragu-ragu	6	10,4
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 53,5%, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat bahwa penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan tingkat pendidikan.

Dalam sebuah perusahaan status penempatan jabatan yang efisien dalam membangun kualitas kerja dan memajukan perusahaan harus didasari dengan tingkat pendidikan, jika tingkat pendidikannya lebih tinggi akan mempengaruhi perusahaan semakin maju tidak terlepas dengan status pendidikan setiap karyawannya. Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi keberlangsungan perkembangan perusahaan itu sendiri (Pice, 2006 :98).

Mayoritas responden berpendapat bahwa penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan tingkat pendidikan karena tingkat pendidikan

sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan di bagian SDM PT. Inti Bandung. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang kemajuan perusahaan di bagian SDM PT. Inti Bandung tidak harus dilihat dari tingkat pendidikan melainkan dari kontribusi dan loyalitas karyawan pada saat bekerja.

Tabel 4.6
Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung dipilih berdasarkan keahlian kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	31,1
2	Setuju	33	56,9
3	Ragu-ragu	5	8,6
4	Tidak Setuju	2	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 56,9 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 2 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan keahlian kerja.

Keahlian kerja karyawan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Perusahaan akan maju apabila setiap sumber daya manusia (SDM) mempunyai keahlian dan mempunyai kualitas baik dalam mengerjakan segala sesuatu dari perusahaan, karena keahlian seorang karyawan dapat mempengaruhi baik buruknya citra perusahaan baik secara internal maupun eksternal dari perusahaan itu sendiri (Morissan, 2010 :127).

Mayoritas responden berpendapat bahwa penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan keahlian kerja dapat meningkatkan atau

memajukan perusahaan karena penempatan jabatan berdasarkan keahlian dapat membangun citra yang baik secara internal maupun eksternal. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,4 %. Hal tersebut dikarenakan kemajuan perusahaan di bagian SDM PT. Inti Bandung tidak harus dilihat dari keahlian bekerja melainkan dari giat bekerja, loyalitas serta karyawan rajian pada saat bekerja.

Tabel 4.7
Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan pengalaman kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	36,3
2	Setuju	29	50,0
3	Ragu-ragu	6	10,3
4	Tidak Setuju	2	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 50,0 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 2 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan pengalaman kerja. Mayoritas menganggap bahwa penempatan jabatan di bagian SDM berdasarkan pengalaman kerja tersebut penting, hal itu dikarenakan penempatan jabatan berdasarkan pengalaman kerja dapat menciptakan kemajuan bagi devisa SDM itu sendiri, selain itu dengan adanya penempatan jabatan berdasarkan pengalaman dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas-tugas pekerjaan oleh atasannya.

Penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja di sebuah perusahaan akan berdampak baik kepada perusahaan itu sendiri. Karena karyawan yang berpengalaman dibidangnya mempunyai kualitas yang baik dalam menyelesaikan segala bentuk kerja yang diberikan oleh atasan dari perusahaan itu sendiri (Iriantara, 2009 :15).

Mayoritas responden berpendapat bahwa penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan pengalaman kerja dapat meningkatkan divisi SDM lebih maju dan berkembang karena penempatan jabatan berdasarkan pengalaman mempermudah dan mempercepat tugas-tugas dari atasan dikerjakan dengan cepat dan selesai. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,4%. Hal tersebut dikarenakan tidak semua penempatan jabatan di bagian SDM harus dikuasai oleh karyawan yang berpengalaman. Karyawan yang tidak berpengalaman juga jika di latih dan diberi kepercayaan yang baik dari atasan dapat juga membantu memajukan divisi dari SDM itu sendiri.

Tabel 4.8
Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung dipilih berdasarkan sikap karyawannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	29,3
2	Setuju	34	58,7
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	3	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 58,7 %, sedangkan yang paling sedikit

sebanyak 3 orang atau 5,2% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung dipilih berdasarkan sikap karyawannya. Sikap karyawan akan menentukan kemajuan ataupun kemunduran setiap divisi SDM di PT. Inti Bandung. Mayoritas responden menilai bahwa penempatan jabatan berdasarkan sikap dapat mempengaruhi divisi SDM kearah yang laebih baik dan maju lagi. Karena penempatan jabatan berdasarkan sikap dapat mempengaruhi kredibilitas karyawan yang ditempatkan di divisi SDM PT. Inti itu sendiri. Menurut Mich Weiss mengatakan bahwa :

Sikap karyawan dapat mempengaruhi kinerja baik dan buruknya di perusahaan. Apabila perusahaan menempatkan setiap karyawan berdasarkan sikap maka hal tersebut akan menciptakan perusahaan dinilai baik ataupun buruk. Karena penempatan berdasarkan sikap itu penting untuk melihat kredibilitas seorang karyawan dalam bekerja (Weiss, 2005:96).

Mayoritas responden berpendapat bahwa penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan sikap karyawan itu penting, karena sikap karyawan dapat mempengaruhi setiap tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan itu sendiri. Sikap karyawan mencerminkan kredibilitas seorang karyawan. Oleh karena itu bagi mayoritas responden penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti sangat penting dipilih berdasarkan sikap dari karyawan itu sendiri. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5,2%. Hal tersebut dikarenakan sebagian responden menilai bahwa penempatan jabatan berdasarkan sikap karyawan belum tentu bisa merubah kemajuan ataupun memperbaiki divisi SDM PT. Inti tersebut.

4.2.1.2 Penerimaan Pegawai (X_2)

Tabel 4.9
Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti dipengaruhi oleh faktor pendidikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	27,7
2	Setuju	37	63,8
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 63,8 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Bagi mayoritas faktor pendidikan dapat mempengaruhi pekerjaan yang ada di bagian SDM. Karena faktor pendidikan sebagai bentuk pengalaman seorang karyawan dalam status pekerjaannya. Dalam hal ini Morissan mengatakan bahwa :

Tingkat pendidikan terakhir dapat mempengaruhi perkembangan suatu divisi dibagian perusahaan. Tingkat pendidikan seorang karyawan diperlukan untuk menandakan keahlian dalam bekerja di dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan pasti menilai dan mengukur seorang karyawan dari tingkat pendidikan terakhirnya (Morissan, 2010 :159).

Mayoritas responden berpendapat bahwa penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti dipengaruhi oleh faktor pendidikan karena bagi mayoritas penentuan pendidikan sebagai faktor dari seorang karyawan yang bisa

mempengaruhi kinerja karyawan di setiap bagian divisi perusahaan. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan tidak semua pegawai mempengaruhi divisi SDM PT. Ini dilihat dari faktor pendidikannya.

Tabel 4.10
Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti dipengaruhi oleh status umur dan status kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	18,9
2	Setuju	40	68,9
3	Ragu-ragu	4	6,9
4	Tidak Setuju	3	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 68,9 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 3 orang atau 5,2% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti dipengaruhi oleh status umur dan status kerja. Mayoritas responden beranggapan bahwa status umur dapat menentukan status kerja di bagian SDM PT. Inti, karena bagian SDM PT. Inti mempunyai batas usia yang telah ditentukan untuk menciptakan regenerasi perusahaan, sehingga batas usia ditentukan bisa memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja.

Mayoritas responden berpendapat bahwa status umur dapat menentukan status kerja di bagian SDM PT. Inti. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5,2% Hal tersebut dikarenakan usia bukan salah satu

cara menentukan penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Ini dipengaruhi oleh status umur dan status kerja karena yang bisa menentukan penerimaan pegawai dibagian SDM yaitu keahlian bekerja.

Tabel 4.11
Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Ini harus dipengaruhi oleh faktor pendidikan S1

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	18,9
2	Setuju	41	70,8
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	2	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 70,8 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 2 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Ini harus dipengaruhi oleh faktor pendidikan S1.

Berdasarkan jawaban responden jumlah terbanyak menjawab mengenai penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Ini harus dipengaruhi oleh faktor pendidikan yaitu S1. Hal ini merupakan peraturan baru yang diterapkan oleh PT. Ini di bagian SDM karena untuk menentukan kualitas SDM dalam bekerja di perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan perusahaan pada klien. Sementara itu, pendidikan terakhir S2 merupakan karyawan yang berprestasi yang bisa memajukan perusahaan, sehingga karyawan tersebut dikuliahkan kembali oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan potensi

kerjanya demi kemajuan perusahaan PT. Inti di bagian SDM tersebut. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,4%. Hal tersebut dikarenakan sebagian responden beralasan bahwa penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti tidak semuanya harus dipengaruhi oleh faktor pendidikan S1 karena ada sebagian karyawan berstatus pendidikan SMA, S2, dan S3.

4.2.1.3 Kenaikan Jabatan Karyawan (X₃)

Tabel 4.12
Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	15,2
2	Setuju	43	74,3
3	Ragu-ragu	5	8,6
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 74,3 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya.

Data tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden berpandangan bahwa pihak PT. Inti dibagian SDM selalu memberikan kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya.

Artinya bagian SDM PT. Inti Bandung memberikan pengakuan yang jelas kepada semua karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut diberikan kenaikan jabatan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya sehingga tanggung jawab tersebut sebagai bentuk identitas karyawan di bagian SDM PT. Inti yang berdasarkan tanggung jawab karyawan di posisi kerja di bagian SDM tersebut.

Kenaikan jabatan dalam perusahaan bisa dilihat dari tanggung jawab karyawannya. Karena tanggung jawab karyawan sebagai bentuk Pengakuan atasan terhadap bawahannya sebagai bagian dari identitas dan penjelasan status bahwa pengakuan tersebut untuk menciptakan motivasi yang baik kepada bawahannya. Setiap perusahaan, atasan harus memberikan pengakuan yang jelas kepada bawahannya agar bawahan tahu posisinya sebagai pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut (Wetzel, 2008 : 193).

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari tanggung jawab karyawan sebagai bentuk pengakuan PT Inti terhadap karyawan dari bagian SDM. Hal tersebut sebagai bagian dari identitas dan penjelasan status kenaikan jabatan berdasarkan tanggung jawab setiap karyawannya. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti tidak harus dilihat dari tanggung jawab karyawan, karena di bagian SDM ada juga yang di naikan jabatan berdasarkan loyalitas kepada perusahaan PT. Inti Bandung itu sendiri.

Tabel 4.13
Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari prestasi karyawan pada pekerjaannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	12,1
2	Setuju	46	79,4
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 79,4 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap menengai kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari prestasi karyawan pada pekerjaannya. Data tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden berpandangan bahwa pihak PT. Inti di bagian SDM memberikan bonus prestasi kepada karyawan/bawahan yang berprestasi di setiap pekerjaannya. Biasanya bonus tersebut di berikan kenaikan jabatan, serta tambahan uang gaji bagi setiap karyawan yang mempunyai reputasi kerja yang bagus. Selain itu bonus kenaikan jabatan yang lain yaitu dapat bonus liburan keluarga selama satu minggu ke Bali maupun ketempat wisata yang ada di Indonesia.

Pemberian bonus jabatan atau penghargaan kepada setiap karyawan akan menciptakan kualitas kerja karyawan semakin baik. Hal tersebut dikarenakan pemberian bonus dan penghargaan bagi semua karyawan sebagai motivasi yang baik untuk bekerja lebih giat lagi. Selain itu pemberian bonus dan penghargaan kepada karyawan bisa menciptakan reputasi karyawan dalam bekerja semakin baik (Soedarsono, 2009 :137).

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa PT. Inti bagian SDM seringkali memberikan bonus atau penghargaan kenaikan jabatan kepada setiap karyawan hal tersebut diciptakan agar kualitas kerja karyawan semakin baik. Pemberian kenaikan jabatan bagi semua karyawan di bagian SDM PT. Inti sebagai motivasi yang baik untuk bekerja lebih giat lagi. Selain itu pemberian bonus dan penghargaan kepada karyawan bisa menciptakan reputasi karyawan bagian SDM PT. Inti dalam bekerja semakin baik. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan tidak semua kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari prestasi karyawan pada pekerjaannya.

Tabel 4.14
Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	10,3
2	Setuju	46	79,4
3	Ragu-ragu	5	8,6
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 79,4%, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja.

Data tersebut menunjukkan penilaian mayoritas responden tentang kenaikan jabatan dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja. Alasan mayoritas responden memilih setuju dikarenakan mekanisme yang diciptakan oleh pihak PT. Inti di bagian SDM yaitu setiap karyawan yang aktif dalam bekerja akan diberikan jaminan untuk naik jabatan oleh karena itu mayoritas responden memilih setuju terhadap pertanyaan kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja.

Salah satu ciri kenaikan jabatan dalam perusahaan bisa dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja. Karena aktif atau tidak aktifnya karyawan akan berdampak baik atau buruk yang dapat mempengaruhi perusahaan. Jika perusahaan tidak memperhatikan keaktifan karyawan maka akan berdampak buruk dan dapat mempengaruhi karyawan tidak semangat dalam bekerjanya, akan tetapi jika perusahaan memperhatikan dan sering mengontrol keaktifan karyawan maka akan menciptakan dampak yang baik pada perusahaan tersebut (Nimmo, 2009 : 81).

Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti bisa dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja. Karena aktif atau tidak aktifnya karyawan di bagian SDM PT. Inti akan berdampak baik atau buruk yang dapat mempengaruhi perusahaan. Jika perusahaan tidak memperhatikan keaktifan karyawan maka akan berdampak buruk dan dapat mempengaruhi karyawan tidak semangat dalam bekerjanya, akan tetapi jika perusahaan memperhatikan dan sering mengontrol keaktifan karyawan maka akan menciptakan dampak yang baik pada perusahaan. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan di bagian SDM naik jabatan berdasarkan aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja.

4.2.1.4 Pemutusan Kerja (X₄)

Tabel 4.15

Pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari masa kontrak kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	12,1
2	Setuju	47	81,1
3	Ragu-ragu	3	5,1
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 81,1 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari masa kontrak kerja. Alasan mayoritas responden memilih setuju karena sudah mengetahui bahwa pemutusan kerja karyawan ditentukan oleh masa kontrak kerja yang diberikan oleh PT. Inti di bagian SDM sehingga dengan diberitahunya masa kerja tersebut maka mayoritas responden memilih setuju dari pertanyaan pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari masa kontrak kerja.

Setiap karyawan diberikan masa kerja kontrak oleh perusahaan berdasarkan masa kontrak yang diberikan oleh perusahaannya. Alasan perusahaan menciptakan mekanisme demikian karena untuk menciptakan regenerasi karyawan agar adanya keseimbangan sumber daya manusia (SDM) di beberapa sektor divisi yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri (Hanurawan, 2010 : 73).

Mayoritas responden berpendapat bahwa pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari masa kontrak kerja karena sejak dari awal kerja perusahaan PT. Inti telah memberikan masa kontrak kerja sebagai masa percobaan bagi setiap karyawan yang bekerja di bagian SDM. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti tidak semuanya dilihat dari masa kontrak kerja karena perusahaan memberikan perpanjangan kontrak kerja bagi setiap karyawan yang mempunyai prestasi baik dalam setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.16
Pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari usia karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	15,2
2	Setuju	43	74,3
3	Ragu-ragu	5	8,6
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 74,3 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari usia karyawan. Hal tersebut berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan semua karyawan di SDM PT. Inti Bandung mengetahui masa batas usia yang telah ditentukan oleh PT. Inti

Bandung untuk menciptakan regenerasi perusahaan, sehingga batas usia ditentukan bisa memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja.

Pemutusan kerja karyawan di perusahaan dilihat dari usia karyawan. Perusahaan akan membatasi usia karyawan yang bekerja dengan tujuan bisa menciptakan dan memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja. Oleh karena itu setiap atauran dari perusahaan akan menciptakan pembatasan usia bagi setiap karyawan yang bekerja (Pace, 2006 : 86).

Mayoritas responden berpendapat bahwa pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari usia karyawan. Karena responden beranggapan pemutusan kerja karyawan batas usia tersebut bertujuan untuk memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang pihak perusahaan di bagian SDM PT. Inti Bandung tidak mengukur usia karyawan apabila karyawan tersebut mempunyai prestasi dan mempengaruhi peningkatan perusahaan di bagian SDM tersebut.

Tabel 4.17
Umur karyawan di bagian SDM PT. Inti dibatasi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	15,2
2	Setuju	43	74,3
3	Ragu-ragu	5	8,6
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 74,3 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap umur karyawan di bagian SDM PT. Inti dibatasi. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan PT. Inti di bagian SDM membatasi umur karyawan yang bertujuan untuk menciptakan regenerasi perusahaan, sehingga batas usia ditentukan bisa memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja.

Pembatasan umur yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai bentuk umum dalam menciptakan regenerasi perusahaan, karena batas umur atau usia dapat memberikan ruang bagi karyawan muda. Pembatasan umur tersebut sebagai bentuk regenerasi di mana umur atau usia muda mempunyai tenaga dan semangat kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang sudah mempunyai umur atau usia tua (Atkin, 2005 : 92).

Mayoritas responden berpendapat bahwa umur karyawan di bagian SDM PT. Inti dibatasi. Pembatasan umur tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan regenerasi perusahaan, sehingga batas usia ditentukan bisa memberikan ruang bagi karyawan untuk loyal, berprestasi, dan semangat bekerja. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang pihak perusahaan di bagian SDM PT. Inti Bandung tidak mengukur usia karyawan apabila karyawan tersebut mempunyai prestasi dan mempengaruhi peningkatan perusahaan di bagian SDM tersebut.

4.2.1.5 Pensiun dan Jaminan Sosial (X₅)

Tabel 4.18
Karyawan di bagian SDM PT. Inti mendapatkan kelayakan upah pensiun

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	18,9
2	Setuju	41	70,8
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	2	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 70,8 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 2 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap karyawan di bagian SDM PT. Inti mendapatkan kelayakan upah pensiun. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti harus mendapatkan upah pensiun yang layak dari perusahaan, karena karyawan tetap sampai pensiun sebagai bagian dari loyalitas karyawan yang sudah lama bekerja dan berbakti kepada perusahaan. Oleh karena itu mayoritas menilai bahwa setiap karyawan yang pensiun harus diberikan upah yang layak pada masa pensiunnya.

Setiap perusahaan harus memberikan kebijakan minimum upah layak bagi setiap karyawan yang pensiun di perusahaan di mana ia bekerja. Upah layak bagi karyawan yang pensiun harus diberikan sesuai dengan masa kerja, karena karyawan yang pensiun sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan (Wetzel, 2005 : 83).

Mayoritas responden berpendapat bahwa karyawan di bagian SDM PT. Inti harus mendapatkan kelayakan upah pensiun karena karyawan tetap sampai pensiun sebagai bagian dari loyalitas karyawan yang sudah lama bekerja dan berbakti kepada perusahaan. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak orang atau 3,4%. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan tidak perlu diberikan upah layak setelah pensiun karena upah pada masa kerja, perusahaan PT. Inti Bandung telah memberikan upah yang layak dan sesuai dengan segala bentuk pekerjaan di bagian SDM itu sendiri.

Tabel 4.19
Setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti mendapat jaminan kesehatan sampai tua

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	36,3
2	Setuju	32	55,2
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 55,2 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti mendapat jaminan kesehatan sampai tua. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai perusahaan PT. Inti di bagian SDM harus memberikan jaminan kesehatan ataupun asuransi kesehatan sampai tua bagi setiap karyawannya. Karena hal tersebut sebagai bentuk

kepedulian perusahaan kepada setiap karyawannya “Kepedulian perusahaan dapat menciptakan loyalitas karyawan untuk mengabdikan kepada perusahaan semakin tinggi, hal tersebut dikarenakan karyawan akan senang apabila atasan selalu memberi perhatian kepada bawahan yang sakit maupun terkena musibah (Hanurawan, 2010 : 32).

Mayoritas responden berpendapat bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti harus mendapat jaminan kesehatan sampai tua. Jaminan tersebut sebagai bentuk kepedulian perusahaan supaya karyawan terjamin kesehatannya selama pengabdian kepada perusahaan itu sendiri. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti tidak perlu mendapat jaminan kesehatan sampai tua karena setiap karyawan sudah memahami prosedur yang diberikan perusahaan mengenai jaminan kesehatannya.

Tabel 4.20
Perusahaan mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan sosial yang sesuai dengan kinerja karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	10,3
2	Setuju	46	79,4
3	Ragu-ragu	5	8,6
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 79,4 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan

mayoritas responden berpendapat setuju terhadap perusahaan mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan sosial yang sesuai dengan kinerja karyawan. Data tersebut menunjukkan penilaian mayoritas responden tentang jaminan pensiun dan jaminan sosial yang sesuai dengan kinerja karyawan dikarenakan jaminan tersebut menjadi kewajiban perusahaan dalam menjamin kesejahteraan karyawan semasa kerja dan sesudah masa pensiun

Adanya jaminan masa pensiun dan jaminan sosial kepada setiap karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan berdampak baik atau buruk. Jika perusahaan tidak memberikan jaminan masa pensiun dan jaminan sosial kepada setiap karyawan maka akan berdampak buruk dan dapat mempengaruhi karyawan tidak semangat dalam bekerjanya, akan tetapi jika jaminan masa pensiun dan jaminan sosial kepada setiap karyawan diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan berdasarkan kerjanya maka karyawan tersebut akan baik mengerjakan pekerjaan yang diberikan (Cangara, 2002 : 81).

Mayoritas responden berpendapat bahwa perusahaan mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan sosial yang sesuai dengan kinerja karyawan. Jaminan tersebut sebagai bentuk kepedulian perusahaan supaya karyawan terjamin kesejahteraannya selama pengabdian kepada perusahaan itu sendiri. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti tidak perlu menjamin pensiun dan jaminan sosial yang sesuai dengan kinerja karyawan karena setiap perusahaan pada dasarnya sudah menyesuaikan jaminan bagi setiap karyawannya.

4.2.2 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

4.2.2.1 Pemenuhan Kebutuhan (*need fulfillment*) (Y₁)

Tabel 4.21
Karyawan di bagian SDM PT. Inti mempunyai karakteristik bagi setiap posisi kerjanya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	29,4
2	Setuju	36	62,1
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 62,1 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap karyawan di bagian SDM PT. Inti mempunyai karakteristik bagi setiap posisi kerjanya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai semua karyawan di bagian SDM mempunyai karakter dari posisi pekerjaannya. Karakter tersebut sudah disesuaikan berdasarkan penyesuaian karyawan dalam bekerja di bagian SDM PT. Inti tersebut.

Setiap perusahaan harus bisa menilai karyawannya. Penilaian karyawan harus disesuaikan dengan karakteristik dari karyawan itu sendiri. Karakteristik karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dengan adanya karakteristik maka perusahaan akan mempermudah penempatan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang sukainya (Atkin, 2005 : 143).

Mayoritas responden berpendapat bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti mempunyai karakteristik bagi setiap posisi kerjanya. Hal tersebut dikarenakan karakter karyawan sebelumnya sudah disesuaikan berdasarkan penyesuaian karyawan dalam bekerja di bagian SDM PT. Inti Bandung. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan yang ditempatkan di bagian SDM tidak berdasarkan karakteristik pekerjaannya hal tersebut dikarenakan adanya kekosongan salah satu pekerjaan dan hal tersebut bersifat sementara.

Tabel 4.22
Setiap karyawan dibagian SDM PT. Inti mempunyai karakteristik dalam pekerjaannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	29,4
2	Setuju	36	62,1
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 62,1 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan dibagian SDM PT. Inti mempunyai karakteristik dalam pekerjaannya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai semua karyawan di bagian SDM mempunyai karakter yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kesesuaian karakter dari setiap karyawan yang bekerja di perusahaan menciptakan kenyamanan bagi setiap karyawannya. Perusahaan akan berkembang apabila perusahaan tersebut bisa menempatkan setiap karyawannya sesuai dengan karakteristik dari karyawannya. Oleh karena itu karakteristik karyawan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan itu sendiri (Atkin, 2005 : 143).

Mayoritas responden berpendapat bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti mempunyai karakteristik dari pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan kesesuaian karakter dari setiap karyawan yang bekerja di bagian SDM PT. Inti disesuaikan dengan karakteristik dari karyawannya. Oleh karena itu karakteristik karyawan di bagian SDM PT. Inti berbeda-beda yang satu sama lainnya mempunyai keahlian masing-masing. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan yang ditempatkan di bagian SDM tidak berdasarkan karakteristik pekerjaannya hal tersebut dikarenakan bersifat sementara di mana ada posisi pekerjaan kosong diisi oleh karyawan lain yang tidak sesuai dengan karakternya.

4.2.2.2 Perbedaan (*discrepancies*) (Y₂)

Tabel 4.23

Setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti selalu ada yang beda pendapat pada setiap karyawan pada saat bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	36,3
2	Setuju	33	56,9
3	Ragu-ragu	3	5,1
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 56,9 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti selalu ada yang beda pendapat pada setiap karyawan pada saat bekerja. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai dibagian SDM sering terjadi perbedaan pendapat dari setiap karyawan mengenai pekerjaan. Adanya perbedaan pendapat tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan baik pada saat menghadapi masalah maupun pada saat meeting yang membahas mengenai pekerjaan.

Dalam sebuah perusahaan perbedaan pendapat dari setiap karyawan akan menciptakan kemajuan bagi perusahaan itu sendiri, dengan adanya perbedaan pendapat mengenai pekerjaan sebagai bentuk mekanisme yang dinamis untuk mewujudkan kemajuan dan menciptakan kualitas yang baik bagi perusahaan itu sendiri (Pice, 2006 :138).

Mayoritas responden berpendapat bahwa di bagian SDM PT. Inti selalu ada yang beda pendapat pada setiap karyawan pada saat bekerja. Perbedaan pendapat tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan menciptakan kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawannya. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang perbedaan pendapat dari setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti pada saat bekerja tidak menciptakan titik solusi yang baik untuk kemajuan perusahaan khususnya di bagian SDM PT. Inti tersebut.

Tabel 4.24
Setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti menerima perbedaan pendapat
setiap karyawannya.

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	37,9
2	Setuju	33	56,9
3	Ragu-ragu	2	3,5
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 56,9 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti menerima perbedaan pendapat setiap karyawannya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti menerima perbedaan pendapat setiap karyawannya. Setiap karyawan menerima perbedaan pendapat karena bagi karyawan perbedaan pendapat tersebut salah satu bagian dari demokrasi yang satu sama lainnya akan membantu demi kemajuan perusahaan di bagian SDM PT. Inti itu sendiri.

Perbedaan pendapat salah satu bentuk sifat demokrasi di mana satu sama lainnya mempunyai hak untuk berpendapat. Dalam sebuah perusahaan setiap karyawannya satu sama lainnya akan mengalami perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat dari setiap karyawan dapat menciptakan kualitas kerja karyawan semakin baik, karena sifat perbedaan pendapat sebagai bentuk hak untuk saling mengingatkan dalam memajukan perusahaan serta memperbaiki pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan (Weiss, 2005 :84).

Mayoritas responden berpendapat bahwa adanya perbedaan pendapat di bagian SDM PT. Inti sebagai salah satu bentuk sifat demokrasi di mana satu sama lainnya mempunyai hak untuk berpendapat. Dalam sebuah perusahaan setiap karyawannya satu sama lainnya akan mengalami perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat dari setiap karyawan dapat menciptakan kualitas kerja karyawan semakin baik, karena sifat perbedaan pendapat sebagai bentuk ha untuk saling mengingatkan dalam memajukan perusahaan serta memperbaiki pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang perbedaan pendapat dan perdebatan sesama karyawan di bagian SDM tidak menciptakan solusi kerja yang baik bagi karyawannya.

4.2.2.3 Pencapaian nilai (*value attainment*) (Y_3)

Tabel 4.25
Setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti puas dalam mengerjakan pekerjaannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	44,8
2	Setuju	29	50,1
3	Ragu-ragu	2	3,4
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,1 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7 % menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan di bagian SDM

PT. Inti puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai karyawan di bagian SDM merasa puas dalam setiap pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan tersebut terbentuk karena setiap karyawan diberikan kebebasan untuk mengekspresikan keahliannya, selain itu setiap karyawan yang ada di bagian SDM disesuaikan dengan karakteristik karyawan dalam bekerja sehingga dengan demikian karyawan puas dengan apa yang telah dikerjakannya.

Kepuasan karyawan muncul apabila perusahaan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keahliannya, selain itu kepuasannya karyawan juga muncul apabila perusahaan selalu memposisikan setiap karyawannya berdasarkan karakteristiknya sebagai seorang karyawan yang ahli dibidanya, sehingga dengan adanya itu karyawan akan merasa nyaman dan puas terhadap apa yang telah dikerjakannya (Iriantara, 2009 : 263).

Mayoritas responden berpendapat bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan karyawan di bagian SDM muncul karena PT. Inti sering memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keahliannya, selain itu kepuasannya karyawan juga muncul apabila perusahaan selalu memposisikan setiap karyawannya berdasarkan karakteristiknya sebagai seorang karyawan yang ahli dibidanya, sehingga dengan adanya itu karyawan akan merasa nyaman dan puas terhadap apa yang telah dikerjakannya. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang sebagian karyawan tidak merasa puas apabila adanya tambahan jam kerja yang tidak sesuai dengan batas selesai kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.26
Kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberi kepuasan bagi karyawannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	41,4
2	Setuju	28	48,3
3	Ragu-ragu	4	6,9
4	Tidak Setuju	2	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 48,3 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 2 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberi kepuasan bagi karyawannya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai pihak kepala bagian SDM selalu bertanggung jawab bagi bawahannya, kepala bagian selalu memberikan informasi yang baik kepada bawahan, kepala bagian selalu bekerjasama yang baik dengan bawahannya, serta kepala bagian mempunyai sikap toleran, rendah hati dan selalu menganggap bahwa bawahan adalah teman kerja yang baik.

Atasan yang baik adalah ia selalu memberikan pengalaman bagi semua karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bagian dari kepedulian dan pendidikan bagi karyawan untuk mencari pengalaman bagi kehidupannya. Atasan yang baik selalu memberikan dorongan dan motivasi, rendah diri dan toleran yang baik kepada semua karyawannya, sehingga karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja pada saat karyawan sedang bekerja (Wetzel, 2008 : 74).

Mayoritas responden berpendapat bahwa kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberi kepuasan bagi karyawannya, kepuasan karyawan tersebut dikarenakan kepala bagian SDM selalu bertanggung jawab bagi bawahannya, kepala bagian selalu memberikan informasi yang baik kepada bawahan, kepala bagian selalu bekerjasama yang baik dengan bawahannya, serta kepala bagian mempunyai sikap toleran, rendah hati dan selalu menganggap bahwa bawahan adalah teman kerja yang baik. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,4%. Hal tersebut dikarenakan terkadang Kepala bagian SDM PT. Inti tidak mengarahkan karyawan atau kurang memotivasi karyawan dengan baik sehingga dengan kekurangan tersebut sebagian karyawan tidak merasa puas dengan kinerja kepala bagian SDM tersebut.

4.2.2.4 Keadilan (*equity*) (Y₄)

Tabel 4.27
Setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti diberi keadilan dan kebebasan pada saat kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	43,1
2	Setuju	27	46,6
3	Ragu-ragu	4	6,9
4	Tidak Setuju	2	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 46,6 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 2 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan di bagian SDM

PT. Inti diberi keadilan dan kebebasan pada saat kerja. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai PT. Inti Bandung di bagian SDM PT. Inti selalu memberikan keadilan dan kebebasan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Batasan keadilan dan kebebasan bagi karyawan tersebut yang tidak keluar dari konteks pekerjaan yang telah diberikan. Pihak PT. Inti dibagian SDM selalu memberikan kebebasan yang bertujuan agar karyawan lebih senang mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan.

Mutualisme perusahaan akan tercipta apabila atasan sering melakukan disiplin, memperhatikan, memberikan keadilan, memberikan kebebasan, serta mengutamakan kualitas pekerjaan bawahannya untuk tetap serius mengerjakan pekerjaan yang harus dikerjakannya. Pengawasan atasan harus bersifat standar internasional dengan teknik pengawasan berdasarkan mekanisme yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri (Soedarsono, 2009 :121).

Mayoritas responden berpendapat bahwa kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberikan keadilan dan kebebasan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Batasan keadilan dan kebebasan bagi karyawan tersebut yang tidak keluar dari konteks pekerjaan yang telah diberikan. Pihak PT. Inti dibagian SDM selalu memberikan kebebasan yang bertujuan agar karyawan lebih senang mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,4%. Hal tersebut dikarenakan terkadang pemberian keadilan dan kebebasan pekerjaan bagi karyawan menciptakan sebagian karyawan tidak fokus dan mengulurkan waktu pekerjaannya.

Tabel 4.28
Kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberikan keadilan kepada
karyawannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	43,1
2	Setuju	27	46,6
3	Ragu-ragu	4	6,9
4	Tidak Setuju	2	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 46,6 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 2 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberikan keadilan kepada karyawannya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberikan keadilan dan kebebasan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Atasan yang baik adalah ia selalu memberikan keadilan dan kebebasan berpikir kepada setiap karyawannya. Pemberian kebebasan dan keadilan pada setiap karyawannya dapat menciptakan suasana kerja yang baik serta dapat menciptakan karyawan lebih leluasa mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu keadilan dan kebebasan karyawan dapat menciptakan motivasi yang baik pada karyawannya (Soedarsono, 2009 :121).

Mayoritas responden berpendapat bahwa kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberikan keadilan dan kebebasan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepala bagian SDM PT. Inti selalu memberikan keadilan dan

kebebasan berpikir kepada setiap karyawannya. Pemberian kebebasan dan keadilan pada setiap karyawannya dapat menciptakan suasana kerja yang baik serta dapat menciptakan karyawan lebih leluasa mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu keadilan dan kebebasan karyawan dapat menciptakan motivasi yang baik pada karyawannya. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,4%. Hal tersebut dikarenakan terkadang pemberian keadilan dan kebebasan pekerjaan bagi karyawan menciptakan sebagian karyawan tidak fokus dan mengulurkan waktu pekerjaannya.

4.2.2.5 Komponen genetic (*genetic components*) (Y_5)

Tabel 4.29
Setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti selalu mengerti sifat diantara sesama karyawannya

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	29,4
2	Setuju	36	62,1
3	Ragu-ragu	4	6,8
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 62,1 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti selalu mengerti sifat diantara sesama karyawannya. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai setiap karyawan di bagian SDM satu sama lainnya saling mengerti diantara sesama

karyawannya. Setiap karyawan di bagian SDM selalu mengerti serta memiliki toleransi yang tinggi terhadap setiap karyawannya, misalkan bersikap mengerti dan toleran jika ada karyawan yang terlambat beberapa menit pada saat masuk kerja, toleran terhadap bawahan yang sakit atau minta izin karena salah satu bawahan mempunyai kepentingan keluarga yang mendadak.

Saling mengerti dan toleransi antar sesama karyawan dalam sebuah perusahaan akan menciptakan perusahaan tersebut harmonis, dinamis dan saling menghargai perbedaan. Mengerti dan toleransi sangat dibutuhkan dan wajib diciptakan oleh setiap perusahaan agar tidak terjadi konflik, dan diskriminasi baik dari atasan maupun bawahannya. Penciptaan sikap mengerti dan toleransi di sebuah perusahaan salah satu bentuk bahwa perusahaan tersebut salah satu bagian perusahaan yang saling menghormati perbedaan (Hanurawan, 2010 : 90).

Mayoritas responden berpendapat bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti selalu mengerti sifat diantara sesama karyawannya. Setiap karyawan di bagian SDM selalu mengerti serta memiliki toleransi yang tinggi terhadap setiap karyawannya, misalkan bersikap mengerti dan toleran jika ada karyawan yang terlambat beberapa menit pada saat masuk kerja, toleran terhadap bawahan yang sakit atau minta izin karena salah satu bawahan mempunyai kepentingan keluarga yang mendadak. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang sebagian karyawan tidak saling mengerti terhadap sesama karyawan hal tersebut dikarenakan diantara karyawan satu sama lainnya saling bersaing untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

Tabel 4.30
Setiap karyawan saling menghormati diantara sesama karyawan baik senior maupun junior

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	44,8
2	Setuju	29	50,1
3	Ragu-ragu	2	3,4
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,1 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan saling menghormati diantara sesama karyawan baik senior maupun junior. Data tersebut menunjukkan penilaian mayoritas responden bahwa karyawan senior dan bawahan selalu menciptakan saling hormat dan menghormati diantara sesama karyawan, karyawan senior selalu menghargai karyawan junior. Karyawan senior selalu memberi motivasi serta memberi pengalaman yang baik kepada juniornya serta karyawan senior sering bersikap ramah terhadap juniornya salah satunya adalah karyawan senior selalu menyapa junior dengan ramah baik pada saat kerja, *meeting* maupun pada waktu istirahat kerja.

Karyawan yang baik adalah selalu bersikap ramah terhadap sesama karyawan, sering menyapa sesama karyawan baik pada saat kerja maupun diluar kerja. karyawan yang mempunyai kredibilitas baik adalah selalu memperlakukan sesama karyawan dengan sopan, ramah, serta sering menyapa seperti sahabat, keluarga, dan tim kerja yang solid (Wetzel, 2008 : 295).

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa seorang karyawan yang baik yaitu bersikap ramah terhadap sesama karyawan, sering menyapa sesama karyawan baik pada saat kerja maupun diluar kerja. Karyawan yang mempunyai kredibilitas baik adalah selalu memperlakukan sesama karyawan dengan sopan, ramah, serta sering menyapa seperti sahabat, keluarga, dan tim kerja yang solid. Mayoritas responden berpendapat bahwa setiap karyawan saling menghormati diantara sesama karyawan baik senior maupun junior sehingga menciptakan rasa saling memiliki dan tidak ada senioritas pada saat bekerja. Sementara sebagian responden memilih tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7 %. Hal tersebut dikarenakan terkadang karyawan senior memperlakukan tidak adil terhadap karyawan juniornya.

Tabel 4.31
Setiap karyawan bagian SDM PT. Inti toleransi terhadap karyawan yang berbeda keyakinan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	37,9
2	Setuju	35	60,4
3	Ragu-ragu	0	0,0
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		58	100

n = 58

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 60,4 %, sedangkan yang paling sedikit sebanyak 1 orang atau 1,7% menjawab tidak setuju. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden berpendapat setuju terhadap setiap karyawan bagian SDM PT. Inti toleransi terhadap karyawan yang berbeda keyakinan. Data tersebut

menunjukkan penilaian mayoritas responden tentang setiap karyawan bagian SDM PT. Inti toleransi terhadap karyawan yang berbeda keyakinan, salah satu bentuk contohnya yaitu sesama karyawan bagian SDM PT. Inti Bandung selalu toleransi terhadap sesama karyawan yang berbeda agama pada saat berdo'a ataupun beribadah.

Bagi karyawan di bagian SDM PT. Inti selalu bersikap toleransi jika dikaitkan dengan masalah agama, sesama karyawan selalu mengerti terhadap penghormatan pada karyawan lain yang berbeda agama, baik pada saat berdo'a maupun pada saat sedang beribadah menurut kepercayaan masing-masing karyawan. Apalagi karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung setiap karyawannya ada yang berbeda agama, seperti ada yang beragama Islam, Kristen, Katolik, dan Hindu. Maka dari itu setiap masuk kerja, dan selesai kerja pada saat *meeting* diantara karyawan selalu menghargai setiap karyawan yang berdo'a atau beribadah menurut kepercayaannya masing-masing. Menurut Fakih, menjelaskan :

Toleransi antar beragama dalam sebuah perusahaan akan menciptakan perusahaan tersebut harmonis, dinamis dan saling menghargai perbedaan. Toleransi beragaman sangat dibutuhkan dan wajib diciptakan oleh setiap perusahaan agar tidak terjadi konflik, dan diskriminasi baik dari atasan maupun bawahannya. Penciptaan toleransi beragama di sebuah perusahaan salah satu bentuk bahwa perusahaan tersebut salah satu bagian perusahaan yang saling menghormati perbedaan (Winardi, 2002 : 90).

Sesama karyawan di bagian SDM PT. Inti dalam kerjanya selalu bersikap toleransi terhadap karyawan lain yang berbeda keyakinan, setiap karyawan sering menghargai perbedaan, salah satu contohnya ada sebagian karyawan yang beragama katolik di mana pada saat berdo'a sebelum dan sesudah kerja sesama karyawan menghargai karyawan tersebut dengan baik.

4.3 Analisis Inferensial

Tabel 4.32
Koefisien Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 00 - 0, 199	Sangat Rendah
0, 20 - 0, 399	Rendah
0, 40 - 0, 599	Sedang
0, 60 - 0, 799	Kuat
0, 80 - 1, 000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono 2009:214)

4.3.1 Hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat hubungan kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

H_1 : Terdapat hubungan kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y).

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_1 diterima

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$

Dengan perhitungan yang sama seperti sebelumnya, diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,725. Berdasarkan pedoman interpretasi

Guildford, korelasi 0,725 termasuk pada kategori hubungan yang kuat. Dengan

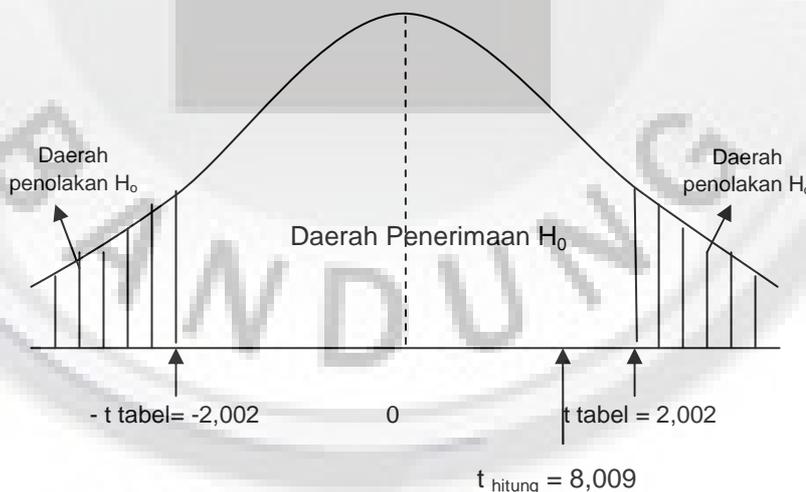
rumus $t = rs\sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$ diperoleh nilai t hitung = $0,725\sqrt{\frac{58-2}{1-0,725^2}} = 8,009$ Dengan

dk = 58 (n-2) dan $\alpha = 5\%$ untuk pengujian dua pihak, diperoleh nilai t tabel =

2,078. Nilai-nilai perhitungan ini kemudian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.33
Hubungan Antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi Rank Spearman	Kekuatan hubungan	KD	t hitung	t tabel	Kesimpulan
X - Y	0,725	Kuat	52,51	8,009	2,002	Terdapat hubungan yang Signifikan



Besarnya koefisien korelasi Rank Spearman antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) individu sebesar 0,725. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya

hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) tergolong hubungan yang kuat. Dengan nilai t hitung sebesar (8,009) > t tabel (2,002), maka disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y).

Setelah diketahui adanya hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y), maka besarnya hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned} KD &= 0,725^2 \times 100\% \\ &= 52,51\% \end{aligned}$$

Dari rumus di atas dapat kita ketahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 52,51%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 52,52% perubahan-kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh kegiatan *Employee Relations* (X). Sedangkan sisanya sebesar 52,51% perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh faktor lain. Interpretasi dari data di atas adalah hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) kuat, hal itu dikarenakan kegiatan *Employee Relations* (X) dapat merubah kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y)

4.3.2 Hubungan antara kegiatan *employee relations* (X₁) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X₁) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X₁) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

H₁ : Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X₁) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y).

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H₁ diterima

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$

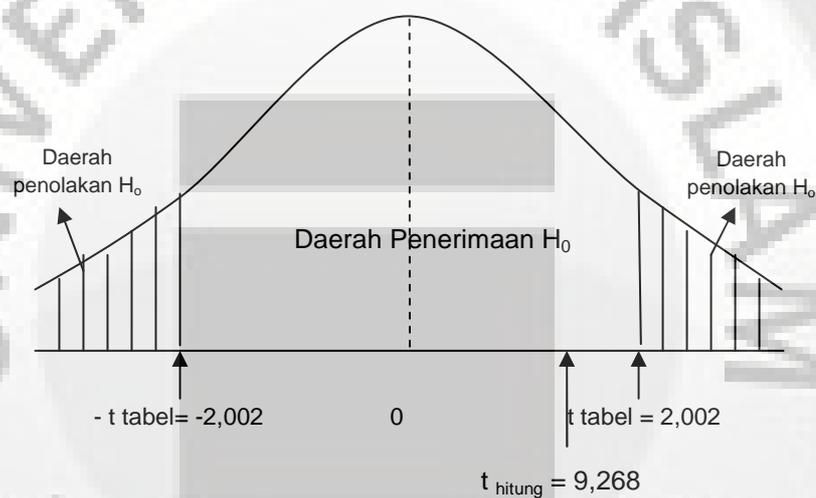
Dengan perhitungan yang sama seperti sebelumnya, diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,773. Berdasarkan pedoman interpretasi *Guildford*, korelasi 0,773 termasuk pada kategori hubungan yang kuat. Dengan

rumus $t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$ diperoleh nilai t hitung = $0,773 \sqrt{\frac{58-2}{1-0,773^2}} = 9,268$ Dengan

$dk = 58 (n-2)$ dan $\alpha = 5\%$ untuk pengujian dua pihak, diperoleh nilai t tabel = 2,002. Nilai-nilai perhitungan ini kemudian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.34
Hubungan Antara kegiatan *employee relations* (X_1) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi Rank Spearman	Kekuatan hubungan	KD	t hitung	t tabel	Kesimpulan
X1 - Y	0,773	Kuat	59,69	9,268	2,002	Terdapat hubungan yang Signifikan



Besarnya koefisien korelasi Rank Spearman antara kegiatan *employee relations* (X_1) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) individu sebesar 0,773. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_1) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) tergolong hubungan yang kuat. Dengan nilai t hitung sebesar (9,268) > t tabel (2,002), maka disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kegiatan *employee relations* (X_1) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y).

Setelah diketahui adanya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_1) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka besarnya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_1) dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,773^2 \times 100\%$$

$$= 59,69\%$$

Dari rumus tersebut dapat kita ketahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 59,69%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 59,69% perubahan-perubahan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh kegiatan *employee relations* (X_1). Sedangkan sisanya sebesar 40,31% perubahan yang terjadi pada *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh faktor lain.

4.3.3 Hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_2) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_2) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_2) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y).

H1 : Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X₂) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) .

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H₁ diterima

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H₁ ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$

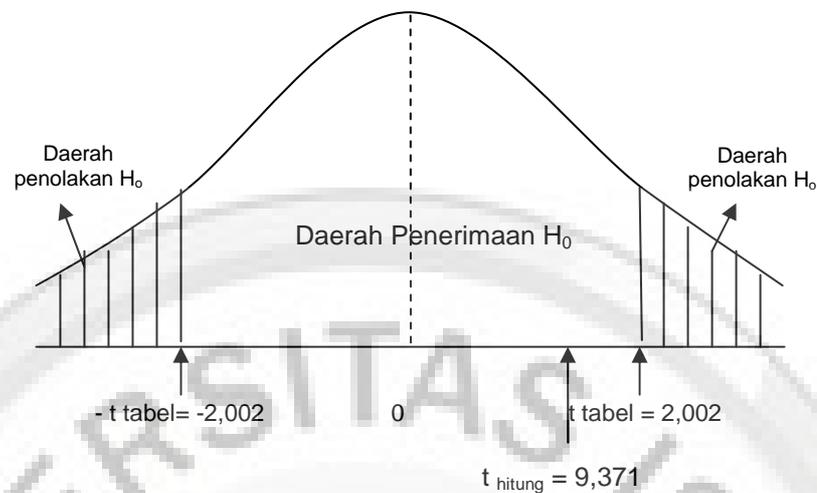
Dengan perhitungan yang sama seperti sebelumnya, diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,776. Berdasarkan pedoman interpretasi *Guildford*, korelasi 0,776 termasuk pada kategori hubungan yang kuat. Dengan

rumus $t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$ diperoleh nilai t hitung = $0,776 \sqrt{\frac{58-2}{1-0,776^2}} = 9,371$ Dengan

$dk = 58 (n-2)$ dan $\alpha = 5\%$ untuk pengujian dua pihak, diperoleh nilai t tabel = 2,002. Nilai-nilai perhitungan ini kemudian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.35
Hubungan Antara kegiatan *employee relations* (X₂) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi Rank Spearman	Kekuatan hubungan	KD	t hitung	t tabel	Kesimpulan
X ₂ - Y	0,776	Kuat	60,22	9,371	2,002	Terdapat hubungan yang Signifikan



Besarnya koefisien korelasi Rank Spearman antara kegiatan *employee relations* (X_2) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) individu sebesar 0,776. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_2) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) tergolong hubungan yang kuat. Dengan nilai t hitung sebesar (9,371) > t tabel (2,002), maka disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kegiatan *employee relations* (X_2) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y).

Setelah diketahui adanya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_2) dengan dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka besarnya hubungan kegiatan *employee relations* (X_2) dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,776^2 \times 100\%$$

$$= 60,22\%$$

Dari rumus di atas dapat kita ketahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 60,22%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 60,22% perubahan-perubahan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh kegiatan *employee relations* (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 39,78% perubahan yang terjadi pada *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh faktor lain.

4.3.4 Hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

H_1 : Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y).

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_1 diterima

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$

Dengan perhitungan yang sama seperti sebelumnya, diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,773. Berdasarkan pedoman interpretasi

Guildford, korelasi 0,773 termasuk pada kategori hubungan yang kuat. Dengan

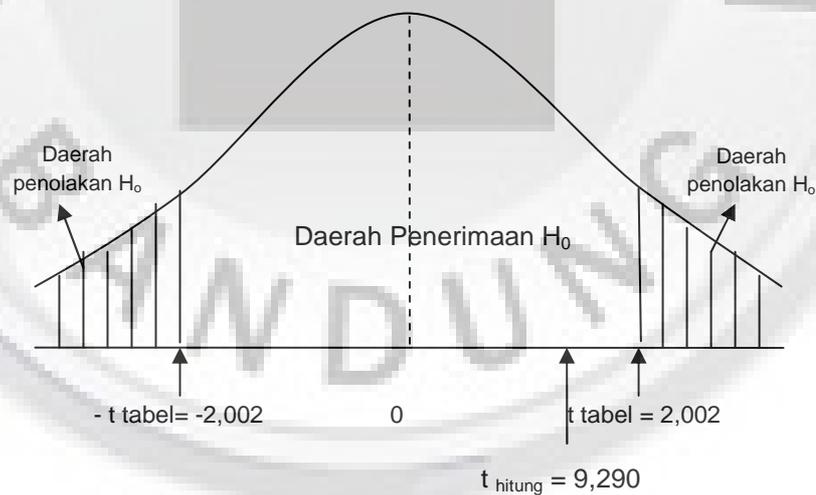
rumus $t = rs\sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$ diperoleh nilai t hitung = $0,773\sqrt{\frac{58-2}{1-0,773^2}} = 9,290$ Dengan

dk = 58 (n-2) dan $\alpha = 5\%$ untuk pengujian dua pihak, diperoleh nilai t tabel =

2,002. Nilai-nilai perhitungan ini kemudian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hubungan Antara Daya Tarik Pemandu *Outbond* Menyampaikan Materi (X₃) dengan Sikap Patuh Peserta Terhadap Instruksi yang di berikan (Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi Rank Spearman	Kekuatan hubungan	KD	t hitung	t tabel	Kesimpulan
X ₃ - Y	0.773	Kuat	59,81	9,290	2,002	Terdapat hubungan yang Signifikan



Besarnya koefisien korelasi Rank Spearman antara kegiatan *employee relations* (X₃) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), individu sebesar 0,773. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya

hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), tergolong hubungan yang kuat. Dengan nilai t hitung sebesar $(9,290) > t$ tabel $(2,002)$, maka disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y). Setelah diketahui adanya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka besarnya hubungan kegiatan *employee relations* (X_3) dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,773^2 \times 100\%$$

$$= 59,81\%$$

Dari rumus di atas dapat kita ketahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 59,81%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 59,81% perubahan-perubahan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), terhadap kegiatan *employee relations* (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 40,19% perubahan yang terjadi pada *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), terhadap responden disebabkan oleh faktor lain.

4.3.5 Hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

H1 : Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y).

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_1 diterima

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$

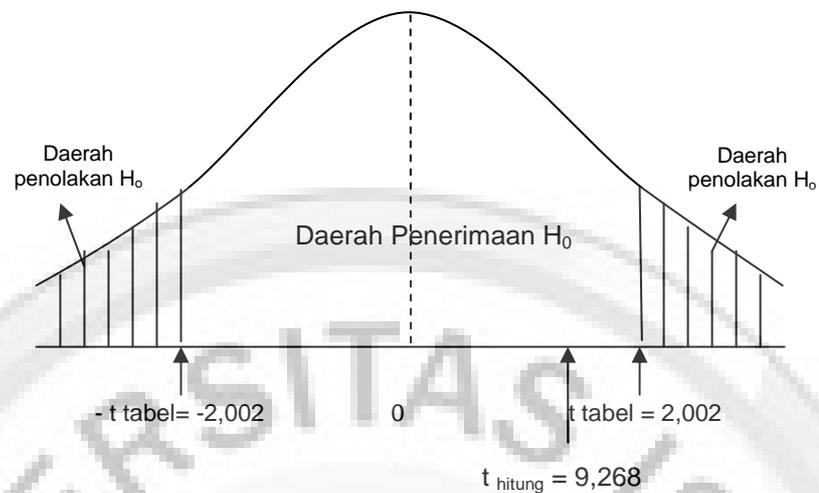
Dengan perhitungan yang sama seperti sebelumnya, diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,773. Berdasarkan pedoman interpretasi *Guildford*, korelasi 0,773 termasuk pada kategori hubungan yang kuat. Dengan

rumus $t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$ diperoleh nilai t hitung = $0,773 \sqrt{\frac{58-2}{1-0,773^2}} = 9,268$ Dengan

$dk = 58 (n-2)$ dan $\alpha = 5\%$ untuk pengujian dua pihak, diperoleh nilai t tabel = 2,002. Nilai-nilai perhitungan ini kemudian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hubungan Antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi Rank Spearman	Kekuatan hubungan	KD	t hitung	t tabel	Kesimpulan
X1 - Y	0,773	Kuat	59,69	9,268	2,002	Terdapat hubungan yang Signifikan



Besarnya koefisien korelasi Rank Spearman antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) individu sebesar 0,773. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) tergolong hubungan yang kuat. Dengan nilai t hitung sebesar $(9,268) > t$ tabel $(2,002)$, maka disimpulkan terdapat kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y).

Setelah diketahui adanya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y), maka besarnya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_4) dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,773^2 \times 100\%$$

$$= 59,69\%$$

Dari rumus tersebut dapat kita ketahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 59,69%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 59,69% perubahan-perubahan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh kegiatan *employee relations* (X_4). Sedangkan sisanya sebesar 40,31% perubahan yang terjadi pada *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung (Y) terhadap responden disebabkan oleh faktor lain.

4.3.6 Hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y), maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y)

H_1 : Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y)

Dengan kriteria penolakan hipotesis:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_1 diterima

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$

Dengan perhitungan yang sama seperti sebelumnya, diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,776. Berdasarkan pedoman interpretasi

Guildford, korelasi 0,776 termasuk pada kategori hubungan yang kuat. Dengan

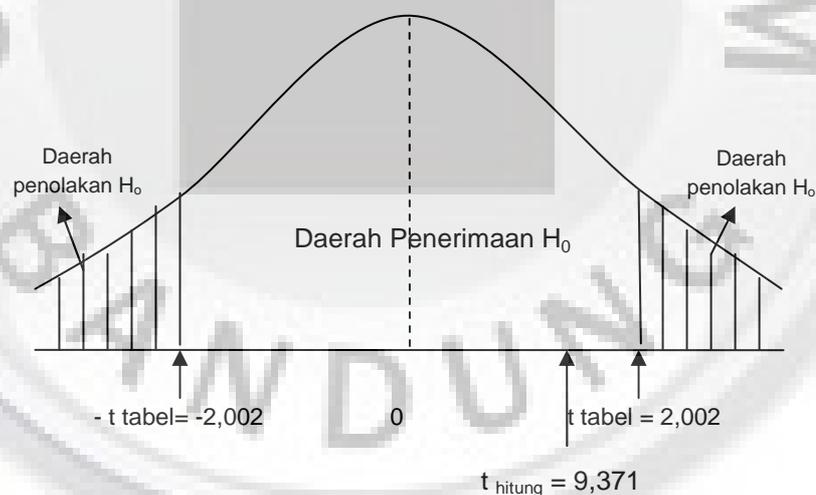
rumus $t = rs\sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$ diperoleh nilai t hitung = $0,776\sqrt{\frac{58-2}{1-0,776^2}} = 9,371$ Dengan

dk = 58 (n-2) dan $\alpha = 5\%$ untuk pengujian dua pihak, diperoleh nilai t tabel =

2,002. Nilai-nilai perhitungan ini kemudian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.38
Hubungan Antara kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi Rank Spearman	Kekuatan hubungan	KD	t hitung	t tabel	Kesimpulan
X2 - Y	0,776	Kuat	60,22	9,371	2,002	Terdapat hubungan yang Signifikan



Besarnya koefisien korelasi Rank Spearman antarakegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y) individu sebesar 0,776. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic*

components karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y) tergolong hubungan yang kuat. Dengan nilai t hitung sebesar $(9,371) > t$ tabel $(2,002)$, maka disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y).

Setelah diketahui adanya hubungan antara kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y), maka besarnya hubungan kegiatan *employee relations* (X_5) dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y) dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,776^2 \times 100\%$$

$$= 60,22\%$$

Dari rumus di atas dapat kita ketahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 60,22%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 60,22% perubahan-perubahan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y) terhadap responden disebabkan oleh kegiatan *employee relations* (X_5). Sedangkan sisanya sebesar 39,78% perubahan yang terjadi pada *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung(Y) terhadap responden disebabkan oleh faktor lain.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Secara keseluruhan terdapat hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y). Adanya hubungan ini menunjukkan bahwa kegiatan *Employee Relations* mampu

menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yang dalam hal ini meliputi pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), perbedaan (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*), serta komponen genetic (*genetic components*). Ini berarti kegiatan *Employee Relations* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung. Kegiatan *Employee Relations* meliputi lima sub variabel di dalamnya, yaitu: Penempatan karyawan. Penerimaan pegawai. Kenaikan pangkat karyawan. Pemutusan kerja. Pensiun dan jaminan social. dalam hal ini dapat dilihat dari terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *need fulfillment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung.

Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *discrepancies* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. Terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *value attainment* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *equity* karyawan PT INTI (Persero) Bandung, serta terdapat hubungan antara kegiatan *employee relations* dengan *genetic components* karyawan PT INTI (Persero) Bandung. Besarnya koefisien korelasi antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) individu sebesar 0,725. Nilai korelasi sebesar itu menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara kegiatan *Employee Relations* (X) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) tergolong hubungan yang kuat.

Kegiatan *Employee Relations* dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kegiatan

employee relations terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Inti (Persero) Bandung. Seperti yang diketahui, kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, namun merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan. Diharapkan, dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat memberikan sumbangan produktivitas kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Employee relations atau hubungan kepegawaian merupakan salah satu komponen Manajemen Sumber Daya Manusia yang bersifat administratif dan normatif yang mengatur hubungan kerja antar individu di perusahaan dalam rangka mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja yang optimal. *Employee relations* merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Komunikasi karyawan adalah salah satu spesialisasi praktisi *Public Relations* (PR) yang berhubungan dengan “Bagaimana para praktisi profesional PR di korporasi, perusahaan konsultan, dan organisasi nirlaba membantu mewujudkan komunikasi yang efektif antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen puncak” (Moore, 2005: 234).

Penempatan Karyawan (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut dikarenakan penempatan karyawan seperti : Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan tingkat pendidikan. Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung dipilih berdasarkan keahlian kerja. Penempatan jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung berdasarkan pengalaman kerja. Serta penempatan

jabatan di bagian SDM PT. Inti Bandung dipilih berdasarkan sikap karyawannya menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung. menurut Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 271), kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (2006: 105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003: 78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan sikap (baik positif maupun negative) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Penerimaan Pegawai (X_2) kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut dikarenakan Penerimaan pegawai seperti : Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti dipengaruhi oleh status umur dan status kerja. Penerimaan pegawai di bagian SDM PT. Inti harus dipengaruhi oleh faktor pendidikan S1 menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung. Menurut Douglas Atkin (2005 : 128).“ Penerimaan pegawai yang baik adalah apabila perusahaan memperlakukan pegawai atau karyawan berdasarkan faktor pendidikan yang jelas, status kerja

yang jelas, hal tersebut yang akan menciptakan kepuasan yang baik terhadap karyawannya”

Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung bisa ditentukan oleh penerimaan pegawai yang baik adalah apabila perusahaan memperlakukan pegawai atau karyawan berdasarkan faktor pendidikan yang jelas, status kerja yang jelas, hal tersebut yang akan menciptakan kepuasan yang baik terhadap karyawannya.

Kenaikan jabatan karyawan (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan Kenaikan jabatan karyawan seperti: Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari prestasi karyawan pada pekerjaannya. Serta kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari aktif atau tidak aktifnya karyawan pada saat bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung.

Kenaikan jabatan dalam perusahaan bisa dilihat dari tanggung jawab karyawannya. Karena tanggung jawab karyawan sebagai bentuk Pengakuan atasan terhadap bawahannya sebagai bagian dari identitas dan penjelasan status bahwa pengakuan tersebut untuk menciptakan motivasi yang baik kepada bawahannya. Setiap perusahaan, atasan harus memberikan pengakuan yang jelas kepada bawahannya agar bawahan tahu posisinya sebagai pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut (Wetzel, 2008 : 193).

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa kenaikan jabatan di bagian SDM PT. Inti dilihat dari tanggung jawab karyawan sebagai bentuk pengakuan PT Inti terhadap karyawan dari bagian SDM. Hal tersebut sebagai bagian dari identitas

dan penjelasan status kenaikan jabatan berdasarkan tanggung jawab setiap karyawannya. Oleh karena itu kenaikan jabatan karyawan di bagian SDM PT. Inti dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y).

Pemutusan Kerja (X_4) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal tersebut dikarenakan pemutusan kerja seperti : Pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari masa kontrak kerja. Pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari usia karyawan. Serta umur karyawan di bagian SDM PT. Inti dibatasi dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung. Pemutusan kerja karyawan ditentukan oleh masa kotrak kerja yang diberikan oleh PT. Inti di bagian SDM sehingga dengan diberitahunya masa kerja tersebut maka mayoritas responden memilih setuju dari pertanyaan pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari masa kontrak kerja.

Setiap karyawan diberikan masa kerja kontrak oleh perusahaan berdasarkan masa kontrak yang diberikan oleh perusahaannya. Alasan perusahaan menciptakan mekanisme demikian karena untuk menciptakan regenerasi karyawan agar adanya keseimbangan sumber daya manusia (SDM) di beberapa sektor devisi yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri (Hanurawan, 2010 : 73)

Mayoritas responden berpendapat bahwa pemutusan kerja karyawan di SDM PT. Inti dilihat dari masa kontrak kerja karena sejak dari awal kerja perusahaan PT. Inti telah memberikan masa kontrak kerja sebagai masa percobaan bagi setiap karyawan yang bekerja di bagian SDM PT. Inti tersebut.

Pensiun dan Jaminan Sosial (X_5) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat. Hal

tersebut dikarenakan pensiun dan jaminan sosial seperti : Karyawan di bagian SDM PT. Inti mendapatkan kelayakan upah pensiun. Setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti mendapat jaminan kesehatan sampai tua. Perusahaan mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan sosial yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian SDM PT. Inti Bandung. Berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan mayoritas menilai bahwa setiap karyawan di bagian SDM PT. Inti harus mendapatkan upah pensiun yang layak dari perusahaan, karena karyawan tetap sampai pensiun sebagai bagian dari loyalitas karyawan yang sudah lama bekerja dan berbakti kepada perusahaan. Oleh karena itu mayoritas menilai bahwa setiap karyawan yang pensiun harus diberikan upah yang layak pada masa pensiunnya.

Setiap perusahaan harus memberikan kebijakan minimum upah layak bagi setiap karyawan yang pensiun di perusahaan di mana ia bekerja. Upah layak bagi karyawan yang pensiun harus diberikan sesuai dengan masa kerja, karena karyawan yang pensiun sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan (Wetzel, 2008: 83).

Mayoritas responden berpendapat bahwa karyawan di bagian SDM PT. Inti harus mendapatkan kelayakan upah pensiun karena karyawan tetap sampai pensiun sebagai bagian dari loyalitas karyawan yang sudah lama bekerja dan berbakti kepada perusahaan. Oleh karena itu pensiun dan jaminan sosial (X_5) dengan kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung (Y) dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat.