

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KARYAWAN PT. OSI ELECTRONICS DISPLAYS BATAM

### *Abstract*

*Employees as well as consumers, need to be considered, and filled with hope by the company. However, in reality always appears the gap between expectations and the views and interests between employees with company management that resulted in the emergence of turnover. The purpose of this study was to determine the factors that can shape the most dominant employee satisfaction as well as the employees of PT OSI Electronics Display Batam. The number of samples in this study were 79 respondents. Primary data were collected using a questionnaire, the analysis technique which Confirmatory Factor Analysis. The results showed that compensation, training, career development, work it self, relationships, and organizational culture are all factors that can shape employee satisfaction.*

**Keyword:** *factor, job satisfaction, employee*

*Writer:*  
Lina Ariani

*Correspondence:*  
Ariani.lina@gmail.com

*Institution:*  
Universitas Putera Batam

EKSIS  
Vol X No 2, Oktober 2015

ISSN:  
1907-7513

<http://ejournal.stiedewantara.ac.id>

### **abstrak**

Karyawan sama halnya dengan konsumen, perlu diperhatikan, dan dipenuhi harapannya oleh perusahaan. Namun, pada kenyataannya selalu muncul kesenjangan antara harapan dan pandangan serta kepentingan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan yang berakibat pada munculnya turn over karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat membentuk kepuasan karyawan serta paling dominan pada karyawan PT OSI Electronics Display Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 responden. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dengan teknik analisa yaitu Analisis Faktor Konfirmatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, work it self, relationship, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat membentuk kepuasan karyawan.

**Keyword :** *factor, kepuasan kerja, karyawan*

## A. PENDAHULUAN

Masuknya Indonesia dalam *Investment Grade* dan *Trillion Dollar Club* mendongkrak perspektif positif di dunia. Terlebih lagi setelah daya beli masyarakat meningkat sehingga menambah jumlah masyarakat kelas menengah dari kelas bawah. Tidak heran bila Indonesia dipilih sebagai negara tujuan investasi yang potensial. Ketua *Young Professional Group at British Chamber*, Jay Aryaputra Singgih melalui majalah *Swa* mengutarakan bahwa sebagai anggota G-20 dan E7, Indonesia memiliki peran signifikan dalam perekonomian. Besarnya populasi kelompok kelas menengah usia muda dan kuatnya tingkat konsumsi domestik menguatkan kedudukan Indonesia sebagai negara yang potensial sebagai negara tujuan investasi (Widyaningtyas, 2012).

Keadaan tersebut dimanfaatkan oleh PT OSI Electronics dengan mendirikan anak cabang perusahaan di Batam, Indonesia pada awal tahun 2013. PT OSI Electronics Displays Batam adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan manufaktur elektronik yang profesional serta ahli di bidang teknik, jaminan kualitas, dan manajemen materialnya. Di beberapa benua seperti Amerika, Eropa, dan Asia, OSI Electronics memiliki posisi yang baik untuk memenuhi tantangan pasar manufaktur elektronik jasa saat ini.

Pencapaian posisi tersebut tidak terlepas dari peran serta karyawan yang terlibat dalam upaya kemajuan dan perkembangan perusahaan, sehingga patut kiranya perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai atas peran serta karyawan. Namun, apakah timbal balik tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan?

Sama seperti perusahaan-perusahaan manufaktur lainnya, PT OSI Electronic Displays juga menyerap dan

mempekerjakan banyak karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan selain modal, material, machine, method, dan market (Brantas, 2009). Karyawan memiliki peran strategis dalam perusahaan. Karyawan juga merupakan salah satu elemen kelangsungan hidup perusahaan, sehingga karyawan perlu dipelihara oleh perusahaan.

Karyawan sama halnya dengan konsumen, perlu dimanjakan, diperhatikan, dan dipenuhi harapan-harapannya. Ketika karyawan memutuskan untuk bekerja, hal tersebut didorong oleh harapan dan keinginan yang ingin diperoleh dan dicapai oleh karyawan tersebut. Sebaliknya, ketika perusahaan memutuskan untuk menerima karyawan, hal tersebut dikarenakan adanya dorongan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Dimana pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat terlepas dari peran serta karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dan perusahaan adalah saling membutuhkan.

Perusahaan memiliki beberapa tanggung jawab yang harus dipenuhi, salah satunya yaitu tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan. Dalam upaya memenuhi tanggung jawab tersebut, perusahaan memberikan timbal balik/imbalan atas tenaga, ide, dan pikiran yang telah disumbangkan/berikan kepada perusahaan. Timbal baik tersebut dapat berupa penghargaan, kompensasi, ataupun bentuk lainnya seperti fasilitas-fasilitas perusahaan. Jika timbal balik/imbalan ini dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, memungkinkan karyawan menjadi puas dan loyal terhadap perusahaan, yang juga dapat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Namun, pada kenyataannya selalu muncul kesenjangan antara harapan dan pandangan serta kepentingan antara

karyawan dengan pihak manajemen perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakbetahan karyawan di perusahaan, sehingga menyebabkan munculnya *turn over* karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar/*resign*, diantaranya yaitu karena ketidaknyamanan iklim atau budaya perusahaan, ataupun ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan yang dirasakan/diperoleh karyawan ketika bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang perspektif kepuasan kerja karyawan PT.OSI Electronics Displays Batam. Berdasarkan pokok permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, *work it self, relationship* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT OSI Elektronik Display Batam, dan variabel-variabel mana saja diantara semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT OSI Elektronik Display Batam.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan tenaga manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2006). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti modal, material, metode, dan machine. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

### **Mengelola Sumber Daya Manusia**

Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis. CEO yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. hal ini akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif. Mereka memahami bahwa penggabungan sumber daya manusia dengan tren pergerakan bisnis yang ada dapat memakan waktu bertahun-tahun. Jadi mereka berusaha mengarahkan aset sumber daya manusia mereka lebih sesuai dengan kebutuhan bisnis dalam waktu dekat.

Lebih jauh Sunyoto menjelaskan bahwa mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang dan ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Hal ini juga berarti menyelesaikan masalah yang ada sekarang dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang serta terus memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh dengan cepat. Oleh karena itu mengelola sumber daya manusia meliputi: 1) kegiatan mengelola karyawan, kebijakan, dan praktik yang dapat digunakan perusahaan sekarang, dan 2) kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, masalah hukum serta sosial, dan sebagainya, yang harus ditelaah organisasi supaya dapat memposisikan dirinya.

### **Perawatan Sumber Daya Manusia**

Perawatan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2005 dalam Yuniarsih dan Suwatno,2008). Lebih jauh, Hasibuan (2003) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengemukakan bahwa perawatan dilandaskan kepada lima asas, yaitu: 1)

Asas manfaat dan efisiensi, 2) Asas kebutuhan dan kepuasan, 3) Asas keadilan dan kelayakan, 4) Asas peraturan legal dan 5) Asas kemampuan perusahaan.

### **Sistem Kompensasi**

Kompensasi pegawai merupakan semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka (Gary Dessler, 2003 dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2008). Menurut Alma (1998) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008), kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Sedangkan Sastrohadiwiryo (2003) juga dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Gary Dessler (Yuniarsih dan Suwatno, 2008) membagi kompensasi ke dalam tiga komponen, yaitu:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas nama perusahaan.
3. Ganjaran nonfinansial (*nonfinancial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

### **Pengembangan Tenaga Kerja**

Pengembangan tenaga kerja merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi tenaga

kerja/pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program ini dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar. Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja. Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam Sunyoto (2012) pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Sunyoto (2012) juga mengemukakan bahwa pelatihan juga dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari.

### **Pengembangan Karier**

Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karier terdiri

atas:

1. *Career planning*, yaitu bagaimana pegawai merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri.
2. *Career management*. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karir pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok. Budaya sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang menentukan kinerja anggota dan organisasi. Budaya organisasi (Wirawan, 2007) adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, yaitu: 1) Identitas organisasi, 2) Menyatukan organisasi, 3) Reduksi konflik, 4) Komitmen kepada organisasi

dan kelompok, 5) Reduksi ketidakpastian, 6) Menciptakan konsistensi, 7) Motivasi, 8) Kinerja organisasi, 9) Keselamatan kerja, 10) Sumber keunggulan kompetitif.

### **Kepuasan Karyawan**

Sunyoto (2012) mengemukakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai panduan dasar dalam penelitian ini, yaitu:

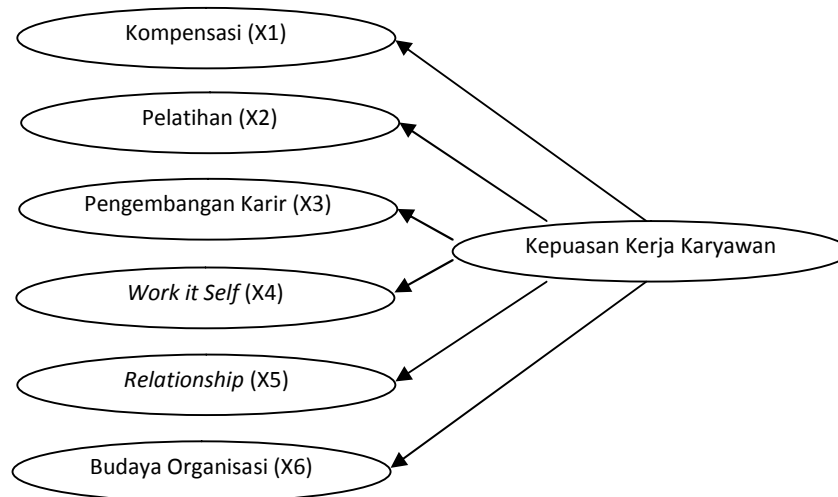
1. Penelitian yang dilakukan oleh Palaiologos, et al (2011) dengan judul *Organizational Justice and Employee Satisfaction in Performance Appraisal*. Penelitian ini menguji *performance appraisal aspect* yang berhubungan dengan *organizational justice* (seperti *distributive*, *procedural* dan *interactional justice*). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *procedural*, *distributive*, dan *interactional justice* berhubungan dengan *performance appraisal*, selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan merupakan elemen yang paling kuat pengaruhnya terhadap *performance appraisal*.
2. Penelitian oleh Martin Hellowell (2012) dengan judul *How to Create a Thriving Workplace: Reaping the Benefits of Employee Satisfaction*. Hellowell mengemukakan bahwa kepuasan karyawan memiliki dampak yang besar terhadap pertumbuhan pendapatan dan profit perusahaan. Jika karyawan mempersepsikan level

- kepuasan yang berbeda dengan manajemen perusahaan dan tanpa adanya stimulus di tempat kerja, karyawan akan memilih untuk keluar/resign, sehingga perusahaan akan terus-menerus terperangkap pada keadaan yang sama dimana perusahaan harus melakukan perekrutan dan penempatan kembali.
3. Penelitian oleh Agus Budiman (2009), dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang dapat membentuk loyalitas karyawan yaitu faktor kesejahteraan, faktor perhatian terhadap karyawan, faktor ketersediaan fasilitas, faktor insentif, faktor gaji, dan faktor suasana santai.
  4. Penelitian oleh Antoncic dan Antoncic (2011) dengan judul *Employee*

*Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: a Model*. Penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antara employee satisfaction (*satisfaction with work, employee relationship, remuneration, benefit and organizational culture*, dan *employee loyalty*). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikirimkan melalui email kepada 149 perusahaan di Slovenia. Teknik analisis data menggunakan SEM. Hasil menunjukkan bahwa employee satisfaction yang terdiri dari *general satisfaction with work, employee relationship, remuneration, benefit dan organizational culture*, dan *employee loyalty* berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan.

#### Model Penelitian

Model penelitian dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan pikir dalam penelitian ini. Model penelitian seperti yang tampak pada gambar berikut:



**Gambar 1: Model Penelitian**

#### C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei untuk mengambil suatu generalisasi dari

pengamatan yang tidak mendalam tetapi generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif. Dalam konteks penelitian ini variabelnya adalah faktor-faktor yang



dapat memunculkan kepuasan kerja seperti kompensasi (X1), pelatihan (X2), pengembangan karir (X3), *work it self* (X4), *relationship* (X5) dan budaya organisasi (X6). Lokasi penelitian bertempat di PT.OSI Electronics Displays Batam, yang beralamat di Cammo Industrial Park, Blok G No.6 dan 8, Batam Center, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Kuesioner tersebut dikembangkan oleh peneliti dalam bentuk Skala Likert. Kuesioner terdiri dari sejumlah butir pertanyaan atau pernyataan yang dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif respon/jawaban. Pengukuran dilakukan dengan meminta responden untuk memilih salah satu respon/jawaban yang disediakan. Setiap alternatif jawaban mendapat bobot skor antara 1 (satu) sampai 5 (lima)

Butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dikembangkan atas dasar definisi operasional dari masing-masing variabel mengacu indikator yang telah dituangkan dalam kisi-kisi instrumen. Teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Faktor Konfirmatori.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor Konfirmatori digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, *work it self*, *relationship* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT OSI Electronics Display Batam.

**Tabel 1: Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.799
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	198.303
	Df
	15
	Sig.
	.000

Sumber: data Primer, Diolah 2013

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel diatas angka KMO Measure of Sampling Adequacy sebesar 0,799 dengan signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,799 berada di atas 0,5 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka variabel dan data diatas layak untuk dapat terus dianalisa lebih lanjut.

**Tabel 2: Anti-image Matrices**

		kompensasi	pelatihan	pengembang an karir	<i>work it self</i>	<i>relationship</i>	budaya organisasi
Anti-image Correlation	kompensasi	.819 <sup>a</sup>	-.258	-.213	-.164	-.147	.253
	pelatihan	-.258	.827 <sup>a</sup>	-.353	.089	-.240	-.156
	pengembangan karir	-.213	-.353	.788 <sup>a</sup>	-.453	.112	-.068
	<i>work it self</i>	-.164	.089	-.453	.794 <sup>a</sup>	-.370	-.134
	<i>relationship</i>	-.147	-.240	.112	-.370	.796 <sup>a</sup>	-.354
	budaya organisasi	.253	-.156	-.068	-.134	-.354	.769 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data Primer, Diolah 2013

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada tabel di atas angka MSA untuk masing-masing variabel yaitu kompensasi (0,819), pelatihan (0,827), pengembangan karir (0,788), *work it self* (0,794), *relationship* (0,796) dan budaya organisasi (0,769). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT OSI Electronics Display Batam.

### **Pembahasan**

Pembahasan ini difokuskan pada hasil pengujian analisis faktor konfirmatori. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel-variabel yang diteliti mempengaruhi terbentuknya kepuasan karyawan PT OSI Electronics Display Batam, sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

Seperti halnya kompensasi yang merupakan semua bentuk penggajian atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi merupakan salah satu sumber motivasi penting yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan. Sebab ketika seseorang memilih untuk bekerja tujuan utamanya adalah untuk memperoleh pendapatan yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari dan khususnya untuk memperoleh kehidupan yang layak. Sehingga, ketika kompensasi yang diperoleh karyawan tersebut cukup untuk memenuhi segala kebutuhannya, karyawan pada umumnya akan merasakan kepuasan kerja. Selain itu, hal ini juga disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung

jawab yang dibebankan pegawai di dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan program yang dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar. Pelatihan juga berhubungan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Jika program pelatihan yang dijalankan oleh perusahaan mampu untuk meningkatkan keterampilan dan kecakapan karyawan dalam bekerja, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki yang dapat menurunkan tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas karyawan menjadi tinggi.

Pencapaian karir yang lebih baik dan tinggi dalam proses pengembangan karir merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Seorang karyawan selalu menginginkan sesuatu yang lebih baik, baik dari segi pendapatan maupun karir dalam pekerjaannya. Seorang karyawan memiliki perencanaan dan ingin mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri, dan tujuan ini hanya akan tercapai jika terjadi kesesuaian antara perencanaan karir karyawan tersebut dengan desain manajemen karir organisasi/perusahaan dalam melaksanakan program pengembangan karir karyawannya. Jika kedua hal tersebut bersinergi, maka kepuasan karyawan dapat tercapai.

Selain kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir, hal lain yang dapat membentuk kepuasan karyawan yaitu *work it self*, *relationship*, dan budaya organisasi. Dengan jenis pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang menyenangkan juga rekan kerja yang ramah dan hubungan yang baik dengan pimpinan akan semakin memudahkan karyawan dalam bekerja satu sama lain.



Selain itu, didukung pula dengan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para kayawannya.

## E. PENUTUP

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel-variabel yang diteliti seperti kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, *work it self, relationship*, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan karyawan PT OSI Electronics Display Batam, sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonic, Jasno Aure dan Bostjan Antonic. 2011. *Employee Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: a Model*. Journal Industrial Management And Data System Vol 111 No 4 Pp. 589-607. Copyright by Emerald Insight.
- As'ad, M. 1998. Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta.
- Budiman, Agus. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Agrowisata Batu). Abstraksi Penelitian Universitas Muhammadiyah Malang. [www.eprint.umm.ac.id](http://www.eprint.umm.ac.id).
- Brantas. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Alfabeta: Bandung.
- Hellawell, Martin. 2012. *How to Create a Thriving Workplace: Reaping the Benefits of Employee Satisfaction*. Emerld Group Publishing Limited Vol 28 No 5 Pp. 3-5. Copyright by Emerald Insight.
- Ivancevich, John M, Robert Kopaske, dan Michael T Matteson. 2005. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga: Jakarta.
- Malhotra. 2005. Riset Pemasaran. Indeks: Jakarta
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2004. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L dan john H Jackson. 2006. Human Resource Management. Salemba Empat: Jakarta.
- Palaiologos, Anastasios, Panagiotis Papazekos, dan Leda Panayotopou. 2011. *Organizational Justice and Employee Satisfaction in Performance Appraisal*. Journal of European Industrial Training Vol 35 No 8 Pp.826-840. Copyright by Emerald Insight.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service: Yogyakarta.
- Supranto. 1997. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Rineka Cipta: Jakarta.
- Widyaningtyas, Tika. 2012. Meski Berisiko, Indonesia Potensial Bagi Investor. [www.swa.co.id](http://www.swa.co.id). Akses tanggal 8 Mei 2013.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat: Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Alfabeta: Bandung.