

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Kilas Sejarah

Kondisi perkembangan usaha perasuransian di Indonesia yang semakin baik dan jumlah masyarakat yang berasuransi masih sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk merupakan peluang bagi Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia untuk mendirikan usaha di bidang asuransi jiwa. Pada tanggal 28 Oktober 1987 dengan Akte Notaris Ny. Poerbaningsih Adi Warsito No.116, Persetujuan Menteri Kehakiman Republik Indonesia nomor B. 86-45-HI-01 tahun 1988 tanggal 2 Agustus 1988 didaftar sesuai Undang-undang nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan nomor TDP 090 31823301, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 11 April 1997 nomor 29, Tambahan nomor 1389/1997, dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia pada tanggal 10 Oktober 1988, Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia memperoleh izin usaha mendirikan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera yang menggunakan merek dagang Bringin Life. Kepemilikan Bringin Life terbagi oleh Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia (90,17%), Yayasan Kesejahteraan Pegawai BRI (9,56%) dan Koperasi Karyawan Bringin Life (0,27%), dengan modal dasar Rp 250.000.000.000,- (dua ratus lima puluh milyar rupiah).

Pada awalnya Bringin Life dibentuk guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan untuk memberikan pelayanan kepada nasabah perbankan, khususnya nasabah kredit kecil Bank Rakyat Indonesia. Namun dalam perkembangan selanjutnya mengingat akan kebutuhan jasa asuransi yang meliputi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, program dana pensiun, asuransi pendidikan, kecelakaan diri, anuitas, dan program kesejahteraan hari tua cukup besar, maka bisnis Bringin Life merambah pasar di luar Bank Rakyat Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara individu dan kumpulan.

Untuk lebih meningkatkan pelayanan jasa asuransi kepada masyarakat luas, Bringin Life membuka kantor-kantor cabang pemasaran di beberapa kota besar untuk memperluas pangsa pasar dan memberi pelayanan yang lebih baik dan lebih dekat kepada nasabah. Pada tahun 1993 didirikanlah kantor cabang untuk melayani pemasaran asuransi di wilayah Jakarta dan Surabaya.

Pada perkembangan selanjutnya, seiring dengan pertumbuhan bisnis yang pesat, Bringin Life secara terus menerus selalu mengembangkan produknya, baik program asuransi individu, asuransi kumpulan maupun *bancassurance*. Hal ini tak lain adalah untuk selalu menyesuaikan dengan perkembangan dan kondisi saat ini dan di masa mendatang agar selalu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di beberapa kota besar di Indonesia.

Pada tahun 1995 atas dasar SK Menteri Keuangan Republik Indonesia No.Kep.184/KM.17/1995, Bringin Life mendirikan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan pensiun di hari tua. Sedangkan tahun 2003 atas dasar SK Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep-007/KM.6/2003, Bringin Life mendirikan Divisi Layanan Bisnis Syariah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap produk asuransi syariah.

Divisi Layanan Bisnis Syariah yang didirikan pada tanggal 21 Januari 2003 merupakan divisi khusus dari PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera yang memiliki izin operasional cabang syariah dari SK Menteri Keuangan Republik Indonesia No Kep-007/KM.6/2003 dan beberapa dasar hukum, antara lain:

- Perubahan pada Anggaran Dasar PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera berdasarkan Akta No. 31 tanggal 16 Agustus 2002.
- SK Direksi Bringin Life No. S.013/DIR/SDH/II/2002 tentang Susunan Tim Persiapan Divisi/Desk Asuransi berdasarkan Prinsip Syariah.
- SK Direksi Bringin Life No. S.059/DIR/SDH/X/2002 tentang Penunjukkan Tenaga Ahli untuk Divisi Layanan Bisnis Syariah PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera.

Dalam hal kebutuhan perusahaan untuk berkonsultasi mengenai bisnis dengan prinsip-prinsip sesuai syariah maka perusahaan memiliki Dewan Pengawas Syariah yang terdiri dari KH. Ma'ruf Amin sebagai Ketua, KH. Prof. Ali Mustafa Yaqub, MA dan H. Drs. Moh. Hidayat, MBA, sebagai anggota. Divisi Layanan Bisnis Syariah dikepalai oleh 1 orang Wakil Kepala Divisi dan 1 orang Kepala Bagian, serta memiliki 5 kantor penjualan syariah yang tersebar di Indonesia.

Sampai akhir tahun 2008, PT.Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera memiliki Dewan Komisaris yang beranggotakan A. Johari Subrata dan Purwanto sebagai Komisaris. Sedangkan Dewan Direksi terdiri dari Sultan Hamid sebagai Direktur Utama, Sugeng Sudibjo sebagai Direktur Teknik, Kukuh Prihadi sebagai Direktur Keuangan dan Trihadi Deritanto sebagai Direktur Pemasaran.

3.2 Nilai-Nilai Budaya Perusahaan, Visi dan Misi

Bringin Life memiliki Nilai-Nilai Budaya Perusahaan sebagai berikut:

- **Integritas**
Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa senantiasa bersikap jujur, menjaga nama baik perusahaan dan mematuhi kode etik yang berlaku.
- **Profesional**
Bertanggung jawab dan berorientasi ke masa depan untuk menjaga pertumbuhan usaha yang sehat dan berkesinambungan .
- **Inovatif**
Selalu berusaha memenuhi kepuasan nasabah melalui peningkatan kualitas pelayanan, pengembangan produk, teknologi unggul dan sumber daya manusia yang trampil dan ramah.
- **Kemitraan**
Sebagai bagian dari perusahaan selalu mengembangkan sikap kerjasama dan kemitraan yang menciptakan sinergi untuk kepentingan kemajuan perusahaan.
- **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menghargai sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan, karena itu selalu merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas serta berusaha menjadi teladan.

Visi Perusahaan :

Menjadi perusahaan asuransi jiwa yang terkemuka di Indonesia

Misi Perusahaan :

- Melaksanakan bisnis asuransi jiwa secara professional di Indonesia.
- Memberikan pelayanan prima kepada Nasabah dan Pemegang Saham melalui jaringan kerja yang luas.
- Memberikan keuntungan Pemegang Saham dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

3.3 Bidang Utama Usaha

Bringin Life bergerak di bidang asuransi jiwa. Karena beragamnya kebutuhan masyarakat dan ketatnya persaingan antar perusahaan asuransi jiwa, Bringin Life dituntut bekerja lebih keras untuk lebih inovatif dan kreatif menciptakan berbagai produk yang dapat memenuhi segala kebutuhan masyarakat dengan premi atau biaya yang dapat dijangkau oleh berbagai lapisan masyarakat. Untuk itu Bringin Life menawarkan beragam produk yang meliputi perlindungan asuransi jiwa, asuransi kesehatan, kecelakaan diri, program pensiun dan asuransi yang berunsur investasi dengan dana tahapan.

Adapun produk-produk yang telah disediakan oleh Bringin Life adalah sebagai berikut :

1. Asuransi Kumpulan BRI

Jenis asuransi yang dirancang oleh Bringin Life ditujukan bagi nasabah Bank Rakyat Indonesia berdasarkan kesepakatan bersama, terdiri dari :

- Asuransi Jiwa Kredit
- Asuransi Jiwa Simpanan

2. Asuransi Kumpulan Non BRI

Jenis asuransi yang dirancang oleh Bringin Life berdasarkan kesepakatan bersama dimana peserta yang direkrut berasal dari luar Bank Rakyat Indonesia. Produk yang ditawarkan terdiri dari:

- Asuransi Kesehatan
- Asuransi Kesejahteraan Hari Tua
- Asuransi Jiwa Kredit
- Asuransi Jiwa Simpanan
- Biaya Perjalanan Ibadah Haji
- Asuransi Kecelakaan Diri
- Prospens Kumpulan
- Asuransi Berdasarkan Permintaan (*tailor made*)

3. Asuransi Individu (Perorangan)

Jenis asuransi yang dirancang berdasarkan kesepakatan bersama yang diperuntukkan bagi peserta perorangan atau individu. Produk yang ditawarkan terdiri dari :

- Bringin Swakadana
- Bringin Purnadana
- Bringin Danasiswa
- Bringin Danadwiguna
- Bringin Eksekutif
- Dana Abadi
- BRIVesta
- Annuitas
- Prospens Individu
- Prospens Plus
- BRIProtek ⊕
- Bringin Sehat Keluarga
- Bringin Sehat (sebagai *rider*)

Selain itu Bringin Life juga tengah mengembangkan produk *Bancassurance*. Produk ini merupakan program asuransi yang dikemas dengan produk perbankan, dimana bank bertindak sebagai pendistribusi produk asuransi. Bringin Life juga menyediakan produk DPLK, yaitu program pensiun iuran pasti bagi karyawan perusahaan atau badan usaha dan pekerja mandiri.

Khusus Divisi Layanan Bisnis Syariah, produk asuransi yang dijual berbeda secara prinsip dengan produk asuransi Bringin Life pada umumnya yang masih konvensional. Produk asuransi syariah merupakan suatu program perencanaan keuangan dengan konsep tolong-menolong dalam kebaikan dan ketakwaan (*ta'awannu alal birri wat taqwa*) yang memberikan manfaat tabungan dengan sistem bagi hasil dan manfaat santunan bila terjadi musibah (meninggal dunia). Semua peserta asuransi ini merupakan sebuah keluarga besar yang akan saling menanggung satu sama lain terhadap musibah yang dialami oleh peserta lain. Sistem ini diatur dengan meniadakan tiga unsur yang masih sering dipertanyakan, yaitu: ketidakpastian (*gharar*), untung-untungan (*maisir*), dan bunga (*riba*). Adapun produk-produk yang telah disediakan oleh Divisi Layanan Bisnis Syariah adalah sebagai berikut :

1. Asuransi Individu (Perorangan) :

- **Bringin Dana Siswa Syariah**
Program Asuransi Jiwa yang dirancang khusus bagi kelangsungan pendidikan putra-putri anda.
- **Bringin Dana Investasi Syariah**
Program perencanaan keuangan yang mengandung nilai investasi secara syariah dimana ada tambahan manfaat asuransi.
- **Bringin Dana Hari Tua Syariah**
Program perencanaan keuangan sebagai persiapan secara finansial bila memasuki masa pensiun.
- **Bringin Dana Haji Syariah**
Program yang membantu perencanaan secara finansial untuk ongkos naik haji.
- **Bringin Swakadana Syariah**
Program asuransi jiwa berjangka dengan sistem syariah.

2. Asuransi Kumpulan :

- Asuransi Pembiayaan Syariah
Program asuransi bagi pengambil pembiayaan di lembaga keuangan yang akan memberikan santunan sebesar sisa pembiayaan yang belum terbayar apabila terjadi suatu risiko.
- Asuransi Tabungan Hari Tua Syariah
Program asuransi yang memberikan proteksi diri dan jaminan finansial di hari tua secara bersamaan.
- Asuransi Berjangka Dan Kecelakaan Diri Syariah
Program asuransi yang memberikan proteksi diri dan jaminan meninggal dunia dan kecelakaan diri serta penggantian biaya pengobatan karena kecelakaan.

3.4 Struktur Organisasi dan Jumlah Komposisi Pegawai

Bringin Life berdasarkan struktur organisasi lini, di mana jelas digambarkan garis komando dari pimpinan puncak kepada bawahannya. Hal itu ditandai dengan sifat dan bentuk struktur organisasi perusahaan yang sangat sederhana sehingga kesinambungan kerja antara masing–masing bagian tergantung kebijaksanaan yang diterapkan oleh atasan. Seluruh divisi dalam struktur organisasi yang ada merupakan suatu jaringan terpadu yang diarahkan untuk memberikan pelayanan sepenuhnya bagi kepuasan nasabah.

Divisi Pemasaran selalu memperluas jaringan pemasarannya dengan mendirikan kantor–kantor cabang dan penetrasi pasar melalui beragam saluran distribusi. Penciptaan produk–produk baru sesuai dengan kebutuhan seluruh lapisan masyarakat. *Corporate Marketing Division* dikhususkan untuk memberi pelayanan bagi perusahaan atau badan usaha yang membutuhkan asuransi bagi karyawannya. Dukungan kerjasama Bringin Life dengan *provider* rumah sakit, klinik, laboratorium, apotik yang tersebar luas untuk menambah pelayanan dan kepuasan nasabah.

Divisi Pertanggungansan Individu dan Divisi Pertanggungansan Kumpulan memberikan pelayanan penerbitan polis, perubahan atau pemulihan polis, klaim dan pelayanan lainnya yang dibutuhkan nasabah dengan mengutamakan kecepatan dan keakuratan dalam pelayanannya.

Sistem teknologi yang telah dimiliki Bringin Life ini tak lepas dari dukungan bagian Teknologi Informasi yang merupakan bagian dari Divisi Akuntansi, Keuangan & Investasi. Divisi ini juga mempunyai tugas melakukan konservasi dan penagihan serta mengelola dana yang terkumpul dengan prinsip kehati-hatian untuk mendapatkan hasil yang optimal dengan risiko yang minimal.

Divisi Umum mempunyai peran yang sangat penting dalam perekrutan, penempatan, pelatihan, pembinaan dan pengembangan bagi seluruh karyawan dan kebutuhan pemenuhan logistik bagi operasional perusahaan. Dana Pensiun Lembaga Keuangan mengkhususkan pada program pensiun iuran pasti. Dana yang terkumpul dikelola secara hati-hati agar setiap peserta mendapatkan hasil pengembangan dana secara optimal.

Sampai akhir tahun 2008, secara keseluruhan Bringin Life memiliki 55 kantor penjualan (cabang) dan 558 karyawan yang terdiri dari 328 karyawan status tetap dan 222 karyawan status outsourcing serta 8 orang tenaga ahli medical. Terdiri dari berbagai tingkat pendidikan D3, S-1 dan S-2 serta bergelar profesi FSAI, ASAI, HIA, AAII, AAAII, AAIS, yang diarahkan untuk memberi dukungan dan pelayanan terbaik kepada pihak internal maupun eksternal. Di sektor penjualan tersedia aparat pemasaran yang berjumlah lebih dari 1802 orang yang tersebar di seluruh kantor cabang yang siap menjadi konsultan dan melayani kebutuhan asuransi bagi calon nasabah.

3.4 Kerjasama dengan Pihak Lain dan Prestasi Perusahaan

- **Reasuransi**

Bringin Life menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan reasuransi guna mengalihkan risiko yang telah melebihi batas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan reasuransi itu antara lain adalah :

- PT . Reasuransi Internasional Indonesia (Reindo)
- PT. Tugu Jasatama Reasuransi Indonesia (TuguRe)
- PT. Reasuransi Nasional Indonesia (Nasional Re)
- PT. Maskapai Reasuransi Indonesia (MAREIN)

Khusus untuk mendukung operasionalisasi Divisi Layanan Bisnis Syariah, maka kerjasama juga dilakukan dengan seluruh unit Syariah dari empat Reasuransi tersebut.

- **Konsultan Aktuaria**

Bringin Life bekerja sama dengan perusahaan konsultan aktuaria yaitu PT. Konsultan Aktuaria KYOEINDO untuk memperoleh saran dan bantuan konsultasi di bidang aktuaria.

- **Konsultan Keuangan dan Akunting**

Bringin Life bekerja sama dengan perusahaan konsultan keuangan dan akunting yaitu Kantor Akuntan Publik Rasin Ichwan dan Rekan (ALLIOT Group, A Worldwide Network of Independent Firms) untuk memperoleh saran dan bantuan konsultasi di bidang akuntansi dan keuangan.

- **Konsultan Hukum**

Bringin Life bekerja sama dengan konsultan hukum yaitu Bapak Roesidi Prawiroadmodjo SH dan Nurrudin, SH untuk memperoleh saran dan bantuan konsultasi di bidang hukum.

- **Prestasi Perusahaan**

Beberapa penghargaan yang pernah diterima perusahaan antara lain :

- Mendapat predikat "Sangat Bagus" pada Insurance Award 2002, dari majalah InfoBank.
- Mendapat predikat "Sangat Bagus" Atas Kinerja Keuangan Tahun 2002 pada Insurance Award 2003, majalah InfoBank.
- Mendapat predikat "Sangat Bagus" Atas Kinerja Keuangan Tahun 2003, dari majalah InfoBank.
- Mendapat predikat "Sangat Bagus" Atas Kinerja Keuangan Tahun 2004, dari majalah InfoBank.

- Meraih Award "Superbrands Indonesia 2003/2004"
- Mendapat predikat "Asuransi Terbaik 2004" versi majalah INVESTOR.
- Mendapat predikat "Asuransi Terbaik 2005" versi majalah INVESTOR.
- Mendapat predikat "Sangat Bagus" Atas Kinerja Keuangan Tahun 2006, pada Insurance Award 2007 dari majalah InfoBank.



BAB IV

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI LAYANAN BISNIS SYARIAH
PADA PT. ASURANSI JIWA BRINGIN JIWA SEJAHTERA**

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera dengan menghususkan *scope* penelitian hanya mengambil responden pada karyawan Divisi Layanan Bisnis Syariah Kantor Cabang Utama. Ditentukan jumlah sampel yang dijadikan obyek penelitian adalah sebanyak 30 orang.

A. Penyajian Data Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kategori, yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan karyawan. Penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan pada beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden.

1. Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui secara mendalam berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
n = 30

Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 25 tahun	4	13,3%
25 – 35 tahun	20	66,7%
> 35 tahun	6	20,0%
Total	30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Dilihat dari tingkat usia sebagian besar responden berusia sekitar 25-35 tahun yaitu sebanyak 66,7% atau 20 orang, dan untuk kisaran usia < 25 tahun responden berjumlah sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3% dan terakhir responden yang berusia > 35 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20%. Dari tabel IV.1 dapat dilihat gambaran usia reponden paling banyak rentang usia responden 25-35 tahun. Hal tersebut dikarenakan pada umumnya usia tersebut merupakan usia produktif bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimum, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik karena kondisi fisik yang prima, namun kisaran usia > 35 tahun dianggap tetap lebih berpengalaman.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui lebih detail berapa banyak karyawan pria dan wanita yang menjadi responden dalam penelitian. Deskripsi data responden dijelaskan dalam analisis distribusi frekuensi pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

n = 30

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	22	73,3%
Perempuan	8	26,7%
Total	30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Responden yang terdiri dari karyawan Divisi Layanan Bisnis Syariah mayoritas ditempati oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang, dengan persentase mencapai 73,3% dari total keseluruhan responden yang dijadikan kerangka sampel. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau hanya sebesar 26,7%.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik ketiga adalah karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan. Identitas berdasarkan tingkat pendidikan dipilih untuk mengetahui lebih jauh bagaimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap responden yang menjadi obyek penelitian.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
n = 30

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	0	0%
SMA	5	16,7
Diploma	7	23,3%
Sarjana	18	60%
Pasca Sarjana	0	0%
Total	30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan tabel IV.3, dapat dilihat bahwa pendidikan formal terakhir para responden pada umumnya adalah Sarjana dengan persentase mencapai 60%. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor penting dari seorang karyawan untuk dapat *qualified* dalam menjalankan pekerjaannya. Selain faktor lain, seperti masa kerja (senioritas) dan pengalaman.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel IV.4 dapat terlihat pilihan lama masa kerja karyawan mulai dari <1 tahun sampai dengan >3 tahun. Identitas berdasarkan lama bekerjanya seorang karyawan dipilih untuk mengetahui apakah responden tersebut sudah mempunyai masa kerja yang cukup lama ataukah masih baru.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
n = 30

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	0	0%
1 s.d 3 tahun	12	40%
> 3 tahun	18	60%
Total	30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Dari tabel tersebut terlihat, responden yang telah bekerja > 3 tahun ada pada urutan pertama, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, diikuti berturut-turut untuk responden dengan masa kerja 1–3 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan tidak ada responden dengan masa kerja < 1 tahun. Dapat diketahui dari hasil penelitian menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan masa kerja > 3 tahun. Dengan semakin lamanya seorang karyawan bekerja dalam perusahaan maka diharapkan semakin loyal karyawan tersebut terhadap pekerjaannya dan memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya.

B. Analisis Mengenai Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan hasil penilaian karyawan terhadap setiap pernyataan-pernyataan menyangkut motivasi kerja yang diajukan dalam kuesioner. Untuk motivasi kerja yang terdiri dari faktor motivator terbagi ke dalam sepuluh pernyataan dalam kuesioner yang dapat ditampilkan melalui tabel frekuensi untuk mengetahui jumlah frekuensi dan persentase keseluruhan responden.

➤ Faktor Motivator

Faktor motivator terdiri dari 5 indikator, yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan peningkatan kemajuan kerja.

1. Pencapaian (*Achievement*)

Indikator pertama adalah pencapaian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut ini:

Tabel IV.5
Ada Penghargaan Setelah Berhasil Menyelesaikan Proyek yang Besar
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	6	20,0%	2x 6 = 12
RG	0	0%	3x 0 = 0
S	12	40,0%	4x12 = 48
SS	12	40,0%	5x12 = 60
Total	30	100 %	120

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Dalam bekerja setiap karyawan pasti mengharapkan imbalan, dan imbalan tersebut tidak harus selalu dalam bentuk materi. Materi yang dituntut karyawan adalah mutlak sifatnya, namun selain itu ada imbalan lain yang dituntut oleh setiap karyawan dalam hal ini dapat berupa penghargaan dan pengakuan dari atasan, rekan sekerja dan lingkungannya.

Berdasarkan pada tabel IV.5 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 40% karyawan menyatakan sangat setuju apabila karyawan seharusnya diberikan penghargaan (*reward*) apabila telah berhasil menyelesaikan proyek besar perusahaan yang dibebankan kepadanya, karena dengan demikian akan ada motivasi yang tercipta untuk meraih penghargaan yang dijanjikan kepada mereka. Dalam wawancara karyawan mengungkapkan bahwa bonus, promosi jabatan, nama dan foto yang terpajang di buletin perusahaan, bahkan sekedar pujian lisan di saat *employee meeting* akan membuat karyawan merasa dihargai. Begitu juga sebanyak 40% karyawan menyatakan setuju akan pernyataan diatas.

Tabel IV.6
Keinginan Mendapat Predikat Sebagai Karyawan Terbaik
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	2	6,7%	2x 2 = 4
RG	4	13,3%	3x 4 = 12
S	16	53,3%	4x16 = 64
SS	8	26,7%	5x 8 = 40
Total	30	100 %	120

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Setiap karyawan pasti menginginkan untuk diakui keberadaannya di perusahaan, pengakuan tersebut dapat bersifat monumental melalui pemilihan karyawan terbaik yang dilakukan perusahaan. Dengan terpilih menjadi karyawan terbaik dapat diartikan bahwa perusahaan pun mengakui kemampuannya dalam bekerja dan menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pada tabel IV.6 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% karyawan menyatakan setuju berkeinginan untuk menjadi karyawan terbaik apabila ada penghargaan yang dapat memotivasi karyawan di perusahaan, sebanyak 26,7% karyawan juga menyatakan sangat setuju. Sedangkan sebanyak 13,3% menyatakan ragu-ragu dan sisanya hanya sebanyak 6.7% saja yang merasa tidak setuju dan tidak berkeinginan untuk menjadi karyawan terbaik perusahaan. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara terkait keinginan mendapat predikat karyawan terbaik: *“oh iya donk, kalau bisa dapat predikat itu biasanya dari perusahaan ada semacam reward, berupa piagam dan di umumkan pada acara-acara besar perusahaan, seperti saat gathering, jadi ada semacam kebanggaan dan memacu diri untuk lebih semangat lagi kerjanya,...”* (wawancara, Juni 2009).

2. Pengakuan (*Recognition*)

Tabel IV.7
Keterampilan dan Keahlian Menyelesaikan Pekerjaan Dihargai Oleh Atasan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	6	20,0%	2x 6 = 12
RG	10	33,3%	3x10 = 30
S	8	26,7%	4x 8 = 32
SS	6	20,0%	5x 6 = 30
Total	30	100 %	104

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu hal yang mutlak dimiliki setiap karyawan, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukannya memerlukan pemikiran dan kreativitas yang mendalam. Setiap karyawan pasti akan merasa bangga terhadap pekerjaannya apabila keterampilan dan keahliannya dihargai oleh atasan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pada tabel IV.7 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 33,3% responden menyatakan ragu-ragu apakah keterampilan dan keahlian mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dihargai oleh atasan, beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka akan semangat bekerja dan menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya apabila keterampilan dan keahlian mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dihargai oleh atasan, sehingga sebanyak 26.7% karyawan juga menyetujui pendapat tersebut. Menarik dicermati bahwa responden yang menyatakan ketidaksetujuan maupun yang sangat menyetujui untuk pernyataan tersebut hasilnya sama, yaitu sebanyak 20%.

Tabel IV.8

Dalam Bekerja Selalu Mencari Cara Agar Prosesnya Lebih Singkat dan Efisien
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	0	0%	2x 0 = 0
RG	2	6,7%	3x 2 = 6
S	22	73,3%	4x22 = 88
SS	6	20,0%	5x 6 = 30
Total	30	100 %	124

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Kemampuan dalam berkreaitifitas juga merupakan suatu nilai tambah bagi karyawan, namun adakalanya kemampuan tersebut ada batasan berupa peraturan dan kebijaksanaan yang harus ditaati. Kebebasan menggunakan kemampuan dan kreatifitas tersebut diharapkan menuju kearah yang positif misalnya dengan menciptakan cara yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada masing – masing karyawan.

Berdasarkan pada tabel IV.8 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 73.3% karyawan menyatakan setuju selalu mencari cara yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, berdasarkan hasil wawancara sebagian besar karyawan selalu ingin menyelesaikan beban pekerjaannya dan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan benar dan tepat waktu, sehingga berbagai cara yang efektif dan efisien selalu dicari dan dicoba. Sedangkan sisanya sebanyak 20% juga menyatakan sangat setuju akan pernyataan tersebut dan sebanyak 6,7% karyawan menyatakan ragu-ragu untuk pernyataan tersebut. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan: *“beban kerja yang tinggi bikin kita setiap harinya harus punya strategi agar kerjaan bisa selesai hari itu juga, atau minimal menyisakan sedikit lah untuk hari-hari berikutnya, karena setiap hari berkas-berkas kerjaan baru selalu datang,...”* (wawancara, Juni 2009).

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tabel IV.9
Rasa Tanggung Jawab Atas Pekerjaan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	0	0%	2x 0 = 0
RG	2	6,7%	3x 2 = 6
S	22	73,3%	4x22 = 88
SS	6	20,0%	5x 6 = 30
Total	30	100 %	124

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Rasa tanggung jawab akan muncul dengan sendirinya apabila seorang karyawan merasa memiliki pekerjaannya. Dengan demikian ia akan terus mengusahakan apa yang ia miliki dan berusaha mewujudkannya menjadi yang terbaik.

Berdasarkan pada tabel IV.9 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 73.33% karyawan menyatakan setuju bahwa diperlukan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan rasa bertanggung jawab yang cukup terhadap pekerjaannya diharapkan karyawan mencurahkan segala kemampuan terbaiknya setiap kali menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tetapi apabila karyawan menyelesaikannya dengan rasa bertanggung jawab maka hasilnya pun akan dinilai baik oleh pihak – pihak yang terkait. Sebanyak 20% karyawan lainnya juga menyatakan sangat setuju dan sisanya sebanyak 6,7% karyawan berpendapat ragu-ragu akan perlunya rasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara: *“namanya orang kerja, yah harus punya tanggung jawab lah,... tugas dikerjakan dengan baik dan diselesaikan tanpa masalah ”* (wawancara, Juni 2009).

Tabel IV.10
Pemberian Keleluasaan dan Wewenang Untuk Menyelesaikan Pekerjaan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	0	0%	2x 0 = 0
RG	2	6,7%	3x 2 = 6
S	22	73,3%	4x22 = 88
SS	6	20,0%	5x 6 = 30
Total	30	100 %	124

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Seorang karyawan akan merasa termotivasi apabila ia merasa memiliki pekerjaan mereka. Pemberian keleluasaan dan wewenang merupakan salah satu perwujudan dari rasa tanggung jawab tersebut. Karena dengan demikian karyawan akan berusaha mencapai hasil yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan di depan pihak – pihak yang terkait di perusahaan.

Berdasarkan pada tabel IV.10 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 73,3% karyawan menyatakan setuju bahwa dalam bekerja karyawan perlu diberikan wewenang dan keleluasaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan, karena hal ini berkaitan dengan kemudahan karyawan untuk menggunakan berbagai cara yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, menurut hasil wawancara banyak karyawan yang merasa senang apabila mereka diberi wewenang dan kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, tentu saja dengan cara yang tidak melanggar prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Sebanyak 20% responden juga menyatakan sangat setuju atas pernyataan tersebut., sedangkan sisanya sebanyak 6,7% responden menyatakan keraguannya akan pemberian keleluasaan dan wewenang dalam pekerjaan.

4. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Tabel IV.11
Memiliki Standar Kerja dan Tujuan yang Jelas
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	2	6,7%	1x 2 = 2
TS	2	6,7%	2x 2 = 4
RG	0	0%	3x 0 = 0
S	26	86,7%	4x26 = 104
SS	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	110

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Standar kerja dan tujuan yang jelas untuk dicapai sangat mutlak dibutuhkan oleh karyawan. Karena dengan demikian ada suatu titik pencapaian yang harus diraih oleh seorang karyawan dan apabila ia berhasil meraih bahkan melewati titik pencapaian tersebut, maka pengakuan dan pujian akan ia dapatkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat membantu karyawan menentukan cara apa yang harus ia gunakan agar ia dapat meraihnya dan mendapat pengakuan atas jerih payahnya.

Berdasarkan pada tabel IV.11 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 86,7% karyawan menyatakan setuju akan pentingnya memiliki standar kerja dan tujuan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam wawancara diungkapkan standar kerja dan tujuan yang jelas merupakan salah satu motivator karyawan dalam bekerja, ada keberhasilan yang dapat memberikan kepuasan apabila pekerjaan tersebut berhasil diselesaikan, namun sebanyak masing-masing 6.7% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel IV.12
Menggunakan Kemampuan Maksimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	2	6,7%	1x 2 = 2
TS	0	0%	2x 0 = 0
RG	0	0%	3x 0 = 0
S	22	73,3%	4x22 = 88
SS	6	20,0%	5x 6 = 30
Total	30	100 %	120

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berkompetisi adalah salah satu sifat manusia untuk mewujudkan tujuannya, untuk mendukungnya diperlukan penggunaan kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan hasilnya. Atas dasar itu maka untuk mendapatkan pengakuan, setiap karyawan menggunakan seluruh kemampuan yang maksimal dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukannya.

Berdasarkan pada tabel IV.12 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 73,3% karyawan menyatakan setuju untuk menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam wawancara dikatakan bahwa para karyawan selalu berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, karena hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan akan berpengaruh terhadap performa karyawan dan dapat mempengaruhi penilaian karyawan. Begitu pula sebanyak 20% karyawan juga menyatakan sangat setuju untuk pernyataan diatas. Sedangkan karyawan yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut hanya sebanyak 6,7%. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan terkait penggunaan kemampuan oleh karyawan secara maksimal: *“setiap ada pekerjaan yang diberikan, kita sich secara maksimal berusaha menyelesaikannya,... karena kan hasil pekerjaan kita juga dinilai oleh perusahaan, jadi yang terbaiklah yang kita lakukan,...”* (wawancara, Juni 2009).

5. Peningkatan/kemajuan kerja (*Advancement*)

Tabel IV.13
Keinginan Untuk Mendapatkan Promosi Jabatan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	0	0%	2x 0 = 0
RG	8	26,7%	3x 8 = 24
S	12	40,0%	4x12 = 48
SS	10	33,3%	5x10 = 50
Total	30	100 %	122

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Promosi jabatan merupakan perwujudan dari pengakuan yang berpengaruh terhadap harga diri dan status seorang karyawan. Dengan mendapatkan promosi jabatan dapat diartikan bahwa ia telah mendapatkan suatu kemajuan dalam kariernya. Berkeinginan untuk mendapatkan promosi jabatan dapat membuat seorang karyawan selalu termotivasi dan menggunakan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Berdasarkan pada tabel IV.13 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 40% karyawan atau 12 orang responden menyatakan setuju dan berkeinginan untuk mendapat promosi jabatan. Setiap karyawan, apapun beban tugas yang diberikan kepadanya pasti selalu ingin menjadi yang terbaik dalam bidang pekerjaannya dan promosi jabatan adalah perwujudan nyata dari tujuan dalam bekerja, karena dengan demikian hasil kerja karyawan tersebut telah dinilai obyektif dan dirasa pantas untuk mendapat promosi jabatan, suatu pengakuan yang membanggakan bagi karyawan yang berhasil mendapatkannya. Sebanyak 33,3% karyawan juga menyatakan sangat setuju dan sangat berkeinginan untuk mendapatkan promosi jabatan, sementara sisanya sebanyak 26,7% karyawan menyatakan ragu – ragu.

Tabel IV.14
Kesempatan Untuk Selalu Mengembangkan Diri
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STS	0	0%	1x 0 = 0
TS	0	0%	2x 0 = 0
RG	0	0%	3x 0 = 0
S	18	60%	4x18 = 72
SS	12	40%	5x12 = 60
Total	30	100 %	132

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat memotivasi karyawannya untuk dapat mengembangkan diri dan kemampuannya karena akan berdampak baik pula bagi perusahaan. Pemberian pinjaman untuk biaya pendidikan maupun mengikutsertakan dalam ujian-ujian profesi adalah salah satu cara untuk mendorong karyawan dalam mengembangkan diri dan karirnya. Dengan demikian akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Berdasarkan pada tabel IV.14 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 60% karyawan menyatakan setuju untuk selalu mengembangkan diri dan karirnya melalui training, kursus dan seminar yang disertakan oleh perusahaan, dengan harapan akan ada perubahan yang positif dalam penilaian *performance* kerja sehingga memberikan peluang untuk jenjang karir yang lebih tinggi lagi, dan sebanyak 40% karyawan juga sangat setuju akan hal tersebut.

Selanjutnya seluruh indikator motivasi kerja tersebut diatas akan digabungkan keseluruhan skornya untuk dapat mempermudah dalam membuat peringkat skor dari keseluruhan butir – butir faktor motivator tersebut.

Tabel IV.15
Perhitungan Skor Total Butir–Butir Dalam Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Peringkat	Skor	Kategori
1	6	120	Baik
2	7	120	Baik
3	10	104	Cukup Baik
4	2	124	Baik
5	3	124	Baik
6	4	124	Baik
7	9	110	Baik
8	8	120	Baik
9	5	122	Baik
10	1	132	Baik
Rata-rata skor total		120	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada Bulan Juni 2009

Dari tabel IV.15 mengenai peringkat indikator variabel motivasi kerja di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 9 (sembilan) butir indikator yang menunjukkan nilai yang baik, berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan pada 30 orang karyawan Divisi Layanan Bisnis Syariah PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera dan hanya 1 (satu) butir indikator yang hanya berpredikat cukup baik menurut responden. 1 (satu) butir indikator yang dinilai cukup baik oleh karyawan termasuk ke dalam faktor pengakuan akan keterampilan dan keahlian oleh atasan (*recognition*), sedangkan untuk faktor lainnya seperti Pencapaian (*achievement*), Tanggung jawab (*responsibility*), Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), dan Peningkatan (*recognition*) telah dinilai baik oleh para karyawan PT. Asuransi Jiwa BRIngin Jiwa Sejahtera.

C. Analisis Mengenai Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan hasil penilaian karyawan terhadap setiap pernyataan-pernyataan menyangkut kepuasan kerja yang diajukan dalam kuesioner. Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan digunakan 20 indikator dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dinyatakan ke dalam duapuluh pernyataan.

► **The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)**

MSQ memiliki tiga versi, yaitu *Long-Form* 1967 dan 1977, serta *Short-Form* 1977. Perbedaannya terletak pada jumlah pertanyaan dan kategori jawaban yang disediakan. MSQ versi 1977 menyediakan kategori jawaban berupa: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, sangat puas. Sedangkan MSQ versi 1967 menyediakan kategori jawaban berupa: tidak puas, agak puas, puas, sangat puas, teramat sangat puas (*extremely satisfied*).

MSQ terdiri dari 20 indikator, yaitu penggunaan kemampuan (*ability utilization*), prestasi (*achievement*), aktivitas (*activity*), kemajuan (*advancement*), kewenangan (*authority*), kebijakan perusahaan (*company policies*), kompensasi (*compensation*), co-pekerja (*co-workers*), kreativitas (*creativity*), kemandirian (*independence*), keamanan (*security*), pelayanan sosial (*social service*), status sosial (*social status*), nilai-nilai moral (*moral values*), pengakuan (*recognition*), tanggung Jawab (*responsibility*), pengawasan atas hubungan antar karyawan (*supervision-relations*), pengawasan hal-hal teknis (*supervisian-technical*), variasi (*variety*), kondisi kerja (*working conditions*).

1. Penggunaan kemampuan (*Ability utilization*)

Tabel IV.16

**Kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki
untuk melakukan pekerjaan**

n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	4	13,3%	2x 4 = 8
N	0	0%	3x 0 = 0
P	16	53,3%	4x16 = 64
SP	10	33,3%	5x10 = 50
Total	30	100 %	122

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Penggunaan kemampuan merupakan perwujudan dari pengakuan yang berpengaruh terhadap harga diri dan status seorang karyawan. Berdasarkan pada tabel IV.16 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% karyawan atau 16 orang responden menyatakan puas atas kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap karyawan, apapun beban tugas yang diberikan kepadanya pasti selalu ingin menjadi yang terbaik dalam bidang pekerjaannya dan menunjukan kemampuannya. Sebanyak 33,3% karyawan juga menyatakan sangat puas, sementara sisanya sebanyak 13,3% karyawan menyatakan tidak puas.

2. Prestasi (*Achievement*)

Tabel IV.17
Pencapaian Terhadap Prestasi Kerja
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	10	33,3%	1x10 = 10
TP	0	0%	2x 0 = 0
N	0	0%	3x 0 = 0
P	20	66,7%	4x20 = 80
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	90

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Setiap perusahaan mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

Berdasarkan pada tabel IV.17 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% karyawan merasa puas atas prestasi kerja yang telah dicapai dalam perusahaan. Sedangkan sebanyak 33,3% karyawan menyatakan sangat tidak puas.

3. Aktivitas (*Activity*)

Tabel IV.18
Kesibukan Dari Kegiatan Kerja yang Dilakukan Sehari-hari
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	4	13,3%	2x 4 = 8
N	6	20,0%	3x 6 = 18
P	16	53,3%	4x16 = 64
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	110

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.18 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% karyawan menyatakan puas atas rutinitas kerja sehari-hari. Dalam wawancara diketahui bahwa karyawan menganggap rutinitas kerja cukup membuat sibuk, dan sebanyak 13,3% karyawan juga menyatakan sangat puas atas kondisi tersebut. Sedangkan sebanyak 20% karyawan menyatakan biasa saja atas kesibukan dari rutinitas kerja dan sisanya sebanyak 13,3% merasa tidak puas.

4. Kemajuan (*Advancement*)

Tabel IV.19
Kesempatan Untuk Kemajuan Dalam Keahlian dan Keterampilan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	26	86,7%	2x26 = 52
N	0	0%	3x 0 = 0
P	0	0%	4x 0 = 0
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	72

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan memotivasi untuk maju. Dalam hal ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balik penilaian kinerja, para supervisor dapat menginformasikan kepada karyawan mengenai kemajuannya, mendiskusikan area-area yang membutuhkan pengembangan, dan mengidentifikasi rencana pengembangan.

Berdasarkan pada tabel IV.19 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 86,7% karyawan menyatakan tidak puas atas kesempatan untuk maju berkembang dalam keahlian dan keterampilan kerja, hal ini disebabkan oleh minimnya anggaran pendidikan dan pelatihan yang disediakan untuk karyawan dan juga tidak meratanya kesempatan yang ditawarkan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di luar perusahaan, sebagai contoh seorang karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun di perusahaan, hanya mendapatkan 4 (empat) kali kesempatan untuk mengikuti seminar di luar perusahaan. Sedangkan sisanya sebanyak 13,3% karyawan atau 4 orang responden menyatakan sangat puas atas hal ini.

5. Kewenangan (*Authority*)

Tabel IV.20
Kesempatan Menggunakan Wewenang yang Dimiliki
Terhadap Orang Lain (Rekan Kerja)
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	10	33,3%	2x10 = 20
N	0	0%	3x 0 = 0
P	20	66,7%	4x20 = 80
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	100

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan tabel IV.20 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 66,7% karyawan menyatakan puas atas kemampuan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, karena disebabkan tidak panjangnya jalur birokrasi yang harus dilewati untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Namun sebanyak 33,3% karyawan menyatakan tidak puas, disebabkan sistem pengawasan masih cukup ketat sehingga tidak dapat sembarangan menggunakan kewenangan tersebut .

6. Kebijakan perusahaan (*Company policies*)

Tabel IV.21
Kebijakan (Aturan) Perusahaan yang Diterapkan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	4	13,3%	1x 4 = 4
TP	17	56,7%	2x17 = 34
N	4	13,3%	3x 4 = 12
P	5	16,7%	4x 5 = 20
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	70

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan tabel IV.21 diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 56.7% dari karyawan merasakan tidak puas atas kebijakan perusahaan saat ini, dan berdasarkan wawancara hal ini dikarenakan kebijakan perusahaan yang ada saat ini dianggap tidak mudah untuk dipahami karyawan, tidak ada sanksi yang mengikat apabila kebijakan perusahaan ini dilanggar, dan hal ini diperburuk dengan pelanggaran yang dilakukan oleh jajaran direksi dengan alasan kepentingan bisnis atau yang disebut *Business Reason Only (BRO)* , hal ini yang membuat para karyawan di tingkat bawah seakan

tidak mempunyai kewenangan apabila berhadapan dengan pihak *marketing*. Para agen asuransi dapat dengan mudahnya meminta pertimbangan bisnis kepada direksi yang seringkali melanggar prosedur yang sudah ada dengan alasan permintaannya sudah disetujui direksi. Sebanyak 16,7% karyawan menyatakan puas dan sebaliknya hanya 13,33% karyawan saja yang menyatakan sangat tidak puas dan sisanya sebanyak 13,3% menyatakan sikap biasa saja atas pernyataan tersebut.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Tabel IV.22
Antara Gaji yang Diterima Dengan Jumlah Pekerjaan yang Dilakukan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	4	13,3%	2x 4 = 8
N	20	66,7%	3x20 = 60
P	6	20,0%	4x 6 = 24
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	92

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan tabel IV.22 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% karyawan menyatakan sikap biasa saja dengan gaji yang diterima bila dibandingkan dengan beban kerja, hal ini dikarenakan dalam hal pemberian gaji, tunjangan dan bonus tahunan, perusahaan berusaha menyesuaikan dengan posisi dan beban kerja karyawan yang berbeda satu sama lain. Sebanyak 20% karyawan menyatakan puas dan telah merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja, sisanya sebanyak 13,33% karyawan menyatakan tidak puas dengan pernyataan tersebut.

8. Hubungan dengan rekan kerja (*Co-workers*)

Tabel IV.23
Hubungan Berinteraksi Dengan Sesama Rekan Kerja
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	0	0%	2x 0 = 0
N	4	13,3%	3x 4 = 12
P	22	73,3%	4x22 = 88
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	120

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan tabel IV.23 diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 73,3% karyawan menyatakan puas terhadap hubungan yang telah mereka miliki selama ini dengan rekan kerja, hubungan kerja yang kooperatif, tidak saling menjatuhkan satu sama lain, lingkungan kerja yang akrab, ada kemudahan untuk bersenda gurau sekalipun di saat bekerja. Hal ini didukung oleh situasi ruangan kerja yang terbuka dan juga faktor pimpinan langsung yang tidak membatasi karyawannya untuk berinteraksi dengan sesama. Sebanyak 13.3% karyawan juga menyatakan sangat puas, dan sisanya sebanyak 13.3% karyawan menyatakan biasa saja atas pernyataan diatas. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait hubungan dengan sesama rekan kerja: *“karyawan di sini sich udah seperti keluarga sendiri, mungkin karena orangnya sedikit dan tiap hari ketemu karena ruang kerjanya saling berdekatan, jadi enak-enak aja,... apalagi untuk masalah kerjaan kita bisa bebas berdiskusi,... apalagi karena umurnya juga masih pada muda-muda, jadi ngga terlalu sungkan komunikasinya, hahaha...”* (wawancara, Juni 2009).

9. Kreativitas (*Creativity*)

Tabel IV.24
Kesempatan Untuk Dapat Berkreasi Pada Pekerjaan yang Dilakukan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	4	13,3%	2x 4 = 8
N	0	0%	3x 0 = 0
P	22	73,3%	4x22 = 88
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	116

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan tabel IV.24 diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 73,3% karyawan menyatakan puas dengan kesempatan untuk dapat memakai metode lain dalam menyelesaikan pekerjaan agar sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan, dan sebanyak 13,3% karyawan juga menyatakan sangat puas karena cara tersebut dapat membantu memudahkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan sisanya hanya sebanyak 13,3% karyawan menyatakan tidak puas, hal ini dikarenakan tidak semua metode dari karyawan sesuai dengan peraturan dan prosedur tertentu yang harus ditaati dan tidak boleh dilanggar dalam menyelesaikan pekerjaan karena diawasi langsung oleh tim *auditor intern* di perusahaan. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait kesempatan berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan: *“pekerjaan di sini kan harus selesai sesuai target waktu yang ditentukan oleh perusahaan, ini kan perusahaan jasa,... urusannya sama pelayanan ke costumer,... makanya di sini karyawan boleh menggunakan cara yang dianggap lebih mudah untuk menyelesaikan kerjanya, asalkan ngga menyalahi prosedur, kita juga hati-hati karena takutnya nanti malah kena audit...”* (wawancara, Juni 2009).

10. Kemandirian (*Independence*)

Tabel IV.25
Kemandirian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	0	0%	2x 0 = 0
N	8	26,7%	3x 8 = 24
P	18	60,0%	4x18 = 72
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	116

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.25 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 60% karyawan atau 18 orang responden menyatakan puas dengan kemandirian yang diperoleh dalam bekerja, dalam wawancara diketahui hal ini disebabkan jumlah karyawan yang sedikit, sehingga kesempatan karyawan untuk bekerja sendiri lebih besar daripada bekerja secara berkelompok. Sebanyak 13,3% karyawan juga menyatakan sangat puas akan hal ini dan sementara sisanya sebanyak 26,7% karyawan menyatakan biasa saja atau cukup puas. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan: *“yah...karena karyawan di sini sedikit, sedangkan pekerjaannya banyak, jadi ada saja karyawan yang pegang lebih dari satu kerjaan, tapi biasanya ga terlalu jauh dari job desk yang dikasih,... dituntut bisa sendiri sich, karena mau minta bantuin teman juga susah, kan masing-masing repot dengan kesibukan dari kerjanya,... kadang-kadang aja kita minta dibantuin,”* (wawancara, Juni 2009).

11. Keamanan (*Security*)

Tabel IV.26
Pekerjaan Memberikan Ketetapan (Keamanan) yang Stabil
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	10	33,3%	2x10 = 20
N	6	20,0%	3x 6 = 18
P	14	46,7%	4x14 = 56
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	94

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.26 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 46,7% karyawan menyatakan puas dengan kestabilan atas pekerjaan yang telah dimiliki. Sebaliknya sebanyak 33,3% karyawan menyatakan tidak puas, berdasarkan wawancara hal ini disebabkan oleh adanya kekhawatiran karyawan akan kondisi perusahaan saat ini yang sedang mengalami penurunan kinerja keuangan serta kebijakan efisiensi seperti misalnya menggabungkan beberapa kantor cabang yang menyebabkan adanya tindakan pengurangan karyawan, dan sementara sisanya sebanyak 20% karyawan menanggapi biasa saja atas kekhawatiran tersebut sehingga masih merasa cukup puas dengan pernyataan tersebut. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait keamanan dari pekerjaan yang dimiliki saat ini: *“antara was-was dan ngga kita tetap bertahan di perusahaan ini... karena kondisi keuangan perusahaan kan memang sedang turun, di tambah lagi kebijakan perusahaan mengurangi kantor cabang, jadi ada pengurangan jumlah pegawai,... tapi biasanya karyawan kontrak yang ngga diperpanjang lagi masa kerjanya, kalau karyawan tetap kan perusahaan ada pertimbangan mengeluarkan uang pesangon yang banyak,... ”* (wawancara, Juni 2009).

12. Pelayanan sosial (*Social service*)

Tabel IV.27

Kesempatan Melakukan Sesuatu Untuk Orang Lain

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	0	0%	2x 0 = 0
N	4	13,3%	3x 4 = 12
P	22	73,3%	4x22 = 88
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	120

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.27 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 73,3% karyawan atau 22 orang responden menyatakan puas akan kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain. Dalam wawancara diketahui bahwa dukungan dari rekan dan atasan membuat seorang karyawan dapat menggantikan pekerjaan rekan kerja yang lain apabila rekan kerjanya berhalangan hadir di kantor saat itu. Sebanyak 13,3% karyawan juga menyatakan sangat puas, sementara sisanya sebanyak 13,3% karyawan menyatakan biasa saja atas pernyataan tersebut.

13. Status sosial (*Social status*)

Tabel IV.28

Kesempatan Untuk Dapat Menjadi “Seseorang” di Dalam Lingkungan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	6	20,0%	2x 6 = 12
N	4	13,3%	3x 4 = 12
P	20	66,7%	4x20 = 80
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	104

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.28 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% karyawan atau 20 orang responden menyatakan puas akan posisi status sosial dalam lingkungan kerja. Dalam wawancara diketahui bahwa para karyawan tidak memperlakukan dan membeda-bedakan seseorang berdasarkan latar belakang maupun posisi pekerjaannya, sehingga kesempatan menjadi seseorang yang didengar dan diperhatikan oleh komunitas terbuka lebar. Sebaliknya sebanyak 20% karyawan menyatakan tidak puas, sementara sisanya sebanyak 13,3% karyawan menyatakan biasa saja atas pernyataan tersebut.

14. Nilai-nilai moral (*Moral values*)

Tabel IV.29
Kemampuan Untuk Melakukan Hal dalam Pekerjaan
yang Tidak Bertentangan Dengan Hati Nurani
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	6	20,0%	1x 6 = 6
TP	6	20,0%	2x 6 = 12
N	4	13,3%	3x 4 = 12
P	14	46,7%	4x14 = 56
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	86

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.29 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 46,7% karyawan menyatakan puas akan nilai-nilai moral yang berhubungan dengan pekerjaan. Namun kemampuan melakukan hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani belum dilakukan oleh semua karyawan karena keragaman nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan. Dalam wawancara diketahui bahwa, masih kentalnya budaya "diberi dan memberi" antara pihak karyawan dan marketing menyebabkan pelanggaran terhadap prosedur kerja masih terjadi, sehingga masing-masing sebanyak

20% karyawan merasa tidak puas dan sangat tidak puas melakukan sesuatu hal yang bertentangan dengan hati nurani dan sebanyak 13,3% karyawan merespon netral atas pernyataan tersebut.

15. Pengakuan (*Recognition*)

Tabel IV.30
Pujian yang Didapatkan Atas Kerja yang Diselesaikan
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	10	33,3%	2x10 = 20
N	0	0%	3x 0 = 0
P	20	66,7%	4x20 = 80
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	100

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Setiap karyawan pasti menginginkan hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh perusahaan. Berdasarkan pada tabel IV.30 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% karyawan atau 20 orang responden menyatakan puas atas pengakuan yang diberikan oleh atasan, dan sebaliknya sebanyak 33,3% karyawan menyatakan tidak puas, karena merasa bahwa pengakuan kerja dari perusahaan masih dirasakan kurang, yang ditandai dengan lamanya kesempatan promosi yang diberikan. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait pujian yang didapatkan atas pekerjaan yang diselesaikan: *“adanya pujian dari atasan sich bikin kita lebih semangat, ga harus selalu lisan, karena beliau lebih banyak ngasih pujian lewat tulisan memo, tapi memo yang isinya mengkritik hasil pekerjaan juga ada, yah kita anggap aja sebagai koreksi di kemudian hari...hmm, kita juga mengharapkan ada lebih dari sekedar pujian, misalnya berupa promosi kenaikan jabatan...”* (wawancara, Juni 2009).

16. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tabel IV.31
Kebebasan Untuk Menggunakan Penilaian Diri Sendiri
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	10	33,3%	2x10 = 20
N	0	0%	3x 0 = 0
P	20	66,7%	4x20 = 80
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	100

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar dari para karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar. Seseorang akan merasa puas jika dirinya diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan pada tabel IV.31 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% karyawan atau 20 orang responden menyatakan puas atas kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam memberi penilaian terhadap pekerjaannya sehingga pekerja merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya sebanyak 33,3% karyawan menyatakan tidak puas. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait tanggung jawab yang diberikan perusahaan: *“yah...kita senang aja kalau perusahaan ngasih kebebasan untuk kerjaan,... karena kita yang ngejalanin jadi lebih tahu gimana baiknya nyelesin kerjaan, yang penting kan ga menyalahi prosedur,... namanya juga perusahaan jasa, jadi jaga costumerlah, juga nama baik perusahaan...”* (wawancara, Juni 2009).

17. Pengawasan atas hubungan antar karyawan (*Supervision-human relations*)

Tabel IV.32

Cara Atasan Menangani Keluhan Para Karyawan n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	16	53,3%	2x16 = 32
N	10	33,3%	3x10 = 30
P	0	0%	4x 0 = 0
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	82

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Seorang pemimpin yang professional adalah pemimpin yang dapat menilai karyawannya secara obyektif dan memperlakukan bawahannya dengan adil, dengan tidak melihat latar belakang dan status kepegawaiannya di perusahaan tersebut. Pemimpin yang dapat memberi solusi terhadap permasalahan di lingkungan kerja sangat diharapkan oleh karyawan.

Berdasarkan tabel IV.32 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% karyawan menyatakan tidak puas terhadap cara atasan dalam menangani keluhan karyawan, karena dianggap pilih-pilih dan belum menangani keluhan karyawan dengan sungguh-sungguh, sehingga karyawan merasa terabaikan. Sebanyak 33.3% karyawan menyatakan biasa saja dan sebaliknya sebanyak 13,3% karyawan menyatakan sangat puas atas pernyataan tersebut. Menurut keterangan dari karyawan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait cara atasan menangani keluhan karyawan: “wah...gimana ya mbak, terkadang pimpinan di sini kurang tanggap dan hanya mendengarkan karyawan tertentu saja sich, ga semua keluhan karyawan direspon, jadi kita ngerasa beliau pilih-pilih gitu...” (wawancara, Juni 2009).

18. Pengawasan atas hal-hal teknis (*Supervision technical*)

Tabel IV.33

Pengawasan Atasan Mengenai Hal-hal Teknis

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	4	13,3%	1x 4 = 4
TP	10	33,3%	2x10 = 20
N	0	0%	3x 0 = 0
P	16	53,3%	4x16 = 64
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	88

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan tabel IV.33 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% karyawan menyatakan puas dengan pengawasan atasan terhadap hal-hal teknis dalam pekerjaan. Sebaliknya sebanyak 33,3% karyawan menyatakan tidak puas, dan sebanyak 13,3% menyatakan sangat tidak puas, hal ini dikarenakan beberapa karyawan menganggap pengawasan atasan terhadap hal-hal teknis dalam pekerjaan dirasa kurang, misalnya saja bila kerusakan sistem komputer terjadi maka penanganan oleh atasan dirasa lambat.

19. Variasi (*Variety*)

Tabel IV.34

Kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan) (seperti seni & Olah Raga)

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	10	33,3%	1x10 = 10
TP	6	20,0%	2x 6 = 12
N	4	13,3%	3x 4 = 12
P	10	33,3%	4x10 = 40
SP	0	0%	5x 0 = 0
Total	30	100 %	74

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.34 di atas, menunjukkan bahwa kepuasan karyawan atas kesempatan yang diberikan perusahaan pada kegiatan selingan seperti olahraga dan hiburan masih kurang. Sebanyak 33,3% karyawan menyatakan sangat tidak puas dan 20% menyatakan tidak puas. Hanya sebanyak 33,3% karyawan yang menyatakan puas dan sisanya sebanyak 13,3% karyawan menyatakan biasa saja atas pernyataan tersebut.

20. Kondisi kerja (*Working conditions*)

Tabel IV.35
Kondisi Lingkungan Kerja
(ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan)
n = 30

Kategori	Frekuensi	Persentase	Bobot
STP	0	0%	1x 0 = 0
TP	16	53,3%	2x16 = 32
N	4	13,3%	3x 4 = 12
P	6	20,0%	4x 6 = 24
SP	4	13,3%	5x 4 = 20
Total	30	100 %	88

Sumber : Hasil Penelitian Pada Bulan Juni 2009

Berdasarkan pada tabel IV.35 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% karyawan menyatakan tidak puas atas kondisi ruang kerja, hal ini dikarenakan karena terbatasnya peralatan yang disediakan oleh karyawan, misalnya lemari atau *filling cabinet* untuk menyimpan berkas-berkas arsip, sehingga tumpukan berkas dirasakan mengganggu kenyamanan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, para karyawan menginginkan ruang kerja yang memungkinkan untuk bergerak leluasa, dapat menyimpan arsip dan berkas dengan rapih, tidak terlihat berantakan, ruangan yang selalu dibersihkan setiap harinya, ada pemandangan ke luar gedung, pendingin

ruangan (*air conditioner*) yang cukup, tidak terlalu dingin dan juga tidak terlalu panas, dan para karyawan juga menginginkan ruangan kerja yang nyaman untuk bekerja yang tidak terlalu bising sehingga dapat mudah berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Masing-masing sebanyak 13,3% karyawan menyatakan sudah sangat puas dan biasa saja terhadap kondisi ini. Sedangkan sisanya sebanyak 20% juga telah merasa puas dan nyaman dalam bekerja dengan kondisi saat ini.

Selanjutnya seluruh indikator dari kepuasan kerja tersebut di atas akan digabungkan keseluruhan skornya untuk dapat mempermudah dalam membuat peringkat skor dari keseluruhan butir – butir *Minnesota Satisfaction Questionnaire* tersebut.

Tabel IV.36

Perhitungan Skor Total Butir–Butir Dalam Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Peringkat	Skor	Kategori
1	1	122	Baik
2	13	90	Cukup Baik
3	6	110	Baik
4	19	72	Tidak Baik
5	8	100	Cukup Baik
6	20	70	Tidak Baik
7	12	92	Cukup Baik
8	2	120	Baik
9	4	116	Baik
10	5	116	Baik
11	11	94	Cukup Baik
12	3	120	Baik
13	7	104	Cukup Baik
14	16	86	Cukup Baik
15	9	100	Cukup Baik

16	10	100	Cukup Baik
17	17	82	Cukup Baik
18	14	88	Cukup Baik
19	18	74	Tidak Baik
20	15	88	Cukup Baik
Rata-rata skor total		97,2	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada Bulan Juni 2009

Dari tabel IV.36 mengenai peringkat indikator variabel kepuasan kerja di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 6 (enam) butir indikator yang menunjukkan nilai yang baik, berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan pada 30 orang karyawan Divisi Layanan Bisnis Syariah PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera, yaitu penggunaan kemampuan (*ability utilization*), kegiatan yang dikerjakan sehari-hari (*activity*), hubungan antara rekan kerja (*co-worker*), kreativitas (*creativity*), kemandirian (*independence*), dan layanan sosial (*social service*).

Sebanyak 11 (sebelas) butir indikator yang berpredikat cukup baik dan perlu ditingkatkan kembali, yaitu pencapaian terhadap prestasi (*achievement*), kewenangan yang dimiliki (*authority*), kompensasi (*compensation*), keamanan (*security*), dukungan sosial (*social status*), nilai-nilai moral (*moral value*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), pengawasan terhadap karyawan (*supervision-human relation*), pengawasan atas hal-hal teknis (*supervision-technical*) dan kondisi kerja (*working conditions*). Sedangkan menurut responden terdapat 3 (tiga) butir indikator yang dinilai tidak baik oleh karyawan yaitu kesempatan kemajuan (*advancement*), kebijakan perusahaan (*company policies*), dan variasi kegiatan (*variety*).

D. Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Dengan bantuan program aplikasi SPSS 15.0 untuk mencari tahu nilai korelasi Rank Spearman didapat hasil sebagai berikut:

Tabel IV.37
Uji Korelasi Spearman
Variabel Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja

Correlations			MOTIVASI	PUAS
Spearman	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.532**
		Sig. (2-tailed)	.	.004
		N	30	30
	PUAS	Correlation Coefficient	.532**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.05 level

Dari Tabel IV.37 diatas, dapat dilihat besar koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,532. Angka korelasi tersebut menunjukkan hubungan sedang antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja responden, sedangkan tanda '+' menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi yang diterima, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Uji t

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan Rank Spearman maka diperlukan pengujian hipotesis. Perumusan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol diberikan simbol H_0 , sedangkan untuk hipotesis alternatif diberikan simbol H_a . Pengujian hipotesis ini akan menggunakan distribusi t dengan keyakinan $(1-\alpha)$ sebesar 95% dan derajat kebebasan $n-2$

Uji hipotesis ini dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{rs \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-rs^2)}}$$

Jadi :

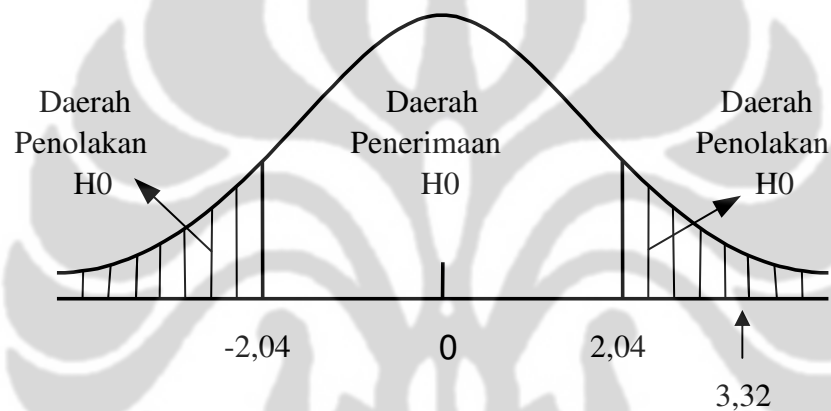
$$t_{hitung} = \frac{0.532 \sqrt{(30 - 2)}}{\sqrt{(1 - 0.532^2)}} = 3,32$$

Nilai kritis $t_{\alpha} = 0.05$

Nilai kritis $t(0,025; 28) = 2,04$

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,32 > 2,04$

Gambar IV.1



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap Rank Spearman dengan menggunakan distribusi t adalah positif $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($3,32 > 2,04$) yang berarti H_0 ditolak yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan Divisi Layanan Bisnis Syariah PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera.