

BISNIS DAN MANAJEMEN

JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT

M. Anas
Y. Anni Aryani
Subekti Djamaludin

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Arief Prima Johan
Gugup Kismono

Kapabilitas Berubah Organisasional dan Kinerja Organisasional dalam Konteks Persaingan Bisnis: Pengaruh Moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Jarak Kekuasaan yang Berbeda

Ari Linawati
Agus Widodo

Analisis Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas terhadap Struktur Modal

Yustia Monique
Rahmawati

Manajemen Laba dan Mekanisme Internal *Corporate Governance*: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2003-2007

M. Syafiqurrahman

Pengaruh *Accounting Flexibility* terhadap *Real* dan *Accrual-Based Earnings Management*

Kartika Indrajati
Siti Khoiriyah

Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, Komitmen dan Diferensiasi Produk pada Kepuasan dan Kesiapan Untuk Komunikasi *Word Of Mouth*

Sri Suranta

Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan antara *Total Quality Management* dengan Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan *Go Publik* di Bursa Efek Jakarta

Triana Paramytha
Asri Laksmi Riani

Analisis Pengaruh Anteseden Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Loyalitas Kerja

ANALISIS PENGARUH ANTESEDEN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS KERJA

¹TRIANA PARAMYTHA

²ASRI LAKSMI RIANI

^{1&2}FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEBELAS MARET

ABSTRACT

The purpose of study is to find the empirical evidence which influence job satisfaction antecedence and the impact to job loyalty in PT.Telkom Surakarta. Job satisfaction antecedences used on this study are empowerment and participation; working conditions; reward and recognition; teamwork; and training and development. The sampling technique is purposive sampling. The number of last samples are used as much as 175 employees with criteria have a minimum working at least one year period. The method of analysis used in this study is a Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 6.0. Result of this study shows all indicators of each Job satisfaction antecedence (empowerment and participation; working conditions; reward and recognition; teamwork; and training and development) that has significant influence on job satisfaction and job loyalty. Suggestion for the further study, should adding the samples and expanding the scope of this study, considering other variables that are closely related to the variables in this study.

Keyword: *human resources management, job satisfaction and job loyalty.*

Berkembangnya dunia global sekarang ini menyebabkan ruang lingkup bisnis dalam industri jasa khususnya dalam bidang telekomunikasi memicu tingkat persaingan yang amat tinggi. Hal ini ditandai dengan munculnya operator baru dalam jumlah besar dengan strategi yang semakin inovatif. Bisnis telekomunikasi saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat, tidak menentu dan banyaknya gangguan baik dari sisi teknologi, regulasi, pasar maupun persaingan (Henny, et al., 2007)

Sudah menjadi hal yang umum bahwa tujuan utama tiap perusahaan adalah agar dapat tumbuh dan berkembang dalam jangka panjang. Bagi perusahaan-perusahaan dengan tenaga sumber daya manusia yang dominan, kepuasan kerja yang dirasakan pegawainya adalah hal yang paling utama (Turkyilmaz, et al., 2011). Pegawai yang merasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan potensi yang

dimilikinya akan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya (Chen, 2006).

Beban kerja yang lebih besar akibat tumbuh dan berkembangnya organisasi tidak harus selalu berbanding lurus dengan penambahan karyawan. Ukuran sukses pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi tidak ditentukan oleh besarnya karyawan atau banyaknya aktivitas terkait sumber daya manusia yang dilakukan. Sebaliknya, ukuran sukses tersebut dinilai dari keberhasilan praktisi sumber daya manusia di perusahaan tersebut dalam mencetak sebanyak-banyaknya sumber daya manusia yang kompeten dan mampu mencapai target kerja. Akibatnya, kepuasan kerja merupakan dorongan utama seorang karyawan termotivasi untuk segera menyelesaikan target pekerjaannya (Togia, et al., 2004).

Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2002) merupakan keadaan emosi yang

Triana Paramytha adalah mahasiswa sedangkan Asri Laksmi Riani adalah staf pengajar jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta. Alamat FE UNS, Jl. Ir. Sutarni no.36a, Kampus Kentingan, Surakarta 57126. Telp/Fax: (0271) 638143. Email: asrilaksmiriani@yahoo.com