PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UD. TAPE 82 BONDOWOSO

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

oleh

Mohammad Afif Luqman Hakim
NIM 060810201246

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2011

http://digilib.unej.ac.id

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi	: PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UD. TAPE 82 BONDOWOSO
Nama	: Mohammad Afif Luqman Hakim
NIM	: 060810201246
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. H. Budi Nurhardjo, M. Si.	Drs. Moch. Syaharudin, M. Si.
NIP. 19570310 198403 1 003	NIP. 19550919 198503 1 003

Dr. Hj. Istifadah, M. Si.
NIP. 19661020 199002 2 001

JUDUL SKRIPSI
PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UD. TAPE 82 BONDOWOSO

Yang dipersiapkan dan disusun Oleh :

Nama	: Mohammad Afif Luqman Hakim
NIM	: 060810201246
Jurusan	: Manajemen

Telah dipertahankan di depan Tim penguji pada tanggal :

17 Oktober 2011

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Susunan Tim Penguji

Ketua	: Dr. Handriyono, SE., M. Si. NIP. 19620802 199002 1 001	:
Sekretaris	: Drs. Moch. Syaharudin, M. Si. NIP. 19550919 198503 1 003	:
Anggota	: Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si. NIP. 19570310 198403 1 003	:

Mengetahui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, MSc.
NIP. 19560831 189403 1 002

MOTTO

"Bacalah dengan nama Tuhanmu yang menciptakan"

"Sesungguhnya aku pergi menghadap kepada Tuhanku,
dan Dia akan memberi petunjuk kepadaku"
(Ash Shaaffaat 99)

Kebenaran sepenuhnya bersemayam di dalam hakekat,
Tapi orang dungu mencarinya di dalam kenampakan.
(Jalaluddin Ar Rumi)

Ilmu tanpa amal bagaikan pohon tak berbuah
(filsafat Islam)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Mohammad Afif Luqman Hakim
NIM : 060810201246
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UD. TAPE 82 BONDOWOSO

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 23 September 2011
Yang menyatakan

Mohammad Afif Luqman Hakim
NIM. 060810201246

PERSEMBAHAN

Dengan setulus hati, Saya persembahkan Skripsi ini untuk :

1 Ayahanda Mohammad Ilyas, S. PdI. tercinta.
2 Ibunda Siti Amaliyah tercinta, yang telah mendoakan, memberi kasih sayang, membimbing, serta mendukung dengan penuh ketulusan dan sepenuh hati.
3 Guruku, KH. Hasan Munawi dan (Alm.) KH. Raden Panji Moch. Toyib Suryadi, SH. Terima kasih atas ilmu dan bimbingannya.
4 Adikku Miftahul Walid dan Alvin Nurqolbi Habsyi tersayang, serta keluarga besarku yang tidak pernah lelah memberi do'a dan dukungan di setiap langkahku.
5 Kekasihku tersayang, Lisa Ayu Mayliana yang selalu mencurahkan perhatian, membuat aku selalu bersemangat dalam hidup.
6 Sahabat-sahabatku Dimas, Patria, Udif, Tgo, Niko, Ipunk Megadeth.
7 Keluarga Besar MAHAPENA FE. UNEJ yang telah mendidik dan memberi pengalaman berharga.
8 Teman-teman kontrakan Perum. BTN Mastrip H-15 atas rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan, I Love You All.
9 Teman-temanku Jurusan Manajemen FE. UNEJ 2006.
10 Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Tape 82 Bondowoso " ini bertujuan (1) untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan (3) untuk menganalisis variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengikutsertakan seluruh anggota populasi yang ada pada UD. Tape 82 Bondowoso yaitu sebanyak 46 orang. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yaitu kuisioner, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan yang terakhir analisis koefisien determinasi.

Dari penelitian ini diketahui bahwa pengaruh variabel Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso sebesar 63,2% sedangkan 36,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Kata kunci : Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Tape 82 Bondowoso ".

Penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, baik itu berupa motivasi, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Istifadah, M. Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Budi Nurhardjo, M. Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan sebagian waktunya untuk memberikan bimbingan serta arahan pada penulis.
4. Bapak Drs. Moch. Syaharudin, M. Si. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Dra. Sudarsih, M. Si. selaku Dosen Wali yang telah memberikan masukan dan bantuan kepada penulis selama masa studi.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

7. Bapak Saman selaku Pimpinan, dan seluruh karyawan dan karyawati UD. Tape 82 Bondowoso yang telah membantu penulis selama penelitian secara langsung maupun tidak langsung.
8. Buat semua Teman- temanku yang sudah memberikan saran dan kritiknya selama penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
10. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas jember.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 23 September 2011

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
HALAMAN MOTTO ..... **iv**
HALAMAN PERNYATAAN ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
ABSTRAKSI ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

I. PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 4
1.3.1 Tujuan Penelitian 4
1.3.2 Manfaat Penelitian 5

II. TINJAUAN PUSTAKA **6**
2.1 Landasan Teori 6
2.1.1 Sistem Pengupahan 6
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Upah 6
2.1.1.2 Sistem Upah 6
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah ... 7
2.1.2 Karakteristik Individu .....
10
2.1.2.1 Pengertian Kepribadian dan Karakteristik 10
2.1.2.2 Ciri dan Atribut Kepribadian 10
2.1.2.3 Ciri Kepribadian Populer 11

2.1.3 Lingkungan Kerja 14
.....
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 14
2.1.3.2 Hubungan antara Karyawan dengan Pimpinan 14
2.1.3.3 Hubungan antar Sesama Karyawan 15
2.1.3.4 Kondisi Kerja 15
2.1.3.5 Fasilitas Kantor 15
2.1.4 Kepuasan Kerja 15
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja 15
2.1.4.2 Teori-teori Kepuasan Kerja 16
2.1.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja 21
2.1.6 Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 22
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu 23
2.3 Kerangka Konseptual 26
2.4 Hipotesis 27

III. METODE PENELITIAN 28
3.1 Rancangan Penelitian 28
3.2 Populasi dan Sampel 28
3.3 Skala Pengukuran 28
3.4 Prosedur Pengumpulan Data 29
3.4.1 Jenis Data 29
3.4.2 Metode Pengumpulan Data 29
3.5 Identifikasi Variabel 30
3.6 Definisi Operasional Variabel 30
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 33
3.7.1 Uji Validitas 33

3.7.2 Uji Reliabilitas 34
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda 34
3.9 Uji Asumsi Klasik 35
3.9.1 Uji Multikolinieritas 35
3.9.2 Uji Heterokedastisitas 36
3.10 Uji Hipotesis 36
3.10.1 Uji F 36
3.10.2 Uji t 38
3.11 Analisis Koefisien Determinasi 39
3.11.1 Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2) 39
3.11.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2) 40
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah 41

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 43
4.1 Gambaran Umum UD. Tape 82 Bondowoso 43
4.1.1 Gambaran Singkat Perusahaan 43
4.1.2 Struktur Organisasi UD. Tape 82 Bondowoso 44
4.1.3 Wilayah Pemasaran UD. Tape 82 Bondowoso 45
4.1.4 Aspek Personalia 46
4.1.4.1 Pengaturan Hari dan Jam Kerja 46
4.1.4.2 Sistem Penggajian 47
4.1.4.3 Pelatihan Tenaga Kerja 48
4.2 Analisa Data 48
4.2.1 Gambaran Umum Populasi Penelitian 48
4.2.2 Deskripsi Variabel 50
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 53
4.2.4 Uji Asumsi Klasik 56
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda 57
4.2.6 Pengujian Hipotesis 57

4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi 59
4.3 Pembahasan 61
4.3.1 Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja 61
4.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja 62
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 62

V. KESIMPULAN DAN SARAN 64
5.1 Kesimpulan 64
5.2 Saran 64

DAFTAR PUSTAKA 66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian 68
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden 73
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden 79
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas 90
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas 96
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 100
Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas 103

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan yang dicapai perusahaan, hanya mungkin diraih jika pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut memiliki komitmen dan rasa memiliki terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Rasa memiliki hanya mungkin dibangun melalui kepuasan dalam bekerja dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, nyaman.

Untuk dapat berkarya dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dibutuhkan rasa puas atas pekerjaan yang ditekuni dan dilaksanakan, rasa puas akan memberi semangat dan dorongan untuk lebih berprestasi. Kondisi seperti ini dimiliki oleh setiap karyawan sehingga selayaknyalah pimpinan menciptakan iklim dan budaya kerja yang kondusif dan nyaman bagi para pegawainya.

Menurut Handoko (1997: 193), kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi pegawai tetapi secara langsung juga mempengaruhi organisasi tempat dimana pegawai tersebut berada, maju mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada pegawai yang ada di dalamnya, untuk itulah, maka organisasi baik profit maupun non profit bahkan organisasi pendidikan senantiasa berusaha mewujudkan kepuasan kerja pegawainya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap individu dalam menjalani pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan akan sangat menentukan dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan, jika dalam melaksanakan tugasnya karyawan memiliki kepuasan kerja, maka karyawan tersebut juga akan berperan aktif membangun kondisi lingkungan perusahaan menuju lingkungan kerja kondusif (Siagian, 1996: 295).

Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan atas pekerjaan yang ditekuninya antara lain aspek emosional, karyawan yang keberadaan dirinya sering direndahkan dan dihina dalam organisasi tempatnya