



**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**

## **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.  
NIP. 19570310 198403 1 003

Drs. Moch. Syaharudin, M. Si.  
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 kuisisioner, 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 kehadiran 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 karyawan 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

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
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
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
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.....	
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
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
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
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
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
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner 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

bekerja, akan berakibat pada tumbuhnya kebencian atas perilaku yang diterima dari pimpinan atau rekan kerja, sebaliknya jika seseorang yang tergabung dalam sebuah perusahaan mendapat perhatian dari pimpinan, dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan serta memiliki kesempatan yang luas untuk menyusun strategi dan kegiatan kerja perusahaan.

Karyawan sebagai individu memiliki banyak kepentingan dan tujuan dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi, agar karyawan bersedia melaksanakan setiap kegiatan dan tugas dengan penuh tanggung jawab dan perhatian yang tinggi, maka karyawan harus dimuliakan dihormati dan dipuaskan, rasa puas dan bangga dalam bekerja hanya mungkin diraih dengan adanya kepercayaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja terhadap proses kerja dan hasil kerja yang dicapainya.

Pemimpin yang mengelola perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja harus mampu membangun sistem komunikasi yang efektif dan mampu mengikat tali silaturahmi yang manusia antara pimpinan dengan karyawan. Rasa hormat menghormati dan saling memberi masukan serta tanggap terhadap keberadaan karyawan dan ketercapaian tujuan merupakan modal yang sangat dibutuhkan dalam membangun tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari keseluruhan derajat suka dan tidak suka karyawan terhadap aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan dasar acuan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya (Handoko, 1997: 196).

Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, sedangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam individu yang berbeda-beda, termasuk dalam hal tingkat kepuasan karyawan yang satu berbeda dengan karyawan yang lain. Kondisi demikian selalu terjadi dalam suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat mempengaruhi para karyawan sebagai individu yang berbeda-beda.



Tape adalah makanan olahan berbahan dasar singkong dengan fermentasi ragi. Makanan ini telah menjadi ciri khas dan produk unggulan Kabupaten Bondowoso. Dengan resep tradisional dan secara turun temurun menjadikan tape khas Bondowoso memiliki rasa yang manis dan enak sehingga terkenal diseluruh Indonesia bahkan luar negeri. Bagi masyarakat maupun turis mancanegara tape dijadikan makanan hidangan maupun makanan oleh-oleh.

UD. Tape 82 Bondowoso adalah suatu organisasi yang bergerak di bidang bisnis makanan olahan berbahan dasar singkong. UD. Tape 82 Bondowoso merupakan usaha dagang lokal yang dimiliki secara perorangan. Sebagaimana telah dikemukakan di atas, 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. Oleh karena itu pemilik UD. Tape 82 Bondowoso bermaksud mengevaluasi kepuasan kerja karyawannya guna merespon persaingan di masa yang akan datang terutama di sektor bisnis makanan olahan. Meskipun usaha ini telah lama didirikan, yaitu sejak tahun 1980, selama ini pemilik sekaligus pimpinan UD. Tape 82 Bondowoso tersebut kurang memperhatikan aspek sumber daya manusia, sehingga seberapa penting dan seberapa baik atau buruknya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak dapat diperoleh. Oleh karena itu UD. Tape 82 Bondowoso untuk masa yang akan datang menyadari perlunya upaya memperhatikan aspek sumber daya manusia untuk kemajuan yang dicapai perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

UD. Tape 82 Bondowoso merupakan usaha dagang lokal yang dimiliki secara perorangan yang bergerak di bidang bisnis makanan olahan berbahan dasar singkong. UD. Tape 82 Bondowoso sebagai suatu perusahaan tidak terlepas dari masalah tentang kepuasan kerja karyawan yang meliputi sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja. Secara langsung disadari bahwa kepuasan kerja di perusahaan memiliki peranan penting dalam menjaga dan

meningkatkan kinerja karyawan, yang hal ini juga akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso?
2. Apakah variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso?
3. Diantara variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.
3. Untuk menganalisis variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi:

1. Bagi perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak UD. Tape 82 Bondowoso dalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut kepuasan kerja serta memberikan masukan mengenai berbagai tindakan perbaikan yang mungkin diperlukan agar penerapan sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.

3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya untuk mencapai kesempurnaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sistem Pengupahan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Upah**

As'ad (1995: 93) mengungkapkan bahwa gaji sebenarnya adalah upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya, yang membedakan antara upah dengan gaji adalah dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Menurut Flippo dalam As'ad (1995: 92) upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Hal ini dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hadiah kerja yang diberikan dalam bentuk finansial. As'ad (1995: 93) mendefinisikan upah sebagai penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekatnya upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang. Sedang Mathis dan Jackson (2002: 119) mengartikan upah sebagai bayaran yang secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja.

###### **2.1.1.2 Sistem Upah**

Upah yang diberikan kepada karyawan merupakan hak yang memang seharusnya mereka terima sebagai hasil kerja keras dan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Masing-masing perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dalam menilai dan menentukan besarnya upah serta sistem penggajian yang dipakai dalam rangka memberikan balas jasa atau menggaji karyawannya. Maier dalam As'ad (1999: 94-96) mengklasifikasikan sistem upah kedalam empat sistem. Keempat sistem tersebut adalah sebagai berikut :

1) Sistem upah menurut produksi

Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing (sesuai dengan *individual differences*).

2) Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem pengupahan ini semata-mata hanya didasarkan atas waktu yang digunakan dalam bekerja, misalnya upah perjam, mingguan atau bulanan.

3) Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah ini memberikan penghargaan yang lebih kepada karyawan yang lebih senior.

4) Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau yang sudah berkeluarga.

Selain sistem yang telah tersebut diatas ada beberapa sistem yang menggunakan keterampilan dan kinerja sebagai dasar dalam kebijakan penggajian karyawan (Schuler dan Jackson, 1999: 112-113;140-143).

1) Sistem penggajian berdasarkan keterampilan

Sistem ini merupakan sistem penggajian yang didasarkan pada beberapa keterampilan yang dimiliki para karyawan dan beberapa pekerjaan yang dapat mereka lakukan. Sistem ini berdasarkan asumsi bahwa seseorang yang dapat melakukan lebih banyak tugas yang berbeda-beda, atau yang pengetahuannya lebih banyak adalah lebih bernilai dan harus dibayar menurut kemampuan, bukan menurut tugas jabatan, kenaikan gaji akan diberikan hanya apabila pekerja memperlihatkan kemampuan menjalankan kecakapan tertentu.

2) Sistem penggajian berdasarkan kinerja

Sistem ini merupakan sistem penggajian yang berdasar pada nilai kontribusi kinerja individu terhadap tim atau unit organisasi. Agar sistem ini dapat berjalan dengan efektif, maka sistem penggajian berdasar kinerja ini harus berhubungan dengan tiga persoalan utama yaitu : penentuan dan pengukuran kinerja, penentuan imbalan dan penerimaan karyawan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1993: 139-140) faktor-faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka upah cenderung tinggi. Sedangkan jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung turun.

2) Organisasi buruh

Serikat buruh yang kuat, berarti memiliki posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, hal ini akan menaikkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.

3) Kemampuan untuk membayar

Tingginya upah akan menaikkan biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Apabila kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan ia terima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas.

5) Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Tempat tinggal seseorang akan mempengaruhi gaya dan biaya hidup mereka.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan-peraturan upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

Gaji merupakan salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi tingkat absensi dan tingkat keluar-masuknya (*turnover*) karyawan dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang telah diungkapkan Schuler dan Jackson (1999: 125-126) yang menyatakan bahwa jika suatu organisasi ingin meminimalkan tingkat ketidakhadiran dan keluar-masuknya (*turnover*) karyawan melalui kompensasi, organisasi harus memastikan bahwa karyawan puas dengan bayaran mereka. Ada tiga faktor panentu utama dalam kepuasan gaji yang meliputi :

1) Keadilan bayaran

Keadilan bayaran mengacu pada berapa bayaran yang diyakini seseorang pantas ia dapatkan dalam hubungannya dengan berapa bayaran yang orang lain pantas dapatkan. Orang cenderung menentukan berapa besar bayaran yang pantas mereka dan orang lain peroleh dengan membandingkan dengan apa yang mereka berikan kepada organisasi dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi. Jika mereka memandang tukar-menukar ini adil atau sebanding, mereka mungkin akan merasa puas. Jika mereka merasakan tidak adil, mereka mungkin tidak puas. Tentu saja perbandingan ini berdasarkan persepsi dari masing-masing karyawan.

2) Tingkat pembayaran

Orang membandingkan tingkat bayarannya dengan apa yang mereka yakini dengan apa yang semestinya mereka terima. Maka mereka puas, jika tingkat bayaran “yang semestinya” sebanding dengan tingkat bayaran aktual. Salah satu acuan tingkat pembayaran yang dapat digunakan misalnya adalah, peraturan pemerintah tentang UMR.

3) Praktek-praktek administrasi pembayaran

Ada beberapa yang perlu diperhatikan dalam praktek-praktek administrasi pembayaran diantaranya adalah:

- a) Upah dan gaji yang ditawarkan seharusnya kurang lebih sama dengan upah dan gaji yang dibayarkan kepada karyawan lain dalam organisasi yang setara.
- b) Penetapan harga jabatan bisa mempertinggi kepuasan terhadap bayaran bilamana dipandang mewujudkan filosofi bayaran yang sebanding untuk jabatan dengan nilai yang setara.
- c) Sistem pembayaran untuk kinerja harus disertai dengan metode pengukuran akurat kinerja karyawan dan harus cukup terbuka sehingga karyawan dapat melihat hubungan kinerja-bayaran.
- d) Tingkat kompensasi dan struktur bayaran seharusnya ditinjau kembali terus menerus dan diperbaharui jika perlu.

- e) Kepercayaan dan konsistensi perlu dipelihara, tanpa kepercayaan dan konsistensi kepuasan terhadap bayaran akan menurun, dan bayaran akan menjadi sasaran keluhan tanpa memandang persoalan yang sesungguhnya.

## **2.1.2 Karakteristik Individu**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepribadian dan Karakteristik**

Menurut Alport dalam Setyobroto (2005) kepribadian merupakan organisasi dinamis meliputi sistem psiko-fisik yang menentukan ciri-ciri tingkah laku yang tercermin dalam cita-cita, watak, sikap dan sifat-sifat serta perbuatan manusia". Dalam konteks organisasi, kepribadian didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) sebagai gabungan ciri fisik dan mental yang relative stabil yang memberi kesan identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

### **2.1.2.2 Ciri dan Atribut Kepribadian**

Ciri kepribadian menurut Kreitner dan Kinicki (2005) terdiri dari konsep diri yang terdiri dari *self-esteem* (penghargaan diri), *self efficacy* (kepercayaan atas kemajuan diri) dan *self monitoring* (evaluasi diri), letak kendali, kepribadian tipe A. Sementara karakteristik kepribadian menurut Robbins dan Judge (2007:15-18) diantaranya adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia, jujur. Semakin konsisten karakteristik tersebut muncul di saat merespon lingkungan, hal itu menunjukkan faktor keturunan atau pembawaan (*traits*) merupakan faktor yang penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2007), kepribadian utama terkait dengan perilaku kerja seseorang dibagi terdiri dari 6 yaitu machiavellianisme, narsisme, pemantauan diri, berani mengambil resiko, kepribadian proaktif dan kepribadian Tipe A.



### 2.1.2.3 Ciri Kepribadian Populer

#### 1. Locus of Control (LOC)

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control*. Kreitner & Kinichi (2005) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. lebih lanjut dinyatakan bahwa dimensi *internal-external locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

## 2. Intorvert dan Esktrovert

Pribadi ekstrovert adalah kondisi seseorang dimana dia menyenangi bergaul dan bersama orang lain. Dia tidak merasa terpaksa untuk berbicara di depan orang lain dalam acara sosial dan tidak canggung untuk berbicara di depan orang banyak yang belum dikenal. Biasanya ia disenangi oleh lingkungannya karena cenderung lebih pandai mengelola emosi dan siap berempati dengan orang lain. Sebaliknya, pribadi introvert merupakan kepribadian seseorang dimana ia cenderung kurang menyenangi bersama orang lain, dia lebih suka menyendiri, tidak suka dengan orang baru, tidak suka berbicara di depan umum, kurang yakin diri, pemalu dan pendiam (Hariwijaya, 2005).

## 3. Kepribadian Tipe A

Kepribadian Tipe A merupakan kompleks tindakan emosi yang dapat diamati dalam setiap orang yang terlibat secara agresif dalam suatu perjuangan yang terus-menerus dan tak henti-henti untuk mencapai hal yang lebih dari sekarang. (Kreitner dan Kinicki, 2005). Meyer Friedmen dan Rosenman (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) memberikan penjelasan mengenai pola perilaku tipe A yang merupakan suatu kompleks tindakan emosi yang dapat diamati dalam setiap orang yang terlibat secara agresif dalam suatu perjuangan yang terus menerus dan tak henti-hentinya untuk mencapai hal yang lebih, dan lebih dalam waktu singkat dan lebih singkat lagi, dan jika perlu melawan usaha yang berkebalikan dari orang lain. Individu dengan jenis kepribadian tipe A adalah manusia yang tak henti-hentinya ingin mencapai sesuatu yang lebih tinggi (tinggi dan banyak), dengan waktu yang terasa selalu kurang. Ciri-ciri dari jenis kepribadian tipe A termasuk pemikiran yang sarat dengan bagaimana manusia dapat mengejar waktu, bagaimana manusia bersaing terus-menerus dengan ketat, bagaimana tingkah laku manusia hampir selalu mengarah kepada permusuhan, keinginan yang besar untuk menggunakan waktu yang luang dan ketidaksabaran menyelesaikan tugas. "Sosialisasi yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen perusahaan, rasa percaya diri pada pekerjaan, mengurangi

tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan (Peters, 1997 dalam Sopiah, 2008). Dengan karakteristik individu membentuk perilaku dan budaya yang ada dalam perusahaan. Wheellem Hunger dalam Nimran yang dikutip Sopiah (2008: 128), “sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah membantu pengembangan rasa keterkaitan pribadi dengan perusahaan, membantu menstabilisasi perusahaan sebagai sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk”. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Karakteristik individu dalam Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan, nilai dan sikap merupakan faktor yang menentukan kesesuaian karakteristik seseorang dengan pekerjaannya.

1. Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill).

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja penyedia dan organisasi.

Menurut As'ad (2004), pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian karakteristik seseorang dengan pekerjaannya.

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Dengan alasan tersebut maka, penelitian ini memasukkan minat sebagai salah satu indikator dari karakteristik individu, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian karakteristik seseorang dengan pekerjaannya.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Ahyari, 1999: 12). Menurut Ahyari (1999: 125-126) dan Robbins (2001: 150) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi empat, terdiri dari hubungan antara karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, kondisi kerja, dan fasilitas kantor.

#### **2.1.3.2 Hubungan antara Karyawan dengan Pimpinan**

Karyawan dan Pimpinan perusahaan merupakan bagian dari perusahaan dengan tugas dan wewenang yang berbeda. Sering kali terjadi perbedaan cara pandang antara karyawan dengan pimpinan, di satu pihak karyawan menuntut hak-haknya segera dipenuhi, di pihak lain pimpinan memberi tekanan yang besar kepada karyawannya dalam menjalankan tugasnya yang dibutuhkan adalah komunikasi dua arah, karyawan mengkomunikasikan kebutuhannya sedangkan pihak manajemen mengidentifikasi kebutuhan karyawan serta informasi mengenai arah gerak perusahaan ke depan. Hubungan karyawan dengan pimpinan yang sehat akan menciptakan budaya perusahaan yang sehat pula. Ide, gagasan dan keluhan karyawan akan mampu dipahami pimpinan, sebaliknya karyawan akan memahami kebutuhan perusahaan.

### **2.1.3.3 Hubungan antar Sesama Karyawan**

Hubungan antar sesama karyawan yang baik dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Keakraban dengan sesama rekan kerja akan menimbulkan rasa nyaman berada di lingkungan orang-orang yang dikenal baik. Hal ini akan mengarah ke meningkatnya kepuasan kerja, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. (Robbins, 2001: 150)

### **2.1.3.4 Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja. Setiap manajemen perusahaan menyadari bahwa sudah sewajarnya untuk mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik. Menurut Ahyari (1999: 149-186), ada beberapa macam kondisi kerja yang perlu diterapkan oleh manajemen perusahaan dalam rangka menyiapkan kondisi kerja yang baik dan nyaman, yaitu suhu udara, penerangan, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

### **2.1.3.5 Fasilitas Kantor**

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dalam pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dari definisi tersebut, maka Ahyari (1999: 125) menjelaskan yang termasuk fasilitas kantor adalah fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan, dan fasilitas sosial.

## **2.1.4 Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.**

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda, dan pada akhirnya dampaknya pun tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan

membawa kehancuran perusahaan segera maupun secara perlahan. Dengan demikian kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, suka atau tidak suka. Untuk lebih memahami tentang pengertian kepuasan kerja ini. Merujuk pada diskriptif diatas As'ad (1999: 104) dengan mengutip pendapatnya Hoppec mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Lebih jauh Gibson, Ivanchevich dan Donnelly (1996: 150-152) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, gaji dan tunjangan. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Dengan demikian, seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003: 203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan ressa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasisituasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

#### **2.1.4.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.**

Berbicara masalah teori kepuasan semuanya bermula dari teorinya Maslow dalam hierarki kebutuhan. Dimana kepuasan tersebut akan diperoleh karena adanya dorongan-dorongan untuk memenuhi lima kebutuhan yaitu: fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang ada dalam pribadi individu.

Namun dalam makalah ini penulis tidak menggunakan teori yang ditawarkan oleh Maslow tersebut karena teori tersebut kurang cocok bilamana dimasukkan kedalam konsep kepuasan kerja. Maslow hanya menggambarkan terkait dengan bagaimana menumbuhkan dorongan-dorongan yang ada dalam individu yang menimbulkan kepuasan, dan itupun hanya sebatas pada masalah-masalah yang lebih umum. Oleh karena itu dalam makalah ini penulis menspesifikan dengan mengadopsi teorinya Herzberg *Two Factor Theory*. Dikarenakan teori tersebut banyak diadopsi diberbagai perusahaan, sedangkan teori-teori yang lain penulis hanya menjadikannya sebuah perbandingan dengan teorinya Herzberg atau juga sebuah kepanjangan tangan dari teori tersebut.

Herzberg menurut penelitiannya, terdapat dua faktor yaitu *job satisfiers*, faktor-faktor penyebab kepuasan atau disebut dengan *motivators*, dan *job dissatisfiers*, faktor-faktor penyebab ketidakpuasan atau disebut dengan *hygiene factors*. Teori ini paralel dengan teorinya Maslow, *motivators* cenderung pada kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan *hygiene factors* cenderung pada kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah khusus kebutuhan keamanan, Miftah Toha (2007: 230-231). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators. Satisfier atau motivators adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan As'ad (1999, p.104). Motivator faktor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.

Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah achievement (keberhasilan menyelesaikan tugas), recognition (penghargaan), work it self (pekerjaan itu sendiri), responsibility (tanggung jawab), possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan diri), advancement (kesempatan untuk maju).

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Sementara itu Hygiene factor menurutnya adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah working condition (kondisi kerja), Interpersonal relation (hubungan antar pribadi), company policy and administration (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya), supervision technical (teknik pengawasan), job security (perasaan aman dalam bekerja). Dimana kepuasan tersebut dapat diperoleh dengan dua aspek antara intristik dan ekstrinsik, ada pula kepuasan tersebut diperoleh jika apa yang diinginkan sesuai dengan kenyataan, membandingkan input outcames dengan yang lainnya akan mendatangkan kepuasan pula. Hal ini jika dikaji lebih mendalam akan menepis anggapan bahwa kepuasan seseorang hanyalah berupa finansial.

### **C. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.**

Faktor-faktor kepuasan kerja perlu dibahas, khususnya untuk memenuhi pertanyaan tentang apa yang diukur dalam variabel kepuasan kerja. Banyak peneliti memperlihatkan sejumlah aspek situasi yang berbeda sebagai sumber yang penting dari kepuasan kerja. Pendapat tersebut antara lain sebagai berikut : Siagian (1996: 25) menyatakan, bahwa harapan-harapan pada organisasi, biasanya tercermin antara lain : 1). Kondisi kerja yang baik; 2) merasa diikutsertakan dalam proses pengambiln keputusan, terutama yang menyangkut nasibnya; 3) cara pendisiplinan yang diplomaatik; 4) penghargaan yang wajar atas prestasi kerja; 5) kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya; 6) pembaayran yang



adil dan wajar; 7) kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi; 8) adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi; 9) jaminan adanya perlakuan yang adil dan objektif; 10) pekerjaan yang menarik.

Menurut As'ad dengan mengutip (1999: 114) pendapatnya Gilmer mengatakan, bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah : 1) kesempatan untuk maju; 2) keamanan kerja; 3) gaji atau upah; 4) perusahaan dan manajemen; 5) pengawasan (supervisi); 6) faktor instrinsik dari pekerjaan; 7) kondisi kerja; 8) aspek sosial dalam pekerjaan; 9) komunikasi; 10) fasilitas. Lagi-lagi As'ad (1999: 115) bahwa hal-hal yang menimbulkan rasa puas adalah: 1) prestasi; 2) penghargaan; 3) kenaikan jabatan; dan 4) pujian. Sedangkan yang menimbulkan perasaan tidak puas adalah: 1) kebijakan perusahaan; 2) supervisor; 3) kondisi kerja; dan 4) gaji atau upah.

Pendapat lain (Hasibuan, Melayu 2001: 203) dalam bahasa yang berbeda merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dari berbagai pendapat di atas dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan,

suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. (As'ad, 1999: 115-116).

#### **D. Pengukuran Kepuasan Kerja.**

Terdapat banyak cara untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan baik besar maupun kecil. Menurut Luthan (1989: 177-180) terdapat empat cara yang dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu (!) *Rating Scale*, (2) *Critical incidents*, (3) *Interviews* dan (4) *Action Tendencies*.

##### **1. Rating Scale**

Pendekatan yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan Rating Scale antara lain: (1) Minnesota Satisfaction Questionnaire, (2) Job Descriptive Index, dan (3) Porter Need Satisfaction Questionnaire. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang demikian rupa yang di dalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang terkategori dalam unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak dapat memutuskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

*Job descriptive index*. adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall, dan Hulin. Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan mitra kerja.

*Porter Need Satisfaction Questionnaire* adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer.

Pertanyaan yang diajukan lebih memfokuskan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para manajer.

## **2. Critical Incidents**

Critical Incidents dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia menggunakan teknik ini dalam penelitiannya tentang teori motivasi dua faktor. Dalam penelitiannya tersebut dia mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor-faktor apa yang saja yang membuat mereka puas dan tidak puas.

## **3. Interview**

Untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

## **4. Action Tendencies**

Action Tendencies dimaksudkan sebagai suatu kecenderungan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan action tendencies.

*Berdasarkan uraian diatas, maka pengukuran kepuasan kerja tidak serta-merta dilakukan secara menduga-duga, perlu adanya paradigma kuantitatif, dikarenakan kepuasan kerja karyawan berbeda antara satu-dengan yang lainnya. Pengukuran kepuasan kerja diatas hanyalah metodologi untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya.*

### **2.1.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.**

#### **1. Produktifitas atau kinerja (Unjuk Kerja).**

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja. Asad (2004: 113). Menurut Blunchor dan Kapustin yang dikutip oleh Sinungan

(1987: 9) berpendapat bahwa, produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

## 2. Disiplin.

Gibson dkk. (1996) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal.

## 3. Ketidakhadiran dan Turn Over.

Porter & Steers dalam As'ad (2004, p.115). mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

### **2.1.6 Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja sebenarnya merupakan suatu bentuk yang mendukung organisasi pada kepuasan kerja, dimana satu variabel dengan yang lainnya saling berkaitan. Pengertian dari kepuasan kerja itu sendiri menurut Gibson, Ivanchevich dan Donelly (1996: 150-152) menyatakan: "Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, gaji dan

tunjangan”. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki.

Sebagaimana dikemukakan oleh As’ad (1999: 104): dengan mengutip pendapatnya Hoppec mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.” Dengan demikian, seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

## **2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu**

**A.** Penelitian mengenai faktor kepuasan kerja dilakukan oleh Halimah (2008) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mega Cosy Furniture Di Bondowoso” Penelitian ini memiliki empat variable bebas yaitu : Imbalan ( $X_1$ ), Pekerjaan ( $X_2$ ), Kesuaian Kepribadian ( $X_3$ ), Kondisi Kerja ( $X_4$ ) menyimpulkan bahwa :

1. Variabel-variabel imbalan, pekerjaan, kesuaian kepribadian, dan kondisi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Mega Cosy Furniture Di Bondowoso.
4. Variabel imbalan merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan Pada PT. Mega Cosy Furniture Di Bondowoso.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai kepuasan kerja. Kemudian perbedaan adalah terletak pada variabel bebas serta objek penelitian. Dalam penelitian sebelumnya variabel kepuasan kerja adalah imbalan, pekerjaan, kesuaian kepribadian, dan kondisi kerja, sedangkan pada penelitian ini variabel bebasnya menggunakan sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja. Alasan yang bisa dikemukakan oleh penulis tentang mengapa variabel yang tidak sama disertakan dalam penelitian ini, karena lebih mengutamakan sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja yang tentunya lebih lengkap kajiannya, dimana penelitian terdahulu tersebut, variabel bebasnya sudah termasuk dalam variabel dalam penelitian sekarang.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk meneliti variabel yang bersifat sistem perusahaan dan psikologis karyawan yaitu variabel-variabel tersebut dibangun melalui interaksi anggota kelompok dan melalui sikap saling pengertian dalam kegiatan kerja sehari-hari, dan apakah hal tersebut terjadi secara umum di perusahaan lain.

**B.** Penelitian mengenai faktor kepuasan kerja dilakukan oleh Dani Agung W. (2008) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember”. Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu : Pelayanan Karyawan ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ), Hubungan Antar karyawan ( $X_3$ ), sedangkan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) merupakan Variabel Intervening menyimpulkan bahwa :

1. Variabel-variabel Pelayanan Karyawan, Kondisi Kerja, Hubungan Antar karyawan, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember.
2. Variabel Pelayanan karyawan merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai kepuasan kerja dengan salah satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Kemudian perbedaan diantara keduanya adalah terletak pada variabel bebas serta objek penelitian. Dalam penelitian sebelumnya variabel kepuasan kerja hanya pada lingkungan kerja, Alasan yang bisa dikemukakan oleh penulis tentang mengapa variabel yang tidak sama disertakan dalam penelitian ini, karena lebih mengutamakan sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja yang tentunya lebih lengkap kajiannya, dimana penelitian terdahulu tersebut, variabel bebasnya juga termasuk dalam salah satu variabel dalam penelitian sekarang.

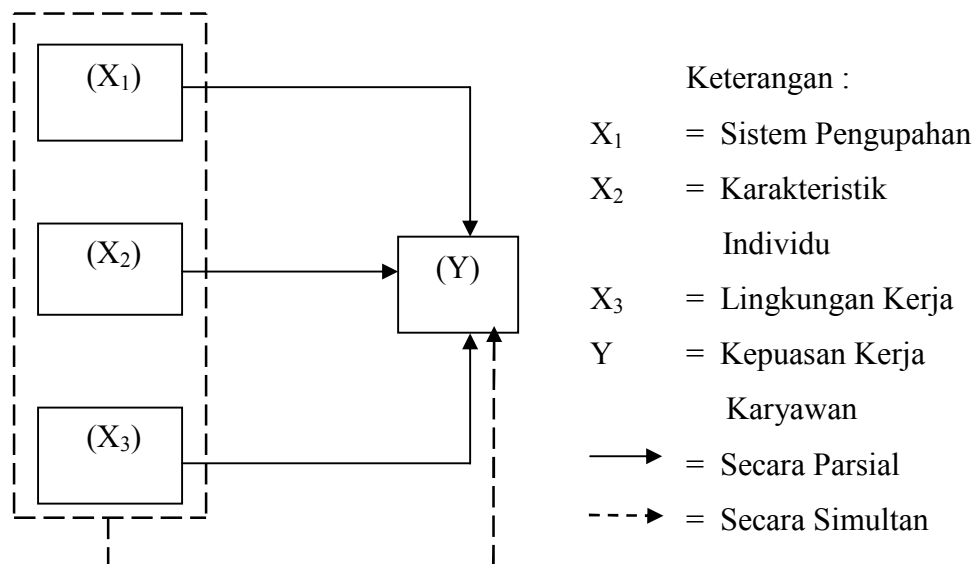
Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang tampak pada tabel sebagai berikut :

Peneliti	Halimah	Dani Agung W.	Moh. Afif LH
Judul	Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mega Cosy Furniture Di Bondowoso	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember	Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Tape 82 Bondowoso
Tahun	2008	2008	2011
Variabel	<p><b>2.</b> Variabel Bebas (X):</p> <p>Imbalan (X<sub>1</sub>)</p> <p>Pekerjaan (X<sub>2</sub>)</p> <p>Kesuaian Kepribadian (X<sub>3</sub>)</p> <p>Kondisi kerja (X<sub>4</sub>)</p> <p><b>3.</b> Variabel Terikat (Y)</p> <p>Kepuasan kerja</p>	<p><b>a.</b> Variabel Bebas (X):</p> <p>Pelayanan Karyawan (X<sub>1</sub>)</p> <p>Kondisi Kerja (X<sub>2</sub>)</p> <p>Hubungan Antar karyawan (X<sub>3</sub>)</p> <p><b>b.</b> Variabel Intervening (Z)</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p><b>c.</b> Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p><b>a.</b> Variabel Bebas (X) :</p> <p>Sistem Pengupahan (X<sub>1</sub>)</p> <p>Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>)</p> <p>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</p> <p><b>b.</b> Variabel Terikat (Y)</p> <p>Kepuasan kerja Karyawan</p>
responden	50	80	46
Alat Analisis	Analisis Linear Berganda	Analisis Jalur (Path Analysis)	Analisis Regresi Linear berganda

Sumber : kajian Empiris

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual

Variabel terikat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas sistem pengupahan, variabel terikat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas karakteristik individu, Variabel terikat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja.

Variabel terikat kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel bebas sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja.



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teoritis yang telah disampaikan dalam penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah bahwa :

1. Variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.
2. Variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.
3. Variabel sistem pengupahan berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan *eksplanatory research*. Menurut Singarimbun dan Efendi (2005: 5) jenis penelitian menggunakan metode *eksplanatory* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian *eksplanatory* ini juga digunakan untuk menguji variabel bebas dan terikat tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 di Bondowoso. Periode penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2011.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi atau *universe* menurut Singarimbun dan Effendi (2005: 152), ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tape 82 Bondowoso. Menurut Arikunto (2002: 117) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari total populasi.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penelitian ini menggunakan metode sensus karena mengikutsertakan seluruh anggota populasi yang ada yaitu sebanyak 46 orang.

#### **3.3 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut

bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala Likert.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

- a. Tidak Setuju (TS) diberi skor 1
- b. Kurang Setuju (KS) diberi skor 2
- c. Ragu-ragu (R) diberi skor 3
- d. Setuju (S) diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

### **3.4 Prosedur Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung pada objek penelitian. Yaitu dengan cara menyebarkan kuisiner mengenai indikator-indikator tentang sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan. Sumber data diperoleh melalui penelitian lapangan (*fields research*).

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia, dan buku bacaan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian serta sumber-sumber lainnya yang mendukung (*library reseach*).

#### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan, maka dalam penelitian ini dilakukan :

1. Studi Kepustakaan (konsep teori) yang berkaitan dengan kegiatan membaca, mempelajari dan memahami buku – buku literatur dan penelitian sebelumnya di perpustakaan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
2. Studi Lapangan
  - a. Kuisisioner  
Metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi jawaban dengan skor tertentu yang menggambarkan keadaan karyawan pada saat itu.
  - b. Dokumentasi  
Menggunakan dokumen perusahaan mengenai data perusahaan, terutama yang menyangkut struktur organisasi dan tenaga kerja yang digunakan.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas atau *independent* (X) dan variabel terikat atau *dependent* (Y)

1. Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.
2. Variabel Bebas (X) adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu :
  - a. Sistem Pengupahan ( $X_1$ )
  - b. Karakteristik Individu ( $X_2$ )
  - c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah kegiatan mendefinisikan variabel yang telah didefinisikan diatas sehingga variabel-variabel tersebut dapat dioperasionalkan ke dalam penulisan skripsi.

1. Variabel Terikat (Y)

Kepuasan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor pengukur kepuasan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

## 2. Variabel Bebas (X)

### a. Variabel sistem pengupahan $X_1$

Adalah cara perusahaan memberikan upah sebagai penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekatnya upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang. Variabel sistem pengupahan ini diukur melalui tiga indikator yaitu :

#### 1) Keadilan bayaran

Keadilan bayaran mengacu pada berapa bayaran yang diyakini seseorang pantas ia dapatkan dalam hubungannya dengan berapa bayaran yang orang lain pantas dapatkan.

## 2) Tingkat pembayaran

Orang membandingkan tingkat bayarannya dengan apa yang mereka yakini dengan apa yang semestinya mereka terima. Maka mereka puas, jika tingkat bayaran yang semestinya sebanding dengan tingkat bayaran aktual. Salah satu acuan tingkat pembayaran yang dapat digunakan misalnya adalah, peraturan pemerintah tentang UMR.

## 3) Praktek-praktek administrasi pembayaran

Ada beberapa yang perlu diperhatikan dalam praktek-praktek administrasi pembayaran diantaranya adalah upah yang ditawarkan, penetapan harga jabatan, sistem pembayaran untuk kinerja, tingkat kompensasi dan struktur bayaran, kepercayaan dan konsistensi.

### b. Variabel Karakteristik Individu $X_2$

Variabel karakteristik individu yang dimaksud adalah sebagai gabungan ciri fisik dan mental yang relatif stabil yang memberi kesan identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Variabel Karakteristik Individu diukur melalui empat indikator yaitu : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

#### 1. Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

#### 2. Nilai

nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

#### 3. Sikap (attitude)

adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini

sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja penyedia dan organisasi.

#### 4. Minat (interest)

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

#### c . Variabel Lingkungan Kerja X<sub>3</sub>

Variabel yang dimaksud adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Variabel ini juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan melakukan segala sesuatu sesuai dengan keinginan dan kepentingan perusahaan tanpa ada rasa terpaksa. Variabel ini dapat dibagi menjadi empat, terdiri dari :

- 1 Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
- 2 Hubungan antar sesama karyawan
- 3 Kondisi kerja
- 4 Fasilitas kantor

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Menurut Husein (2002: 111), uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus yaitu :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- X = Nilai variabel bebas
- Y = Nilai variabel terikat
- n = jumlah data (responden / populasi)

Dasar pengambilan keputusan (Santoso S, 2004 : 276) :

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil  $>$  r tabel, maka butir atau variabel tersebut Valid.
- b. Jika r hasil positif, dan r hasil  $<$  r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak Valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas (keandalan) internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) didasarkan pada konsistensi internal suatu instrumen pengukuran.

Rumus perhitungan *Alpha Cronbach* : (Nunally, 1996 – 58)

$$\alpha = \frac{(K)\text{cov}/\text{var}}{1 + (K - 1)\text{cov}/\text{var}}$$

Dimana :

- $\alpha$  = *Alpha*
- K = Jumlah butir dalam skala
- Cov = Rerata kovarian diantara butir
- Var = Rerata varians dari butir

Kriteria suatu alat ukur (kuesioner) dikatakan reliabel bila koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ )  $>$  0,6 (Nunally, 1996: 58).

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan fungsi regresi linear berganda yang menurut Supranto (2003: 204) diformulasikan sebagai berikut :



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - b\bar{X}$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan kerja karyawan
X <sub>1</sub>	=	Sistem Pengupahan
X <sub>2</sub>	=	Karakteristik Individu
X <sub>3</sub>	=	Lingkungan Kerja
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	=	Koefisien regresi X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> terhadap variabel Y
e <sub>i</sub>	=	Variabel pengganggu
$\bar{Y}$	=	Nilai rata-rata variabel Y
$\bar{X}$	=	Nilai rata-rata variabel X

Analisis regresi ini dilakukan sebagai uji statistik untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mengingat variabel-variabel bersifat kualitatif dan menggunakan skala ordinal, maka agar dapat diolah menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu harus dilakukan penyesuaian dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan uji Z sebagai berikut : Erickson (1981 : 184)

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma /}$$

Dengan penyesuaian skala tersebut maka data yang diperoleh dapat dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi

satu dengan yang lainnya. Kolinieritas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF dengan ketentuan apabila nilai  $VIF > 5$ , maka terjadi multikolinieritas (Gujarati, 2001:299).

### 3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji terjadi atau tidak terjadinya heterokedastisitas pada model persamaan regresi dalam penelitian ini, digunakan metode pengujian *Glejser*. Pengujian *Glejser* mempunyai semangat yang sama dengan pengujian *Park*. Digunakannya *Glejser test*, karena teknik mempunyai kelebihan dapat diaplikasikan baik dengan sampel kecil maupun besar. Setelah mendapatkan residual  $e_{it}$  dari persamaan regresi, *Glejser* menyarankan untuk meregresi nilai absolut dari  $e_{it}$ ,  $|e_{it}|$ , terhadap variabel independen yang diperkirakan mempunyai hubungan yang erat dengan  $\sigma_{it}^2$ . Bentuk fungsional dari *Glejser test* untuk menguji heterokedastisitas adalah sebagai berikut (Gujarati, 2001: 187):

$$|e_{it}| = \beta_1 X_{it} + v_{it}$$

$$|e_{it}| = \beta_1 \sqrt{X_{it}} + v_{it}$$

$$|e_{it}| = \sqrt{\beta_0 + \beta_1 X_{it}} + v_{it}$$

$$|e_{it}| = \sqrt{\beta_0 + \beta_1 X_{it}^2} + v_{it}$$

## 3.10 Uji Hipotesis

### 3.10.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (Algifari, 2001:163). Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya variabel-variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya variabel-variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$  pada *confidence interval* sebesar 95% dengan *degree of freedom (df)* adalah  $(k-1)$  dan  $(n-k)$  dimana  $k$  adalah banyaknya variabel regresor dan  $n$  merupakan banyaknya observasi.

c. Kriteria pengujian

Untuk menerima atau menolak hipotesis nol dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (sign F) masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Apabila signifikannya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak berarti secara simultan variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila signifikannya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  tidak bisa ditolak yang berarti secara simultan variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Selain dilihat dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dapat pula dilihat dari F tabel Secara sistematis, uji F dapat dituliskan sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2 / (k - 1)}{(1 - r^2) / (n - K)}$$

Dimana :

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah data

$K$  = Jumlah variabel bebas

$F$  = Hasil  $F_{hitung}$

Hipotesis nol yang diterima atau apabila :

$F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  diterima

$H_0$  diterima =  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

d. Kesimpulan

Ho ditolak = Hal ini berarti ada pengaruh antara sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho diterima = Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3.10.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) secara parsial (Algifari, 2001:124).

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$  pada *confidence interval* sebesar 95% dengan *degree of freedom (df)* adalah  $(n-k-1)$  dimana k adalah banyaknya variabel regresor dan n merupakan banyaknya observasi.

c. Kriteria pengujian

Untuk menerima atau menolak hipotesis nol dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (*sign t*) masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Apabila signifikannya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka Ho ditolak berarti secara parsial variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila signifikannya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka Ho diterima yang berarti secara parsial variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Selain dilihat dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dapat pula dilihat dari t tabel.

Secara matematis uji t dapat dituliskan seperti berikut ini :

$$t = \frac{\beta_i}{S_b}$$

Dimana :

T = Signifikansi

$\beta_i$  = Koefisien regresi variabel bebas

Sb = Kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan rumus :

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$

$$S_b = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XV}{n - 2}}$$

Hipotesis nol yang diterima atau apabila :

Ho ditolak =  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima =  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

#### d. Kesimpulan

Ho ditolak = Hal ini berarti ada pengaruh antara sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho diterima = Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3.11 Analisis Koefisien Determinasi

#### 3.11.1 Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama. Bentuk rumus sebagai berikut (Supranto, 2003:289):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum y^2}$$

Dimana :

$R^2$	=	Koefisien determinasi berganda
$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien regresi
$X_1, X_2, X_3$	=	Variabel terikat
$Y$	=	Variabel bebas

### 3.11.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

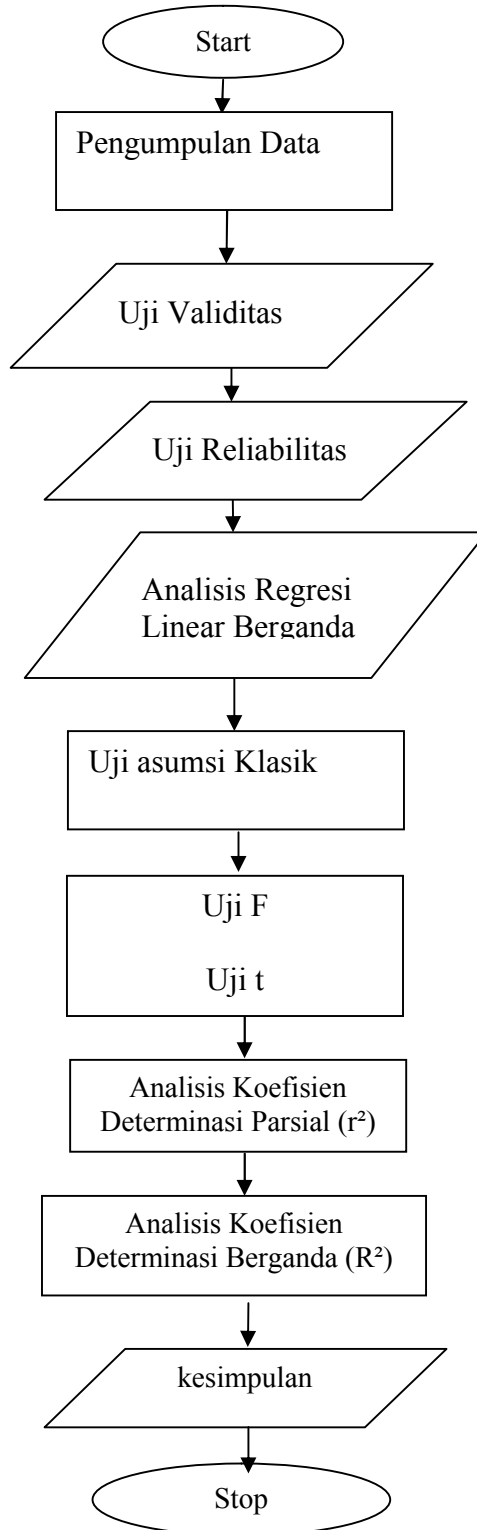
Digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan secara individu variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Koefisien determinasi ini dirumuskan sebagai berikut (Sudjana, 1993:370) :

$$r^2 = \frac{b\{n\sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)\}}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Dimana :

$b$	=	Koefisien arah
$X_i$	=	Variabel bebas i
$Y$	=	Variabel tidak bebas
$r^2$	=	Koefisien determinasi parsial variabel i terhadap kepuasan kerja karyawan

### 3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Gambar :

- a. Start yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah
- b. Tahap pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan bagi penelitian melalui observasi, kuisisioner, wawancara, dokumenter, dan studi pustaka yang berhubungan dengan variabel Sistem Pengupahan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), serta Kepuasan Kerja karyawan ( $Y$ ).
- c. Melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data untuk mengetahui keandalan instrumen dalam penelitian
- d. Uji data dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- e. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikolinieritas dan heterokedastisitas
- f. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat
- g. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat
- h. Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama.
- i. Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ) secara individu.
- j. Menyimpulkan hasil penelitian
- k. Stop yaitu hasil akhir dari penelitian yang dilakukan.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum UD. Tape 82 Bondowoso**

##### **4.1.1. Gambaran Singkat Perusahaan**

UD. Tape 82 Bondowoso sebuah perusahaan yang bergerak di bidang panganan olahan yang berbahan dasar singkong. Perusahaan yang berlokasi di Jalan P.B. Sudirman no. 29 Bondowoso ini didirikan oleh pemiliknya, Bapak Saman pada tahun 1982. Setelah lima tahun berjalan, usaha Tape 82 semakin maju dan semakin menunjukkan usaha yang dapat diandalkan untuk menjadi sebuah badan usaha. Oleh karena itu, pemilik usaha Tape 82 selanjutnya mengurus ijin usaha dan memperoleh surat ijin usaha dengan nomor SIUP 234/13-06/PK/VIII/1987.

Pada awal berdirinya perusahaan ini hanya memproduksi tape dengan bahan dasar singkong. Produksi yang masih berskala kecil tersebut hanya dikerjakan secara tradisional dan dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit pula, yaitu 12 orang.

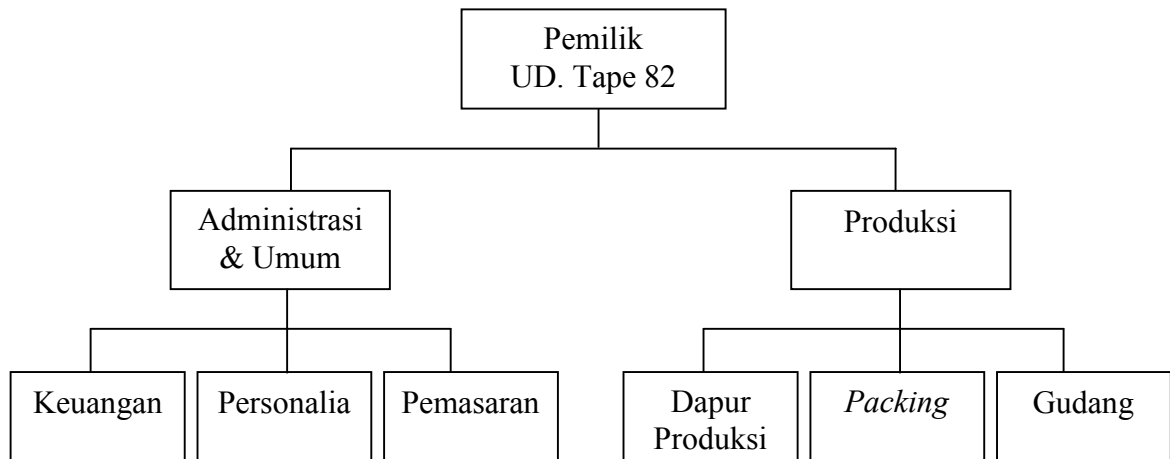
Seiring berjalannya waktu, usaha ini berkembang menjadi perusahaan dengan skala yang lebih besar. Tenaga kerja yang dibutuhkan menjadi lebih banyak, saat ini jumlah karyawan UD. Tape 82 Bondowoso ada 46 orang. Usaha yang semula hanya dijalankan secara tradisional dan sistem kekeluargaan, sekarang harus dikelola dengan lebih profesional, baik dari manajemen perusahaan maupun manajemen produksinya, meskipun pimpinan perusahaan masih dipegang oleh pemilik usaha sendiri. Saat ini UD. Tape 82 Bondowoso memproduksi bukan saja tape singkong, tetapi juga panganan lain dengan bahan dasar singkong, yaitu suwar-suwir, tape bakar, prol tape, dan brownies tape.

Dengan memperbanyak varian produk yang dihasilkan UD. Tape 82 Bondowoso berharap akan dapat memperluas pangsa pasarnya. Pemasaran UD. Tape 82 Bondowoso yang semula hanya ada di Bondowoso, saat ini mencapai wilayah Jawa Timur.

#### 4.1.2. Struktur Organisasi UD. Tape 82 Bondowoso

Bagi suatu kegiatan usaha atau perusahaan diperlukan suatu organisasi yang baik. Semakin besar kegiatan usaha atau perusahaan, maka semakin sulit persoalan organisasi yang akan dihadapi begitu pula sebaliknya.

Struktur organisasi UD. Tape 82 Bondowoso dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi UD. Tape 82 Bondowoso

Sumber : UD. Tape 82 Bondowoso

Uraian mengenai pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

##### a. Pimpinan UD. Tape 82

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab Pimpinan meliputi :

1. Menentukan kebijaksanaan pokok di bidang perencanaan, pengarahan, penyusunan, dan pengendalian / pengawasan segala guna dana perusahaan;
2. Mengkoordinasi dan mengawasi kebijaksanaan tersebut;
3. Mengkoordinasi dan bertanggung jawab atas segala aktivitas perusahaan baik keluar maupun ke dalam;
4. Mengevaluasi dan mengawasi kegiatan perusahaan pada periode tertentu untuk mengetahui perkembangan perusahaan.

Dalam mengelola usahanya Pimpinan UD. Tape 82 Bondowoso membawahi langsung Bagian Administrasi dan Umum, dan Bagian Produksi.

### **b. Bagian Administrasi dan Umum**

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab Bagian Administrasi dan Umum meliputi kegiatan-kegiatan administrasi di perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya Bagian Administrasi dan Umum dibantu oleh Sub bagian Keuangan, Sub Bagian Personalia, dan Sub bagian Pemasaran.

1. Sub bagian Keuangan, mencatat kegiatan finansial perusahaan dan laporan berbagai pertanggungjawaban kepada pimpinan;
2. Sub bagian Personalia, mengelola administrasi yang berkaitan dengan tenaga kerja.
3. Sub bagian Pemasaran, tugasnya meliputi membuat rencana pemasaran di masa yang akan datang, melaksanakan rencana pemasaran yang sudah ditetapkan, dan mencari sasaran pasar baru.

### **c. Bagian Produksi**

Bagian Produksi bertugas mengawasi serta mengontrol pelaksanaan kerja agar sesuai dengan pola yang telah ditentukan; mengurus persoalan produksi termasuk pemeliharaan alat/mesin dan efisiensi kerja, mengawasi serta meneliti hasil produksi agar mengetahui apakah sesuai dengan standart yang ditentukan. Dalam melaksanakan tugasnya Bagian Produksi dibantu oleh Sub bagian Dapur Produksi, Sub bagian *Packing*, dan Sub bagian Gudang.

1. Sub bagian Dapur Produksi, memproduksi (memasak) produk yang akan dipasarkan.
2. Sub bagian *Packing*, mengemas produk jadi sesuai kemasan masing-masing varian.
3. Sub bagian Gudang, menyimpan dan mengawasi persediaan bahan baku dan persediaan barang jadi.

#### **4.1.3. Wilayah Pemasaran UD. Tape 82 Bondowoso**

Wilayah pemasaran UD. Tape 82 Bondowoso saat ini meliputi Bondowoso, Jember, Situbondo, Banyuwangi, Lumajang, Probolinggo, Pasuruan, Malang, Surabaya, Sidoarjo, dan Lamongan.

#### 4.1.4. Aspek Personalia

Jumlah karyawan UD. Tape 82 Bondowoso saat ini adalah 46 orang.

Tabel 4.1. Kondisi SDM UD. Tape 82 Bondowoso

<b>Jabatan</b>	<b>PRIA</b>	<b>WANITA</b>	<b>JUMLAH</b>
Pimpinan	1 orang	-	1 orang
Kepala Bagian	2 orang	-	2 orang
Subbagian Keuangan	-	1 orang	1 orang
Subbagian Personalia	1 orang	-	1 orang
Subbagian Pemasaran	3 orang	1 orang	4 orang
Subbagian Dapur Produksi			
o Tetap	4 orang	8 orang	12 orang
o Harian	1 orang	2 orang	3 orang
Subbagian <i>Packing</i>			
o Tetap	3 orang	7 orang	10 orang
o Harian	3 orang	5 orang	8 orang
Subbagian Gudang	3 orang	1 orang	4 orang
<b>TOTAL</b>	<b>21 orang</b>	<b>25 orang</b>	<b>46 orang</b>

Sumber : UD. Tape 82 Bondowoso

##### 4.1.4.1 Pengaturan Hari dan Jam Kerja

Pengaturan hari dan jam kerja karyawan UD. Tape 82 Bondowoso adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2. Pengaturan Hari dan Jam Kerja UD. Tape 82 Bondowoso

<b>Jabatan</b>	<b>Hari</b>	<b>Jam Kerja</b>	
Karyawan Kantor : Pimpinan, Kepala Bagian, Subbag. Keuangan dan Subbag Personalia	Senin – Kamis	07.30 – 12.00	
		Istirahat 13.00 – 16.00	
	Jum'at	07.30 – 11.30	
		Istirahat 13.30 – 17.00	
	Pemasaran	Senin – Kamis	07.30 – 12.00
			Istirahat 13.00 – 16.00
Jum'at		07.30 – 11.30	
		Istirahat 13.30 – 17.00	
Sabtu		07.30 – 12.00	
Produksi		Senin – Kamis	07.30 – 12.00
	Istirahat 13.00 – 16.00		
	Jum'at	07.30 – 11.30	
		Istirahat 13.30 – 17.00	
	Sabtu	07.30 – 12.00	

Sumber : UD. Tape 82 Bondowoso

#### 4.1.4.2 Sistem Penggajian

Sistem upah dan gaji yang diberlakukan di UD. Tape 82 Bondowoso adalah sebagai berikut :

- Pegawai tetap dibayar dengan sistem bulanan. Upah dan gaji pegawai tetap tidak dipengaruhi oleh kegiatan produksi dan dibayarkan setiap akhir bulan. Selain gaji, pegawai tetap juga menerima uang harian (makan + transport) yang diperhitungkan berdasarkan jumlah hari kerja dalam satu bulan.
- Pegawai harian dibayar dengan sistem bulanan, pembayarannya dengan cara dihitung hari masuk dikalikan tarif / upah per hari dan dibayarkan setiap akhir bulan. Upah dan gaji juga tidak dipengaruhi oleh kegiatan produksi.
- Khusus karyawan pemasaran, menerima insentif yang berdasarkan omset penjualan per bulan.

#### 4.1.4.3 Pelatihan Tenaga Kerja

Pada saat ini pelatihan tenaga kerja hanya diberikan pada karyawan yang terlibat pada kegiatan produksi. Hal ini dilakukan agar karyawan yang terlibat pada kegiatan produksi dapat menjaga kualitas produksi Tape 82. Pelatihan tersebut dilaksanakan bekerja sama dengan Dinas Kesehatan Bondowoso.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Gambaran Umum Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan UD. Tape 82 Bondowoso yang berjumlah 46 orang.

#### 1. Komposisi Jenis Kelamin Responden

Dari jawaban kuisioner responden diperoleh informasi tentang komposisi jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Komposisi Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	21 orang	46%
Wanita	25 orang	54%
<b>Jumlah</b>	<b>46 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki dan wanita pada UD. Tape 82 Bondowoso. Karyawan laki-laki berjumlah 21 orang atau 46% populasi penelitian sedangkan karyawan wanita sebanyak 25 orang atau 54% dari seluruh populasi penelitian ini.

#### 2. Komposisi Umur Responden

Dari survey penelitian pada 46 responden penelitian ini diperoleh informasi tentang usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.4. Komposisi Umur Responden

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 30 th	10 orang	22%
30 th – 40 th	27 orang	59%
> 40 th	9 orang	19%
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 populasi penelitian ternyata didominasi karyawan yang berusia antara 30 tahun – 40 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau 59% populasi. Sedangkan 22% populasi penelitian adalah karyawan berusia kurang dari 30 tahun, yaitu sebanyak 10 orang, dan karyawan yang lebih dari 40 tahun ada 9 orang atau 19% dari populasi.

### 3. Komposisi Pendidikan Terakhir Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 sampel penelitian, komposisi tingkat pendidikan akhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5. Komposisi Pendidikan Terakhir Responden

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SLTA	29 orang	63%
D III	12 orang	26%
S1	5 orang	11%
<b>Jumlah</b>	<b>46 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 63% populasi penelitian adalah dominan berpendidikan SLTA, yaitu ada 29 orang, sedangkan 26% atau 12 orang berpendidikan DIII. Dan hanya 11% atau 5 orang yang berpendidikan S1 (sarjana).

### 4. Komposisi Masa Kerja Responden

Dari survey penelitian pada 46 responden penelitian ini diperoleh informasi tentang usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.6. Komposisi Masa Kerja Responden

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 5 tahun	13 orang	28%
5 tahun – 10 tahun	28 orang	61%
> 10 tahun	5 orang	11%
<b>Jumlah</b>	<b>46 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa populasi ini, dominan karyawan dengan masa kerja 5 tahun sampai 10 tahun, yaitu ada 28 orang atau 61% dari populasi penelitian, sedangkan karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13 orang atau 28% dari populasi penelitian, karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun ada 5 orang atau 11% dari populasi penelitian.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel

Untuk mempermudah menganalisis data secara kualitatif dan untuk mempermudah dalam penarikan kesimpulan dalam penelitian, maka akan dipaparkan mengenai jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang telah diajukan.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Sistem Pengupahan

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X <sub>1.1</sub>	5	10,9	19	41,3	21	45,7	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>1.2</sub>	8	17,4	23	50,0	13	28,3	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>1.3</sub>	12	26,1	17	37,0	16	34,8	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>1.4</sub>	9	19,6	21	45,7	14	30,4	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>1.5</sub>	11	23,9	17	37,0	16	34,8	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>1.6</sub>	12	26,1	20	43,5	13	28,3	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>1.7</sub>	11	23,9	19	41,3	15	32,6	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>1.8</sub>	14	30,4	16	34,8	16	34,8	0	0,0	0	0,0	46

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel sistem pengupahan diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan UD. Tape 82 Bondowoso menyatakan sistem pengupahan yang ada di lingkungan kerja UD. Tape 82 Bondowoso sudah baik yang ditunjukkan melalui indikator upah yang didapatkan dapat mencukupi kebutuhan, imbalan yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pimpinan telah melakukan promosi dengan adil, pimpinan ikut membantu mengembangkan karir para karyawan, upah diberikan sesuai dengan jadwal pemberian upah, upah yang didapatkan sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah/UMR, upah yang diberikan kurang lebih sama dengan upah yang dibayarkan kepada karyawan lain dalam organisasi yang setara, dan upah yang diberikan sesuai dengan jabatan.



Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Karakteristik Individu

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X <sub>2.1</sub>	5	10,9	22	47,8	16	34,8	3	6,5	0	0,0	46
X <sub>2.2</sub>	4	8,7	29	63,0	11	23,9	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>2.3</sub>	7	15,2	20	43,5	16	34,8	3	6,5	0	0,0	46
X <sub>2.4</sub>	14	30,4	22	47,8	9	19,6	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>2.5</sub>	8	17,4	27	58,7	8	17,4	3	6,5	0	0,0	46
X <sub>2.6</sub>	8	17,4	23	50,0	13	28,3	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>2.7</sub>	12	26,1	26	56,5	8	17,4	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>2.8</sub>	10	21,7	20	43,5	15	32,6	1	2,2	0	0,0	46

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel karakteristik individu diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan UD. Tape 82 Bondowoso menyatakan karakteristik individu yang ada di lingkungan kerja UD. Tape 82 Bondowoso sudah baik yang ditunjukkan melalui indikator kapasitas karyawan layak untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan, bekerja dengan beban kerja yang sesuai dengan waktu dan tenaga, merasa telah berpartisipasi pada perusahaan dengan pekerjaan yang banyak, rendahnya rasa bosan dengan pekerjaan, merasa pekerjaan yang dilakukan selama ini telah sesuai dengan yang diinginkan, dan perlu adanya perubahan dalam pekerjaan.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X <sub>3,1</sub>	15	32,6	19	41,3	10	21,7	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>3,2</sub>	15	32,6	15	32,6	16	34,8	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,3</sub>	19	41,3	14	30,4	12	26,1	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>3,4</sub>	14	30,4	23	50,0	9	19,6	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,5</sub>	14	30,4	24	52,2	7	15,2	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>3,6</sub>	10	21,7	22	47,8	14	30,4	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,7</sub>	25	54,3	13	28,3	8	17,4	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,8</sub>	26	56,5	19	41,3	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,9</sub>	29	63,0	15	32,6	2	4,3	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,10</sub>	22	47,8	16	34,8	5	10,9	3	6,5	0	0,0	46
X <sub>3,11</sub>	20	43,5	18	39,1	5	10,9	3	6,5	0	0,0	46
X <sub>3,12</sub>	21	45,7	22	47,8	3	6,5	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,13</sub>	27	58,7	15	32,6	2	4,3	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>3,14</sub>	20	43,5	24	52,2	2	4,3	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,15</sub>	16	34,8	23	50,0	6	13,0	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>3,16</sub>	18	39,1	22	47,8	6	13,0	0	0,0	0	0,0	46
X <sub>3,17</sub>	14	30,4	24	52,2	7	15,2	1	2,2	0	0,0	46
X <sub>3,18</sub>	16	34,8	19	41,3	8	17,4	3	6,5	0	0,0	46
X <sub>3,19</sub>	23	50,0	16	34,8	5	10,9	2	4,3	0	0,0	46
X <sub>3,20</sub>	18	39,1	20	43,5	4	8,7	4	8,7	0	0,0	46

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel lingkungan kerja diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan UD. Tape 82 Bondowoso menyatakan lingkungan kerjanya sudah baik yang ditunjukkan melalui indikator yakin dan percaya pada atasan langsung, atasan menangani karyawan yang kinerjanya rendah dengan baik, merasa bebas mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan atasan/supervisor langsung, atasan/supervisor langsung mendiskusikan dengan anda alasan-alasan tentang penilaian kinerja, atasan/supervisor anda bisa memahami cuti atau perusabahan skedul kerja, bimbingan dari atasan/supervisor langsung membantu dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik, hubungan dengan atasan langsung/ supervisor langsung memuaskan, adanya rasa peduli dan saling menolong, adanya kermahan dan jalinan hubungan sosial informal yang baik, komunikasi yang baik, penerangan

yang baik, kondisi suhu baik, ruang gerak di tempat kerja memadai, keamanan memadai, peralatan kerja memadai, fasilitas tempat ibadah memadai, kantin memadai, serta fasilitas kesehatan memadai.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y <sub>1</sub>	12	26,1	24	52,2	10	21,7	0	0,0	0	0,0	46
Y <sub>2</sub>	17	37,0	24	52,2	5	10,9	0	0,0	0	0,0	46
Y <sub>3</sub>	12	26,1	28	60,9	6	13,0	0	0,0	0	0,0	46
Y <sub>4</sub>	17	37,0	28	60,9	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46
Y <sub>5</sub>	11	23,9	26	56,5	9	19,6	0	0,0	0	0,0	46
Y <sub>6</sub>	17	37,0	29	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46
Y <sub>7</sub>	16	34,8	30	65,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kepuasan kerja diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan UD. Tape 82 Bondowoso menyatakan memiliki kepuasan kerja yang baik yang ditunjukkan melalui indikator merasa tenang, interaksi berjalan lancar dengan atasan, interaksi berjalan lancar dengan karyawan lain, perlengkapan kerja mendukung, pengaturan waktu kerja dan istirahat sesuai, jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan memuaskan, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan memuaskan.

#### 4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas digunakan rumus korelasi *product moment*, dimana setiap pertanyaan dikorelasi dengan skor total, kemudian dibandingkan dengan angka kritis pada taraf signifikansi 5% dalam hal ini pada df (*degree of freedom*)  $N-2$  yaitu  $46-2 = 44$  diperoleh angka kritis (*r* tabel) sebesar 0,297. Apabila *r* hitung lebih besar dari angka kritis sebesar 0,297 maka pertanyaan dalam kuesioner adalah layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Pengujian dengan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik *product moment* diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

Variabel	r hitung	r table	Keterangan	Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Sistem pengupahan							
X <sub>1.1</sub>	0,638	0,297	Valid	X <sub>3.5</sub>	0,463	0,297	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,697	0,297	Valid	X <sub>3.6</sub>	0,576	0,297	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,780	0,297	Valid	X <sub>3.7</sub>	0,450	0,297	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,749	0,297	Valid	X <sub>3.8</sub>	0,410	0,297	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,738	0,297	Valid	X <sub>3.9</sub>	0,422	0,297	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,564	0,297	Valid	X <sub>3.10</sub>	0,540	0,297	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,705	0,297	Valid	X <sub>3.11</sub>	0,455	0,297	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,581	0,297	Valid	X <sub>3.12</sub>	0,523	0,297	Valid
Karakteristik Individu				X <sub>3.13</sub>	0,476	0,297	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,636	0,297	Valid	X <sub>3.14</sub>	0,329	0,297	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,698	0,297	Valid	X <sub>3.15</sub>	0,431	0,297	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,821	0,297	Valid	X <sub>3.16</sub>	0,494	0,297	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,775	0,297	Valid	X <sub>3.17</sub>	0,330	0,297	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,736	0,297	Valid	X <sub>3.18</sub>	0,443	0,297	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,531	0,297	Valid	X <sub>3.19</sub>	0,346	0,297	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,360	0,297	Valid	X <sub>3.20</sub>	0,448	0,297	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,401	0,297	Valid				
Lingkungan Kerja							
X <sub>3.1</sub>	0,385	0,297	Valid				
X <sub>3.2</sub>	0,541	0,297	Valid				
X <sub>3.3</sub>	0,552	0,297	Valid				
X <sub>3.4</sub>	0,518	0,297	Valid				

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (lanjutan)

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Kepuasan Kerja			
Y <sub>1</sub>	0,551	0,297	Valid
Y <sub>2</sub>	0,552	0,297	Valid
Y <sub>3</sub>	0,369	0,297	Valid
Y <sub>4</sub>	0,593	0,297	Valid
Y <sub>5</sub>	0,363	0,297	Valid
Y <sub>6</sub>	0,446	0,297	Valid
Y <sub>7</sub>	0,578	0,297	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja) maupun variabel dependen (kepuasan kerja) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	A	Keterangan
Variabel Sistem pengupahan	0,836	
Variabel Karakteristik individu	0,775	Reliabel
Variabel Lingkungan kerja	0,860	$\alpha > 0,6$
Variabel Kepuasan kerja	0,657	

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.7 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena dari hasil pengujian diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih

besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Nunally (1996) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu tidak ada multikolinearitas dan tidak heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.8 *Collinearity Statistic*

Variabel	VIF	Keterangan
Sistem pengupahan	1,694	VIF < 5 Tidak ada multikolinearitas
Karakteristik individu	2,083	
Lingkungan kerja	1,495	

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 6 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 5.

##### 2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji *glejser* yang dilakukan dengan cara melakukan regresi varian gangguan (residual) dengan variabel bebasnya sehingga didapat

nilai P. Untuk mengetahui adanya gejala gangguan atau tidak adalah apabila nilai  $P > 0,05$ , berarti menunjukkan tidak terjadi gangguan dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Sistem pengupahan	-1,522	0,135	Non Heteroskedastisitas
Karakteristik individu	0,543	0,590	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,163	0,871	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa t statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu  $e_i$  atau *error absolut*, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda pada bagian ini berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dari pengujian diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Konstanta	$7,8 \cdot 10^{-16}$	0,000	2,042	1,000
Zscore $X_1$	0,346	2,840	2,042	0,007
Zscore $X_2$	0,288	2,129	2,042	0,039
Zscore $X_3$	0,322	2,813	2,042	0,007

Sumber: Lampiran 6

Dari hasil tersebut selanjutnya dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,8 \cdot 10^{-16} + 0,346 X_1 + 0,288 X_2 + 0,322 X_3 + e$$

Analisis atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1.  $b_1 = 0,346$ , artinya apabila variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), sama dengan nol, maka peningkatan variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) akan meningkatkan kepuasan kerja.
2.  $b_2 = 0,288$ , artinya apabila variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), sama dengan nol, maka peningkatan variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) akan meningkatkan kepuasan kerja.
3.  $b_3 = 0,322$ , artinya apabila variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ), sama dengan nol, maka peningkatan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan kepuasan kerja.

#### 4.2.6 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji F

Pengujian regresi secara serentak atau secara bersama-sama dengan menggunakan uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada (sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja) secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hal ini berarti bahwa sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja karyawan secara simultan atau serempak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Tape 82 Bondowoso.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F sebesar 24,013 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  tersebut lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,84 hal ini berarti secara bersama-sama variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso terbukti kebenarannya ( $H_{a1}$  diterima).



## 2. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada secara parsial mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian dapat dinyatakan bahwa variabel sistem pengupahan mempunyai tingkat signifikansi 0,007; karakteristik individu mempunyai tingkat signifikansi 0,039, dan lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi 0,007. Hal ini berarti sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso karena memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 (5 %). Sehingga, hipotesis yang menyatakan variabel-variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso terbukti kebenarannya ( $H_{a2}$  diterima).

Untuk lebih jelasnya, pengaruh masing-masing variabel bebas (sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Sistem pengupahan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,840. Sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 46$  dengan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5 % adalah sebesar 2,042. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso (Y).

### b. Karakteristik individu ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,129. Sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 46$  dengan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5 % adalah sebesar 2,042. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel

karakteristik individu ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso (Y).

c. Lingkungan kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,813. Sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 46$  dengan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5 % adalah sebesar 2,042. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso (Y).

#### 4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi

##### 1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso. Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Lampiran 6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,632, hal ini berarti 63,2% perubahan kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso dipengaruhi oleh perubahan sistem pengupahan, karakteristik individu, lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 36,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

##### 2. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau proporsi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Supranto, 1993: 300). Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi parsial masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9 Koefisien Korelasi Parsial

Variabel	$r_{\text{partial}}$
Sistem pengupahan	0,401
Karakteristik individu	0,312
Lingkungan kerja	0,398

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan koefisien korelasi parsial seperti yang terlihat pada tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi parsial untuk variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) adalah 0,401, karakteristik individu ( $X_2$ ) adalah 0,312, dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,398. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel (sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ). Sehingga, hipotesis yang menyatakan variabel sistem pengupahan berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso terbukti kebenarannya ( $H_{a3}$  diterima).

### **4.3 Pembahasan**

Setelah dilakukan pengujian statistik baik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t maupun secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah:

#### **4.3.1 Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji regresi menunjukkan variabel sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,346. Hal ini berarti faktor sistem pengupahan yang diukur melalui upah yang didapatkan dapat mencukupi kebutuhan, imbalan yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pimpinan telah melakukan promosi dengan adil, pimpinan ikut membantu mengembangkan karir para karyawan, upah diberikan sesuai dengan jadwal pemberian upah, upah yang didapatkan sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah/UMR, upah yang diberikan kurang lebih sama dengan upah yang dibayarkan kepada karyawan lain dalam organisasi yang setara, dan upah yang diberikan sesuai dengan jabatan merupakan suatu faktor yang menentukan kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso. Hal ini sesuai dengan apa yang telah diungkapkan Schuler dan Jackson (1999: 125-126) yang menyatakan bahwa jika suatu organisasi ingin meminimalkan tingkat ketidakhadiran dan keluar-

masuknya (*turnover*) karyawan melalui kompensasi, organisasi harus memastikan bahwa karyawan puas dengan bayaran mereka dimana faktor panentu utama dalam kepuasan gaji yang meliputi keadilan bayaran, tingkat pembayaran, dan praktek-praktek administrasi pembayaran.

#### **4.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji regresi menunjukkan variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,288. Hal ini berarti faktor karakteristik individu yang diukur melalui kapasitas karyawan layak untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan, bekerja dengan beban kerja yang sesuai dengan waktu dan tenaga, merasa telah berpartisipasi pada perusahaan dengan pekerjaan yang banyak, rendahnya rasa bosan dengan pekerjaan, merasa pekerjaan yang dilakukan selama ini telah sesuai dengan yang diinginkan, dan perlu adanya perubahan dalam pekerjaan merupakan suatu faktor yang menentukan kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso. Hal ini sesuai dengan Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan, nilai dan sikap merupakan faktor yang menentukan kesesuaian karakteristik seseorang dengan kepuasan pekerjaannya. Hal ini pula sesuai dengan As'ad (2004), pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian karakteristik seseorang dengan kepuasan pekerjaannya.

#### **4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji regresi menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,322. Hal ini berarti faktor lingkungan kerja yang diukur melalui yakin dan percaya pada atasan langsung, atasan menangani karyawan yang kinerjanya rendah dengan baik, merasa bebas mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan atasan/supervisor langsung, atasan/supervisor langsung mendiskusikan dengan anda alasan-alasan tentang penilaian kinerja, atasan/supervisor anda bisa

memahami cuti atau perusabahan skedul kerja, bimbingan dari atasan/supervisor langsung membantu dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik, hubungan dengan atasan langsung/ supervisor langsung memuaskan, adanya rasa peduli dan saling menolong, adanya kermahan dan jalinan hubungan sosial informal yang baik, komunikasi yang baik, penerangan yang baik, kondisi suhu baik, ruang gerak di tempat kerja memadai, keamanan memadai, peralatan kerja memadai, fasilitas tempat ibadah memadai, kantin memadai, serta fasilitas kesehatan memadai merupakan suatu faktor yang menentukan kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ahyari (1999: 12) dimana lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang terdiri dari hubungan antara karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, kondisi kerja, dan fasilitas kantor.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil uji F, diperoleh hasil yang dapat dinyatakan bahwa variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso.
2. Dari hasil uji t, diperoleh hasil yang dapat dinyatakan bahwa variabel sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso. Adapun besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi yaitu untuk variabel sistem pengupahan sebesar 0,346, variabel karakteristik individu sebesar 0,288, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,322.
3. Dari koefisien korelasi parsial diketahui bahwa variabel sistem pengupahan yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja pada UD. Tape 82 Bondowoso.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu hendaknya perusahaan dalam hal ini UD. Tape 82 Bondowoso selalu memperhatikan kebijakannya khususnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja tersebut.

2. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuisisioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini bisa menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan kondisi sesungguhnya. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisisioner dan peneliti tidak terlibat secara langsung, sehingga kesimpulan yang diperoleh hanya didasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi*, edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Algifari. 2001. *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, Suharsiwi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.  
Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- Erickson, B.H. 1981. *Memahami Data (Statistika Untuk Ilmu Sosial)*. Jakarta :  
LP3ES.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnely, J.M. 1996. *Organizations behavior,  
structure, processes*. Plano : Business Publication
- Gujarati, Damodar N. 1991. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, Hani, T, Drs. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : BPFE.
- Hariwijaya. 2005. *Test EQ*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Dasar-dasar Manajemen: Konsep dan Aplikasi*.  
Surabaya : Airlangga Press.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan  
Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1. Jakarta : Salemba  
Empat.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia Jilid 1*.  
Jakarta: Salemba Empat.
- Nunnaly, Jum C. Ira H, Bernstein. 1996. *Psychometric Theory*. Third Edition. Mc.  
Graw Hill, Inc. New York.
- Ranupandojo, P dan Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.



- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sembilan. Jakarta : PT. Indeks.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Schuler dan Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Setyobroto, Sudibyo. 2005. *Psikologi Suatu Pengantar, edisi ke-dua*. Jakarta : Percetakan Solo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sondang, P. Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sopiah, Dr. MM. M.P.d. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi
- Sudjana. 1993. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Supranto, J. 2003. *Ekonometrik*, Buku Satu. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Toha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

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

---

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu karyawan

UD. Tape 82 Bondowoso

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini, perkenankan peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner yang peneliti sertakan. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh system pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tape 82 Bondowoso.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin, dan jawaban kuisisioner ini semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak ada hubungannya dengan kondisi Bapak/Ibu sebagai karyawan.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini. Dan tidak lupa peneliti memohon maaf apabila ada kata-kata maupun tulisan yang kurang berkenan sehubungan dengan penelitian ini.

Hormat saya,

Peneliti

### ***I. IDENTITAS RESPONDEN***

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : L / P
3. Umur : ..... tahun
4. Pendidikan akhir : a. SD                      c. SLTA                      e. Sarjana  
b. SLTP                      d. Diploma                      f. Pascasarjana
5. Masa Kerja : ..... tahun
6. Jabatan : .....

### ***II. PETUNJUK PENGISIAN***

Mohon penilaian Bapak/Ibu/Sdr atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan “kepuasan kerja” dengan membubuhkan tanda ✓ pada kotak yang menunjukkan penilaian Bapak/Ibu/Sdr. Setiap kondisi yang dinyatakan diberikan penilaian dengan skala 1 sampai dengan 5 dengan asumsi sebagai berikut :

- f. Tidak Setuju                      (TS)    diberi skor 1
- g. Kurang Setuju                      (KS)    diberi skor 2
- h. Ragu-ragu                      (R)    diberi skor 3
- i. Setuju                      (S)    diberi skor 4
- j. Sangat Setuju                      (SS)    diberi skor 5

### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. SISTEM PENGUPAHAN ( $X_1$ )

No.	Keadilan bayaran	TS	KS	R	S	SS
1.	Anda merasa upah yang anda dapatkan selama ini dapat mencukupi kebutuhan anda					
2.	Anda merasa imbalan yang anda terima telah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan.					
3.	Pimpinan anda telah melakukan promosi dengan adil.					
4.	Pimpinan anda ikut membantu mengembangkan karir para karyawan					
5.	Upah diberikan sesuai dengan jadwal pemberian upah.					
No.	Tingkat pembayaran	TS	KS	R	S	SS
6.	Upah yang anda dapatkan selama ini sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah/UMR					
No.	Praktek-praktek administrasi pembayaran	TS	KS	R	S	SS
7.	Upah yang diberikan kurang lebih sama dengan upah yang dibayarkan kepada karyawan lain dalam organisasi yang setara.					
8.	Upah yang diberikan sesuai dengan jabatan.					

#### 2. KARAKTERISTIK INDIVIDU ( $X_2$ )

No.	Kemampuan (ability)	TS	KS	R	S	SS
1.	Kapasitas anda layak untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.					
2.	Anda menyelesaikan pekerjaan anda sesuai dengan target.					
No.	Nilai	TS	KS	R	S	SS
3.	Anda merasa ada tekanan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Anda merasa bekerja dengan beban kerja yang sesuai dengan waktu dan tenaga.					

No.	Sikap (attitude)	TS	KS	R	S	SS
5.	Anda merasa telah berpartisipasi pada perusahaan dengan pekerjaan yang banyak.					
No.	Minat (interest)	TS	KS	R	S	SS
6.	Anda pernah merasa bosan dengan pekerjaan anda.					
7.	Anda pernah merasa pekerjaan yang anda lakukan selama ini telah sesuai dengan yang anda inginkan.					
8.	Anda pernah merasa perlu adanya perubahan dalam pekerjaan anda					

### 3. LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>)

No.	Hubungan Antara Karyawan Dengan Pimpinan	TS	KS	R	S	SS
1.	Anda yakin dan percaya pada atasan langsung anda.					
2.	Atasan anda menangani karyawan yang kinerjanya rendah dengan baik.					
3.	Anda merasa bebas mendiskusikan masalah-masalah yang anda hadapi dengan atasa/supervisor langsung anda.					
4.	Atasan/supervisor langsung mendiskusikan dengan anda alasan-alasan tentang penilaian kinerja saya.					
5.	Ketika anda harus mengambil cuti atau mengubah skedul kerja karena alasan masalah keluarga anda, atasan/supervisor anda bisa memahami anda.					
6.	Bimbingan dari atasan/supervisor langsung anda membantu anda dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
7.	Hubungan anda dengan atasan langsung/ supervisor langsung anda memuaskan.					
No.	Hubungan Antar Sesama Karyawan	TS	KS	R	S	SS
8.	Suasana dalam kantor ini sangat ramah dan orang-orang mempunyai waktu untuk menjalin hubungan sosial informal.					
9.	Di sini orang peduli terhadap orang lain dan saling menolong secara spontan bila bantuan diperlukan					

10.	Di sini komunikasi berlangsung secara formal tetapi seringkali dapat berjalan dengan cepat.					
11.	Di sini orang berkomunikasi karena saling peduli satu sama lain.					
<b>No.</b>	<b>Kondisi Kerja</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
12.	Kondisi penerangan yang disediakan di tempat kerja membantu karyawan dalam bekerja.					
13.	Kondisi suhu di tempat kerja terasa nyaman untuk membantu karyawan dalam bekerja.					
14.	Kondisi ruang gerak yang disediakan di tempat kerja membantu karyawan dalam bekerja.					
15.	Kondisi keamanan di tempat kerja terasa aman untuk membantu karyawan dalam bekerja.					
<b>No.</b>	<b>Fasilitas Kantor</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
17.	Peralatan kerja yang disediakan di tempat kerja membantu karyawan dalam bekerja.					
18.	Fasilitas tempat ibadah yang disediakan di tempat kerja kondisinya memadai.					
19.	Fasilitas kantin yang disediakan di tempat kerja kondisinya memadai.					
20.	Fasilitas kesehatan yang disediakan di tempat kerja kondisinya memadai.					

#### 4. KEPUASAN KERJA

1.	Anda merasa tentram dalam bekerja					
2.	Interaksi anda berjalan lancar dengan atasan					
3.	Interaksi anda berjalan lancar dengan karyawan					
4.	Perlengkapan kerja mendukung anda bekerja					
5.	Pengaturan waktu kerja dan istirahat sesuai					
6.	jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan memuaskan anda					
7.	tunjangan yang diberikan oleh perusahaan memuaskan anda					



36	5	3	5	4	5	3	3	3	31	3	3	4	5	5	5	5	5
37	3	4	5	5	5	4	4	4	34	3	4	5	4	5	4	4	4
38	3	4	4	5	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	3
39	3	3	4	3	4	4	4	4	29	4	3	3	3	3	3	3	4
40	4	4	5	4	5	5	5	4	36	3	4	4	5	5	5	4	4
41	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	3	4	4	4	3	2
42	4	4	5	4	5	5	5	5	37	3	3	4	4	4	4	3	3
43	3	3	4	3	3	4	4	5	29	2	4	2	4	3	4	4	4
44	3	3	3	2	3	4	3	4	25	3	3	3	3	3	5	5	4
45	3	3	3	2	2	3	2	3	21	2	2	3	3	2	4	4	3
46	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	3	3	4	3	5	5	3

1410

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17
3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
2	3	2	4	2	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4
3	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5
4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3
5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4
4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
2	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5



4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4

X3.18	X3.19	X3.20	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
4	5	5	82	5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	84	5	4	4	5	4	4	4	30
4	5	4	89	5	4	5	5	4	5	5	33
3	4	4	84	4	3	4	4	3	4	4	26
4	5	5	93	5	4	4	5	3	4	4	29
5	5	5	81	4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	5	89	4	5	4	4	5	5	4	31
4	5	4	88	4	5	3	4	5	5	4	30
5	5	4	86	4	5	3	4	5	5	4	30
5	5	4	91	5	5	3	4	5	5	4	31
4	5	5	88	4	4	3	4	4	5	4	28
4	4	5	87	4	5	3	4	4	4	4	28
4	4	4	82	3	3	4	4	5	4	4	27
5	5	4	95	4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	5	84	5	4	4	5	3	5	4	30
4	5	4	82	5	5	4	5	4	4	4	31
4	5	4	89	5	4	4	5	4	5	5	32

4	5	4	89	4	4	5	4	4	5	4	30
5	5	5	82	4	4	4	3	3	4	4	26
4	4	4	88	5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	4	78	5	4	4	4	4	4	4	29
4	5	4	87	4	4	4	4	5	4	5	30
3	5	4	89	4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	85	3	3	4	4	4	4	4	26
4	4	5	88	3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	82	3	4	4	4	4	4	4	27
5	5	4	83	3	4	5	5	4	4	4	29
4	4	3	82	3	3	4	4	4	4	4	26
3	4	5	85	4	4	4	4	4	5	5	30
3	4	5	89	4	5	5	5	3	4	5	31
3	4	5	89	4	5	5	5	3	4	5	31
5	3	4	90	4	5	5	5	4	4	5	32
5	4	5	92	5	5	5	4	4	5	5	33
5	4	4	88	4	5	3	5	4	4	5	30
5	5	5	84	5	5	4	5	4	4	4	31
3	4	4	87	4	4	5	4	5	4	4	30
4	5	5	89	3	4	4	4	4	5	5	29
4	4	4	86	4	5	4	5	4	5	4	31
4	5	4	80	3	4	4	4	4	4	4	27
5	4	4	87	4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	4	90	4	5	5	4	4	4	5	31
3	3	3	87	4	5	5	4	4	4	5	31
4	5	5	81	4	4	4	4	3	4	4	27
5	5	5	86	3	3	4	4	4	5	5	28
5	4	5	85	3	4	4	4	5	4	4	28
5	5	5	86	4	4	4	5	4	5	4	30

3968

1359

X1	X2	X3	Y		
29	30	82	29	X1.1	9
31	32	84	30	X1.2	12
38	34	89	33	X1.3	15
27	27	84	26	X1.4	10
28	29	93	29	X1.5	12
27	30	81	27	X1.6	9
26	32	89	31	X1.7	14
35	31	88	30	X1.8	12
37	30	86	30	X1	9
35	37	91	31	X2.1	13

29	30	88	28	X2.2			9
29	29	87	28	X2.3			15
26	26	82	27	X2.4			12
34	34	95	33	X2.5			15
33	30	84	30	X2.6			12
36	31	82	31	X2.7			12
33	35	89	32	X2.8			15
32	31	89	30	X2			11
25	26	82	26	X3.1			9
30	30	88	30	X3.2			10
28	31	78	29	X3.3			11
34	34	87	30	X3.4			12
33	35	89	33	X3.5			14
26	30	85	26	X3.6			6
29	31	88	27	X3.7			9
27	28	82	27	X3.8			10
20	20	83	29	X3.9			12
23	25	82	26	X3.10			9
38	33	85	30	X3.11			12
34	36	89	31	X3.12			12
33	35	89	31	X3.13			12
32	35	90	32	X3.14			11
30	39	92	33	X3.15			12
31	32	88	30	X3.16			15
32	33	84	31	X3.17			10
31	35	87	30	X3.18			11
34	33	89	29	X3.19			13
31	31	86	31	X3.20			12
29	26	80	27	X3			12
36	34	87	31	Y1			14
37	28	90	31	Y2			10
37	28	87	31	Y3			10
29	27	81	27	Y4			9
25	29	86	28	Y5			14
21	23	85	28	Y6			12
30	29	86	30	Y7			13
1410				Y			
20	19	17	11	30	29	82	29
22	21	19	12	32	31	84	30
24	28	24	15	34	38	89	33
17	17	19	8	27	27	84	26

19	18	28	11	29	28	93	29
20	17	16	9	30	27	81	27
22	16	24	13	32	26	89	31
21	25	23	12	31	35	88	30
20	27	21	12	30	37	86	30
27	25	26	13	37	35	91	31
20	19	23	10	30	29	88	28
19	19	22	10	29	29	87	28
16	16	17	9	26	26	82	27
24	24	30	15	34	34	95	33
20	23	19	12	30	33	84	30
21	26	17	13	31	36	82	31
25	23	24	14	35	33	89	32
21	22	24	12	31	32	89	30
16	15	17	8	26	25	82	26
20	20	23	12	30	30	88	30
21	18	13	11	31	28	78	29
24	24	22	12	34	34	87	30
25	23	24	15	35	33	89	33
20	16	20	8	30	26	85	26
21	19	23	9	31	29	88	27
18	17	17	9	28	27	82	27
10	10	18	11	20	20	83	29
15	13	17	8	25	23	82	26
23	28	20	12	33	38	85	30
26	24	24	13	36	34	89	31
25	23	24	13	35	33	89	31
25	22	25	14	35	32	90	32
29	20	27	15	39	30	92	33
22	21	23	12	32	31	88	30
23	22	19	13	33	32	84	31
25	21	22	12	35	31	87	30
23	24	24	11	33	34	89	29
21	21	21	13	31	31	86	31
16	19	15	9	26	29	80	27
24	26	22	13	34	36	87	31
18	27	25	13	28	37	90	31
18	27	22	13	28	37	87	31
17	19	16	9	27	29	81	27
19	15	21	10	29	25	86	28
13	11	20	10	23	21	85	28
19	20	21	12	29	30	86	30

**Lampiran 3**  
**Statistik Deskriptif**

**Descriptives**



**Frequency Table**


























































**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**





## Reliability

Scale: ALL VARIABLES





## Reliability

Scale: ALL VARIABLES








## Reliability

Scale: ALL VARIABLES





**Lampiran 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier**

**Regression**








**Lampiran 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Regression**



