

Asal	Daftar	Class
Terima di	15 JAN 2005	658-3
No. induk :		WAR
Pengkatalog :	fae	p



**PENGARUH USIA, MASA KERJA DAN SISTEM BAGI HASIL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PENDERES GULA KELAPA
PTPN XII (PERSERO) WILAYAH BANYUWANGI**

TESIS



**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember**

Oleh :

ERY WARMAN

NIM : 020820201021

**UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2004

**PENGARUH USIA, MASA KERJA DAN SISTEM BAGI HASIL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PENDERES GULA KELAPA
PTPN XII (PERSERO) WILAYAH BANYUWANGI**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember

Oleh:

ERY WARMAN
NIM. 020820201021

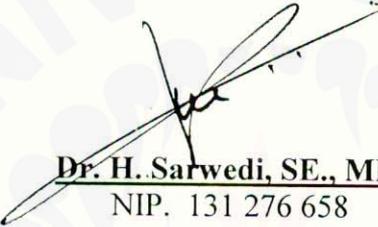
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2004**

Lembar Pengesahan:

TESIS INI TELAH DISETUJUI

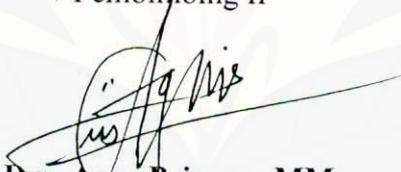
Tanggal Juni 2004

Oleh:
Pembimbing I



Dr. H. Sarwedi, SE., MM
NIP. 131 276 658

Pembimbing II



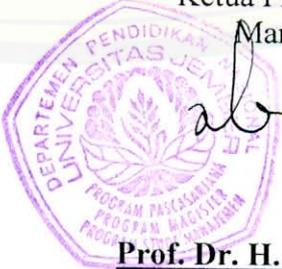
Drs. Agus Priyono, MM
NIP. 131658392

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Jember



Prof. Ir. I Made Sedhana
NIP. 130 206 216

Ketua Program Studi
Manajemen



Prof. Dr. H. Harijono, SE., SU
NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

**PENGARUH USIA, MASA KERJA DAN SISTEM BAGI HASIL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PENDERES GULA KELAPA
PTPN XII (PERSERO) WILAYAH BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : ERY WARMAN
N.I.M : 020820101021
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal

26 JUNI 2004

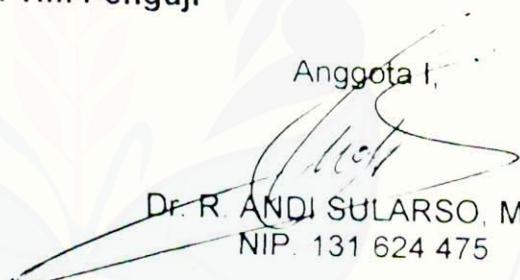
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

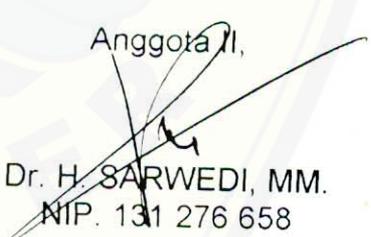
Ketua,


Prof. Dr. H. HARIJONO, SU.Ec.
NIP. 130 350 765

Anggota I,


Dr. R. ANDI SULARSO, MSM.
NIP. 131 624 475

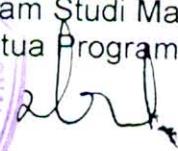
Anggota II,


Dr. H. SARWEDI, MM.
NIP. 131 276 658



Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Manajemen
Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.
NIP. 130 350 765

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT , atas berkat dan rahmatNya akhirnya penelitian dan penulisan tesis “PENGARUH USIA, MASA KERJA DAN SISTEM BAGI HASIL TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PENDERES GULA KELAPA PTPN XII (PERSERO) WILAYAH BANYUWANGI dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer,yaitu diperoleh dari responden secara random dengan menggunakan kuesioner pada penderes gula kelapa PTPN XII (Persero) wilayah Banyuwangi dengan sampel kebun Kalirejo, Kendenglembu, Kalisepanjang dan kebun Kalikempit.

Penyelesaian penelitian dan penulisan tesis ini banyak dibantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau di bawah ini.

Direksi PTPN XII (Persero) yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Studi Manajemen Program Pascasarjana UniversitasJember dan kesempatan untuk mengambil data di unit kerja wilayah Banyuwangi sebagai sampel.

Pembimbing tesis, kepada beliau Dr. H. Sarwedi, SE., MM dan Drs. Agus Priyono, MM yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Rektor Universitas Jember, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan membantu penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program magister.

Direktur Program Pascasarjana Universitas Jember beserta staf, yang telah membantu penulis selama mengikuti pendidikan program magister.

Seluruh Staf Pengajar pada Program Studi Magister Universitas Jember, yang ikhlas menuangkan segala ilmu pengetahuan yang mereka miliki kepada penulis sebagai bekal peningkatan pengetahuan kelak.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga tesis ini dapat berguna serta bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

Jember, Juni 2004

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Motivasi dan Kepuasan Kerja	5
2.1.1.1 Maslows Hierarchy of Need Theory	5
2.1.1.2 Herzbergs Two Factor Theory	6
2.1.1.3 Lockes Value Theory	6
2.1.1.4 Harold E. Burt	7
2.1.1.5 Blum	8
2.1.1.6 Gerald Greenberg dan Robert A. Baron	8
2.1.2 Umur (Usia)	9
2.1.3 Masa Kerja	9

2.1.4 Upah	10
2.1.4.1 Pengertian Upah	10
2.1.4.2 Sistem Upah	11
2.1.4.3 Syarat-Syarat Bagi Suatu Rencana dan Sistem Upah yang Baik	13
2.2 Hasil Penelitian terdahulu	13
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	16
3.1 Kerangka Konseptual	16
3.2 Hipotesis	17
BAB IV. METODE PENELITIAN	18
4.1 Obyek penelitian	18
4.2 Populasi dan Sampel	18
4.3 Definisi Operasional Variabel	19
4.3.1 Variabel Usia	19
4.3.2 Variabel Masa Kerja	19
4.3.3 Variabel Sistem Bagi Hasil	20
4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja	20
4.3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	20
4.3.6 Prosedur Pengumpulan data	20
4.4 Analisis Data	22
4.4.1 Analisis Deskriptif	22
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	22
4.4.3 Uji Hipotesis	23
4.4.3.1 Uji F (Pengujian secara simultan)	23
4.4.3.2 Uji-t (Pengujian secara parsial)	23
4.5 Uji Validitas Instrumen	24
4.6 Uji Reliabilitas Instrumen	25
BAB V. HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	27
5.1 Hasil Penelitian	27

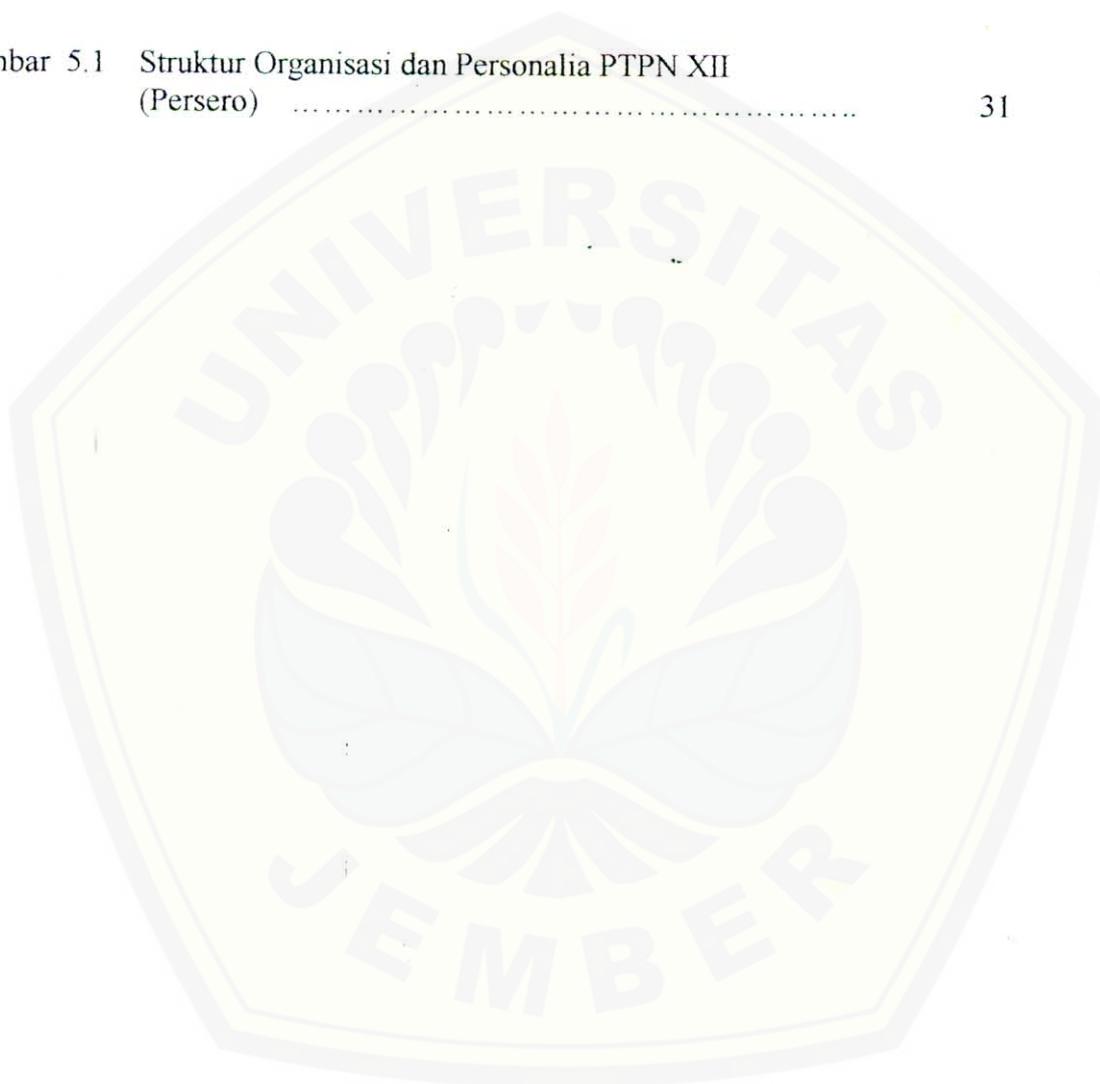
5.1.1 Gambaran Umum PTPN XII.(Persero)	27
5.1.1.1 Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan	27
5.1.1.2 Struktur Organisasi dan Personalia Perusahaan	30
5.1.2 Gambaran Umum Responden penelitian	34
5.2 Analisis Data	35
5.2.1 Analisis deskriptif	35
5.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda	39
5.3 Pembahasan	46
5.3.1 Usia	46
5.3.2 Upah / Sistem Bagi Hasil	46
5.3.3 Masa Kerja	47
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	48
6.1 Simpulan	48
6.2 Saran-saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Validitas Variabel-Variabel Penelitian	25
Tabel 4.2 Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian	26
Tabel 5.1 Personalia PTPN XII (Persero) berdasarkan Golongan ..	33
Tabel 5.2 Deskripsi Usia Responden Penelitian	34
Tabel 5.3 Deskripsi Pendidikan Responden	34
Tabel 5.4 Deskripsi Masa Kerja Responden	35
Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian	36
Tabel 5.6 Nilai VIF	39
Tabel 5.7 Rasio Skewness dan Kurtosis	40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	16
Gambar 5.1 Struktur Organisasi dan Personalia PTPN XII (Persero)	31



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Deskriptif responden Penelitian
- Lampiran 2. Uji Validitas
- Lampiran 3. Uji Reliabilitas
- Lampiran 4. Analisis Deskriptif
- Lampiran 5. Uji Homoskedastisitas
- Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)
- Lampiran 8. Data Mentah



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian sumber Daya organisasi yang sangat penting dan memiliki posisi yang sangat strategis berkaitan dengan produktifitas kerja karyawan. Disamping itu Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama atas segala aktifitas kegiatan organisasi.

Bahasan Manajemen SDM sangat luas, kompleks dan komprehensif antara lain : bagaimana merancang dan mengorganisasi pekerjaan ; bagaimana merencanakan, menarik, menseleksi, melatih, mengembangkan dan mengelola SDM ; bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan dan bagaimana menjamin dan mengendalikan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bahasan MSDM ternyata menjadi pokok bahasan yang menarik bagi para ahli psikologi industri. Hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja sangat besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri maupun masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan mereka. Bagi industri , penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha untuk meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan perilaku bagi karyav.annya. Sedangkan masyarakat tertentu akan menikmati kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam kontek pekerjaan.

Menurut Handoko (1993:193), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku pada dirinya . Menurut Blum yang di kutip oleh As'ad (1998 : 114), faktor- faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor individu meliputi umur, kesehatan, watak, harapan dan masa kerja.
- b. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- a. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk untuk maju.

Mengacu pada pendapat Blum, walaupun tidak mencakup seluruh Faktor, akan diukur pengaruh usia, masa kerja (faktor individu), dan upah (faktor utama) terhadap kepuasan kerja secara sendiri – sendiri maupun bersama.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) selain menghasilkan komoditi utama seperti Karet, Kopi Arabica, Kopi Robusta, Kakao Edel, Kakao Bulk dan Teh, juga menghasilkan produk Hortikultura seperti Gula Kelapa. Produksi Gula Kelapa dihasilkan dengan sistem bagi hasil atas dasar kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan penderes gula kelapa. Sistem bagi hasil pada hamparan unit-unit usaha yang ada di wilayah Banyuwangi tidak sama, tergantung kesepakatan yang dibuat.

Sampai saat ini belum pernah diadakan evaluasi sampai sejauh mana kebijaksanaan / kesepakatan sistem pengupahan / bagi hasil, faktor usia dan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan penderes gula kelapa di PTPN XII (Persero) khususnya di wilayah Banyuwangi. Evaluasi mengenai faktor-faktor tersebut diatas dan bagaimana pengaruhnya terhadap

kepuasan kerja perlu dilakukan agar dapat di pakai sebagai acuan di dalam menentukan program peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Tesis ini akan membahas Pengaruh Usia, Masa Kerja dan Sistem Bagi Hasil terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penderes Gula Kelapa di PTPN XII (Persero) wilayah Banyuwangi dengan mengambil kajian Kebun Kalirejo, Kendenglembu dan Kalisepanjang dan kebun Kalikempit.

1.2 Rumusan Masalah.

Berpijak dari latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara faktor usia, masa kerja dan sistem bagi hasil secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan karyawan penderes gula kelapa.
2. Apakah ada pengaruh antara faktor usia, masa kerja dan sistem bagi hasil secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kepuasan karyawan penderes gula kelapa di PTPN XII (Persero) wilayah Banyuwangi.

1.3 Tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, penelitian ini di laksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor usia, masa kerja dan faktor bagi hasil terhadap kepuasan karyawan penderes gula kelapa secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor usia, masa kerja dan faktor bagi hasil terhadap kepuasan karyawan penderes gula kelapa secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Sebagai masukan bagi pimpinan PTPN XII (Persero) dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti yang berkeinginan untuk mengadakan survey lebih lanjut tentang kepuasan kerja di PTPN XII (Persero) wilayah Banyuwangi.
3. Dapat dipakai sebagai bahan perbandingan untuk survey di bidang jenis usaha lain di PTPN XII (Persero), sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan generalisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi dan kepuasan kerja sangat penting untuk diketahui. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada faktor antara lain motivasi dan kepuasan kerja. Banyak ahli yang membicarakan masalah motivasi dan kepuasan kerja yang diuraikan pada sub-bab berikut ini.

2.1.1.1 Teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow

Menurut teori Maslow's dikatakan bahwa kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2000: 94).

Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan mewujudkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Adapun Hirarkhi kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tempat terendah atau paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, dari perlindungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, terafikasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

2.1.1.2 Teori Dua faktor Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg sebagaimana dikutip Mangkunegara (2000 : 12) meneliti dengan melakukan wawancara terhadap subyek Insinyur dan Akuntan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja. Berdasarkan analisis ia menyimpulkan sebagai berikut :

Ada dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factor*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian di sebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*) *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Namun demikian penelitian-penelitian yang mengetes teori Herzberg ternyata memberikan dua kesimpulan yang berbeda. Beberapa penelitian menguatkan pendapat Herzberg bahwa kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja memang bersumber pada faktor - faktor yang berbeda. Sedangkan penelitian yang lain, berkesimpulan bahwa Hygiene dan Motivators memberikan pengaruh kuat pada kepuasan maupun ketidak puasan kerja sehingga menyebabkan hasil penelitian menjadi meragukan. Berdasarkan pada pendapat - pendapat yang berbeda maka dapat dikatakan bahwa teori Herzberg menyesatkan namun belum dapat dibuktikan secara meyakinkan.

2.1.1.3 Teori Nilai Locke

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan tercapai bila apa yang diterima individu sebagai hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang ia inginkan berdasarkan nilai - nilai yang ia tetapkan. Semakin besar hasil yang diterima atas

dasar nilai yang ia tetapkan maka ia semakin merasa puas dan sebaliknya bila yang ia terima semakin kecil berdasarkan nilai yang ia tetapkan maka ia semakin merasa tidak puas.

Mc.Farlin dan Rice (1992 : 44) melakukan penelitian yang sangat mendukung Teori Nilai (Value Theory) yang dikemukakan oleh Locke. Dengan menggunakan daftar pertanyaan peneliti-peneliti mengukur berapa banyak segi variasi pekerjaan seperti misalnya kebebasan individu untuk bekerja dengan caranya sendiri, mempelajari kesempatan, meningkatkan peluang dan tingkat upah dari kelompok kerja yang berbeda yang menginginkan dan berapa banyak yang telah dimiliki. Mereka juga mengukur berapa banyak responden yang puas berada dalam masing-masing segi dan bagaimana pentingnya tiap segi itu bagi mereka.

2.1.1.4 Horald E. Burt

Burt mengemukakan pendapatnya sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998 : 112) bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor hubungan antar karyawan antara lain :
 1. Hubungan antar manajer dengan karyawan
 2. Faktor fisisk dengan kondisi kerja
 3. Hubungan sosial diantara karyawa
 4. Sugesti dari teman sekerja.
 5. Emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual yaitu berhubungan dengan :
 - 1.Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - 2.Umur orang sewaktu bekerja
 - 3.Jenis kelamin
- c. Faktor-Faktor luar (ekstern) yang berhubungan dengan :
 - 1.Keadaan keluarga karyawan

2.Rekreasi

3.Pendidikan

2.1.1.5 Blum

Blum sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998:114) mengemukakan pendapatnya bahwa faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor individu meliputi umur, kesehatan, watak, harapan dan masa kerja
- b. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

2.1.1.6 Gerald Greenberg dan Robert A. Baron.

Green dan Baron (1995 : 177) mengatakan bahwa penyebab kepuasan kerja (Causes of job satisfaction) ada dua determinan yaitu :

1. Determinan Organisasional

- a. Reward System : Sistem kompensasi yang diterima akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya kompensasi yang diterima akan menentukan kepuasan kerja yang dirasakan.
- b. Perceived quality of supervision : kualitas penyediaan yang bagus sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.
- c. Work and social stimulation : pekerjaan yang tidak terlalu ringan dan cenderung membosankan serta pekerjaan yang terlalu berat sehingga melelahkan akan mempengaruhi kepuasan kerja.
- d. Pleasant working condition : penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berkurang seiring dengan meningkatnya kegaduhan, ketidak bersihan, ventilasi udara yang jelek serta temperatur ruangan kerja.

2. Determinan yang bersifat pribadi

- a. Personality : Kepribadian tipe A, kebutuhan jati diri, kemampuan bertahan terhadap stress akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- b. Job congruent with interest. Semakin cocok seseorang pada pekerjaannya, maka semakin besar kepuasan kerja yang dirasakannya.
- c. Status and seniority. Semakin tinggi posisi jabatan seseorang dalam suatu organisasi dan semakin senior seseorang maka semakin besar kepuasan kerja yang dirasakannya.
- d. General life satisfaction. Pentingnya pekerjaan dalam kehidupan seseorang maka hal ini mempengaruhi tingkatan kepuasan yang dirasakan orang itu.

2.1.2 Umur (Usia)

Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000 : 117) mengatakan bahwa umur merupakan salah satu faktor mayor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

2.1.3 Masa Kerja

Nimran sebagaimana dikutip Saputro (2000:11) menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor karakteristik individu tentang berhubungan dengan perilaku dan persepsi, seperti alasan seseorang yang telah bekerja 15 tahun atau lebih memandang suatu situasi sungguh berbeda dengan karyawan yang bekerja selama 1 tahun.

Robbins (1996:193) menyatakan bahwa telah banyak dilakukan tinjauan ulang terhadap senioritas dengan produktifitas. Sementara kinerja masa lalu cenderung dikaitkan dengan output dari posisi baru, senioritas tidaklah merupakan peramal yang baik dari produktivitas. Bila hal-hal lain tetap maka tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang – orang yang tekah lama berada dalam suatu pekerjaan akan lebih produktif dari pada yang senioritasnya lebih rendah.

2.1.4 Upah.

2.1.4.1 Pengertian Upah

Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan serta pemerintah. Upah adalah semua pembayaran berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai ganti pekerjaannya.

Menurut Flippo yang dikutip oleh As'ad (1998:92) menyatakan bahwa upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan oleh seseorang pada orang lain. Ini berarti upah adalah hadiah kerja yang diberikan dalam bentuk finansial.

Menurut Mangkunegara (2000:83) upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayan yang telah diberikan oleh pegawai. Upah yang diberikan kepada karyawan atau pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan, akan memungkinkan karyawan atau pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimum kehidupan pegawai dan keluarganya.

Dari beberapa batasan tentang upah, As'ad (1998:93) menarik kesimpulan bahwa upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi. Atau suatu jasa yang berwujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap-tiap minggu atau bulan.

2.1.4.2 Sistem Upah

Struktur ekonomi dewasa ini mendorong orang untuk memproduksi guna mendapatkan uang, dan uang itu kemudian dapat ditukarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang real. Dengan demikian kerja dan upah serta upah dan kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan lagi.

Ada beberapa jenis sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah.. Masing-masing sistem ini akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Sampai sekarang sebetulnya tidak ada suatu sistem yang betul-betul murni berdiri sendiri.

a. *Sistem upah menurut produksi*

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-upgrade diri untuk memproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis tetapi kurang menguntungkan bagi karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur, inferior dan usia lanjut.

Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan diperhitungkan ongkosnya. Secara teoritis sistem upah menurut produksi akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang dan inferior akan merasa tidak kerasan.

b. *Sistem upah menurut lamanya kerja*

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata. Beberapa alasan untuk mempertahankan sistem upah ini adalah untuk mencegah manajemen pilih kasih, mencegah diskriminasi, kompetisi untuk mencari muka, ketentraman karena upah yang akan diperoleh sudah dapat dihitung.

c. *Sistem upah menurut kebutuhan*

Sistem ini diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah akan mempersamakan standart hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatip kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja.

d. *Sistem upah menurut senioritas*

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang - orang yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberikan perasaan aman kepada karyawan yang cukup usia.

Segi negatip dari sistem ini antara lain, kurang bisa memotivasi karyawan dan akan di isi dengan orang-orang yang cukup usia. Seperti misalnya dilaporkan oleh Thurstone yang dikutip oleh As'ad (1998:95) bahwa disuatu Departemen Kepolisian ditemukan dalam penelitiannya ada korelasi yang negatip antara intelegensi dan pangkat, serta intelegensi dan lamanya dinas. Dilaporkan kepada penelitiannya bahwa orang-orang yang tinggi intelegensinya dinaikan pangkat di atas mereka dan diharuskan menuruti perintah orang-orang yang lebih rendah intelegensinya. Sistem upah semacam ini akan berakibat terjadinya *Labour turn over* terutama bagi karyawan yang masih muda usia dan berbakat.

e. *Sistem upah bagi hasil*

Sistem upah bagi hasil ini merupakan kerja sama yang saling menguntungkan dan saling melengkapi (sinergi) atas dasar kesepakatan bersama seperti penetapan pembagian hasil antara pihak pertama dan pihak kedua. Pada pola bagi hasil ini perusahaan sebagai pihak pertama menyediakan fasilitas seperti lahan, tanaman, rumah pengolahan, perumahan sampai fasilitas kesehatan, sedang karyawan

sebagai pihak kedua menyediakan tenaga dan biaya eksploitasinya (PTPN XII, 1997).

2.1.4.3 Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik

Realisasi dari suatu rencana upah yang sehat tidak akan terealisasi tanpa terlebih dahulu merealisasikan rencana dan sistem upah yang baik. Dengan kata lain besarnya upah tergantung sepenuhnya pada baik buruknya rencana dan sistem upah yang ditetapkan.

Hasley sebagai mana dikutip oleh As'ad (1998:101) mengajukan beberapa macam syarat untuk dipenuhinya rencana dan sistem upah yang baik, yaitu :

- a. Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan. Artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi.
- b. Sistem upah bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam mencapai produktivitasnya.
- c. Selain upah dasar atau standar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
- d. Sistem upah sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan adanya pesan dan prasangka buruk pada karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Savery

Hasil penelitian Savery pada tahun 1986 yang diterbitkan pada jurnal 'Managerial Psychology' dengan judul penelitian "Effect of Motivators on Job Satisfaction" meneliti 14 variabel antara lain gaji, keamanan bekerja, prospek promosi, tantangan dalam bekerja, kenyamanan bekerja, lama bekerja, peluang memimpin, otonomi bekerja, keragaman bekerja, tanggung jawab, kesempatan belajar, kerja sama dengan yang lain, status sosial yang tinggi dan pengembangan karir. Metode yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner terhadap staf

Pemerintah Daerah Australia Barat sebanyak 158 responden yang diambil secara random. Hasil penelitian menunjukkan 41,2% responden menyatakan puas bekerja dengan gaji yang mereka terima, 40,8% menyatakan tidak puas dan 18% tidak tahu. Lama bekerja di instansi tersebut tidak berpengaruh pada tingkat kepuasan responden.

2. Soutar dan Savery

Hasil penelitian Soutar dan Savery pada tahun 1988 yang diterbitkan pada jurnal 'Managerial Psychology dengan judul penelitian "Job Satisfaction and Nurses" yang meneliti 12 variabel antara lain kesenangan dan tantangan bekerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, kondisi pekerjaan, gaji, pengembangan keramahan, keamanan bekerja, tanggung jawab, penghargaan terhadap prestasi, usia, lama bekerja dan kebijakan instansi. Metode yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner terhadap 100 perawat di Rumah Sakit Pert Australia Barat secara random. Hasil penelitian disimpulkan bahwa hampir semua perawat (72%) menyatakan puas dengan pekerjaan mereka. Pada perawat yang berumur di atas 30 tahun, responden 43% merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, seiring dengan gaji yang mereka peroleh. Disamping itu pelatihan kerja lebih meningkatkan kesenangan responden untuk menghargai pekerjaan.

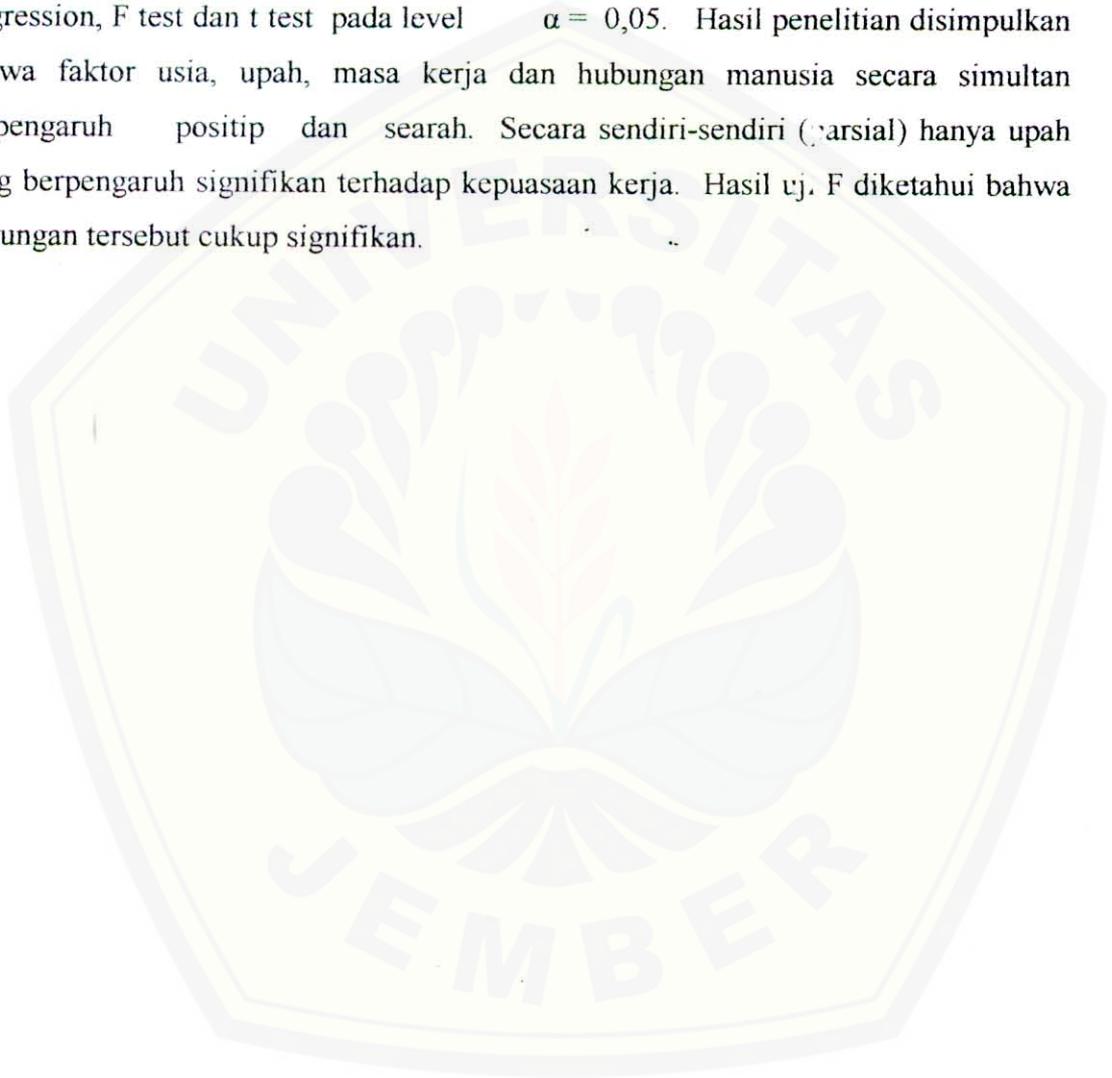
3. Meyana Rus dan Purnomo Hadi

Hasil penelitian Meyana Rus dan Purnomo Hadi pada tahun 1983 yang dikutip As'ad (1998: 122) disimpulkan bahwa (1) ada korelasi positif antara usia dengan kepuasan kerja karyawan pertambangan timah, (2) ada hubungan positif antara masa kerja dengan kepuasan karyawan di Unit Pertambangan timah.

4. Marjanto

Penelitian yang diterbitkan dalam tesis Pasca Sarjana Universitas Jember dilakukan terhadap karyawan non pimpinan di Matahari Dept. Store Jember

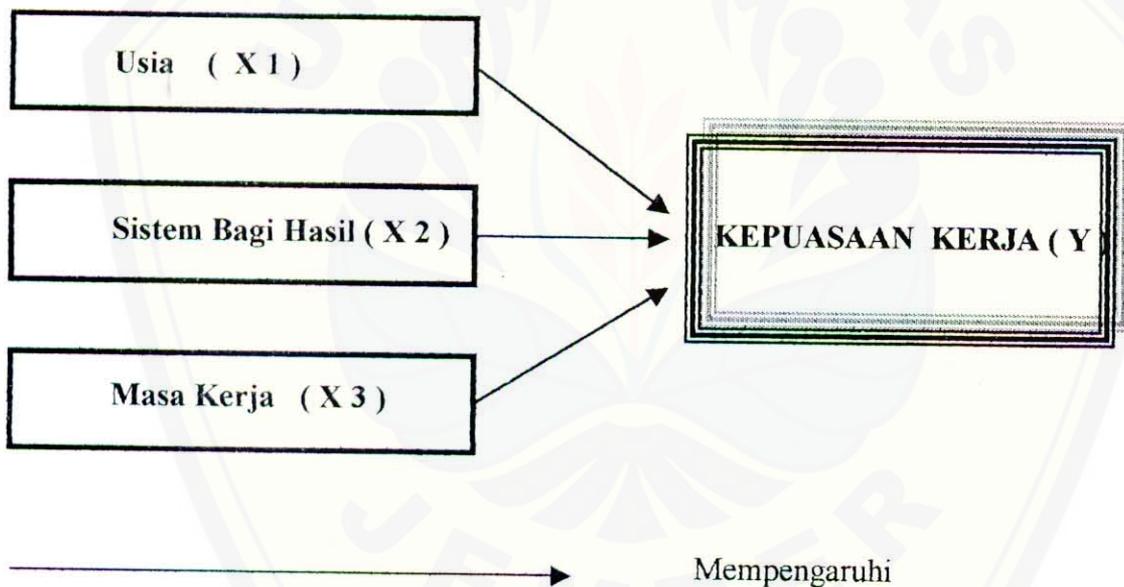
pada tahun 2001 untuk melihat pengaruh usia, upah, masa kerja dan hubungan manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang dianalisis adalah usia, masa kerja, upah dan hubungan manusia. Metode penelitian dengan mengambil sampel karyawan non pimpinan secara Purposive Sampling dengan memberikan kuesioner pada 90 orang responden. Data dianalisis dengan metode Multiple Regression, F test dan t test pada level $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor usia, upah, masa kerja dan hubungan manusia secara simultan berpengaruh positif dan searah. Secara sendiri-sendiri (parsial) hanya upah yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F diketahui bahwa hubungan tersebut cukup signifikan.



BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

4.1 Kerangka Konseptual

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dalam penelitian ini akan dicoba diteliti bagaimana faktor usia, sistem bagi hasil dan masa kerja karyawan penderes gula kelapa di PTPN XII (Persero) Wilayah Banyuwangi. Sebagai kajian akan diambil sampel kebun Kendenglembu, Kalirejo, Kalisepanjang dan kebun Kalikempit yang mempunyai areal produksi luas dan karyawan penderes Gula Kelapa yang cukup banyak. Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar 3.1

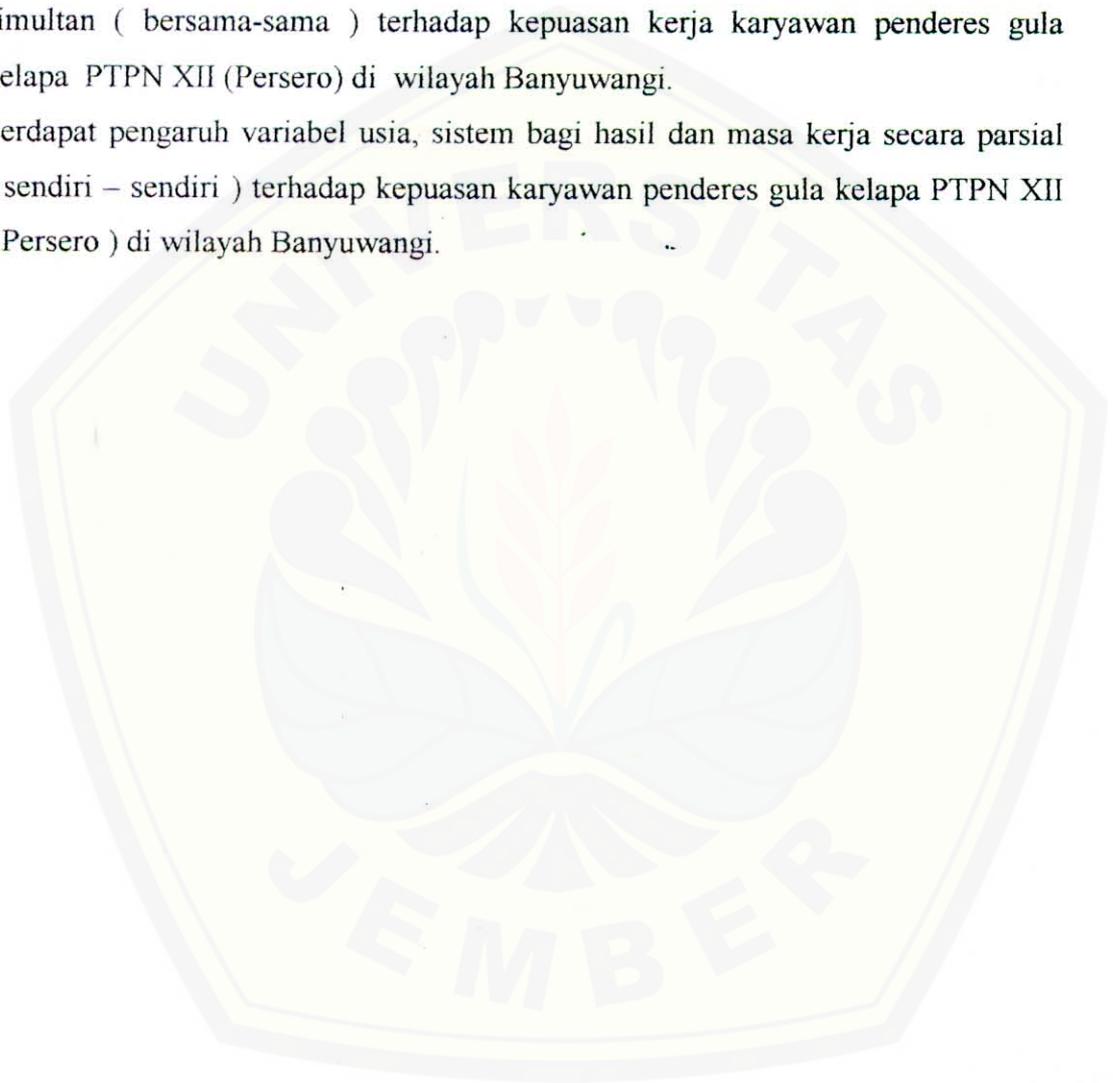


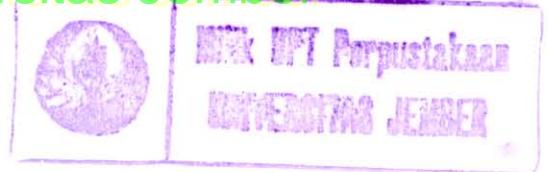
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan, tujuan penelitian, kajian teoritis, hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh nyata variabel usia, sistem bagi hasil dan masa kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan penderes gula kelapa PTPN XII (Persero) di wilayah Banyuwangi.
2. Terdapat pengaruh variabel usia, sistem bagi hasil dan masa kerja secara parsial (sendiri – sendiri) terhadap kepuasan karyawan penderes gula kelapa PTPN XII (Persero) di wilayah Banyuwangi.





BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan penderes gula kelapa di PTPN XII (Persero) wilayah Banyuwangi dengan mengkaji empat kebun yaitu Kalirejo, Kendenglembu, Kalisepanjang dan kebun Kalikempit.

4.2 Populasi dan Sampel

Menurut Singarimbun (1994:57) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit pengamatan yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan Sugiyono (1994:57) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemungkinan ditarik kesimpulan.

Arikunto (1992:102) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian. Jadi di dalam suatu penelitian pada hakekatnya tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu di dalam suatu populasi, karena akan memakan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Karena itu diperlukan pengklasifikasian terhadap unit analisis dari populasi tersebut melalui sampel yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Pengambilan sampel penelitian harus berhati-hati dan harus memenuhi aturan – aturan dalam penelitian sampel. Untuk sekedar perkiraan apabila obyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Selanjutnya jika jumlah obyeknya besar diambil antara 10 % - 15 % atau lebih, tergantung pada : (a) kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana, (b) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data dan (c) besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti untuk penelitian yang resikonya besar tentu saja jika sampel lebih besar hasilnya akan lebih baik (Arikunto, 1993 : 102).

Berdasarkan pendapat di atas, mengingat jumlah karyawan penderes gula kelapa cukup banyak 520 orang, sampel dalam penelitian ini diambil 100 orang (19,2 %) dari populasi secara random dengan cara memilih sekelompok subyek penelitian berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi.

4.3 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah, model kerangka konseptual dan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka variabel-variabel penelitian ditetapkan sebagai berikut:

a. Variabel bebas :

X1 = Usia

X2 = Sistem Bagi Hasil

X3 = Masa Kerja

b. Variabel terikat

Y = Kepuasan kerja.

4.3.1 Variabel Usia

Variabel usia menggambarkan usia responden. Usia responden diklasifikasikan menjadi lima kategori yaitu usia di atas 35 tahun, 30-35 tahun, 25-29 tahun, 20 - 24 tahun, dan dibawah 20 tahun. Semakin tua usia responden diasumsikan kepuasan kerja semakin tinggi.

4.3.2 Variabel Masa Kerja

Variabel masa kerja menunjukkan berapa lama kerja responden sejak pertama menjadi penderes gula kelapa di PTPN XII (Persero). Ada lima kategori masa kerja yaitu di atas 10 tahun, 8 – 10 tahun, 5 – 7 tahun, 2 – 4 tahun dan di bawah 2 tahun dengan asumsi bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin besar kontribusinya pada kepuasan kerja.

4.3.3 Variabel Sistem Bagi Hasil

Variabel ini menunjukkan upah yang diterima dengan sistem bagi hasil atau cukai dimana pendapatan penderes gula merupakan sisa jumlah kilogram gula yang disetor ke perusahaan. Ada tiga klasifikasi yaitu pembayaran cukai 1 ons / pohon + Fee 10 %, 1,5 ons /pohon + Fee 5 % dan 1,5 ons / pohon tanpa Fee. Semakin rendah cukai dan fee yang disetor ke Perusahaan, maka semakin besar kepuasan kerja yang diperoleh.

4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja

Variabel ini menunjukkan seberapa besar kontribusi faktor usia, faktor system bagi hasil dan faktor masa kerja memberikan kontribusinya pada kepuasan yang dirasakan oleh responden didalam bekerja. Oleh karena itu setiap jawaban “ setuju sekali “ / “ sangat puas “ akan memberikan skor yang tinggi pada kepuasan kerja pada jawaban responden mengenai seberapa jauh peranan faktor-faktor tersebut di atas terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PTPN XII (Persero) wilayah Banyuwangi dengan mengambil sampel Kebun Kalirejo, Kebun Kendenglembu, Kebun Kalisepanjang dan Kebun Kalikempit. Kebun – kebun tersebut dipilih dengan alasan mempunyai areal kelapa yang cukup luas.

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 01 April 2004 sampai dengan 30 April 2004.

4.3.6 Prosedur Pengumpulan Data.

Pengambilan data dilakukan dengan menyerahkan kuesioner kepada responden dengan sifat jawaban tertutup dengan asumsi bahwa semua responden memahami maksud setiap pernyataan yang disampaikan.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Pembuatan daftar pertanyaan didasarkan pada berbagai karakteristik yang mempengaruhi kerja dan kemampuan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya. Daftar pertanyaan tersebut diberikan kepada karyawan yang telah menjadi sampel penelitian. Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skor. Semakin tinggi nilai yang diberikan menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Pengukuran jawaban responden ini menggunakan skor skala Likert (Emory dan Cooper 1997 : 36).

Operasional pengukuran variabel bebas dan variabel terikat ditentukan kriterianya dalam 4 (empat) kategori pembobotan (modifikasi skala Likert) sebagai berikut :

- a. Setuju sekali / Sangat puas = 5
- b. Setuju / Puas = 4
- c. Tidak Setuju / Tidak puas = 2
- d. Sangat Tidak setuju / Sangat Tidak Puas = 1

Kriteria “Tidak Tahu” dengan skor 3 dieliminir karena dikawatirkan memberikan jawaban yang bias terhadap penelitian ini.

Kuesioner ini disusun menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

1. Bagian I, berupa surat pengantar yang menerangkan maksud dan tujuan penelitian dengan menggunakan angket tersebut.
2. Bagian II, memuat tentang petunjuk pengisian dan identitas responden serta butir pertanyaan yang harus dijawab, lengkap dengan pilihan jawabannya.

Jumlah pertanyaan sebanyak 9 buah dengan distribusi sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja terdiri atas 3 pertanyaan.
- b. Faktor Usia terdiri atas 2 pertanyaan.
- c. Faktor Sistem Bagi Hasil (Upah) terdiri atas 2 pertanyaan.
- d. Faktor Masa Kerja terdiri atas 2 pertanyaan.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini berguna untuk menguraikan data lapangan secara deskriptif melalui deskripsi data seperti mean, mode, skewness dan kurtosis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran mekanisme dimensi kepuasan kerja karyawan dan faktor – faktor yang mempengaruhi (usia, sistem bagi hasil dan masa kerja) pada karyawan penderes gula kelapa PTPN XII (Persero) di wilayah Banyuwangi.

Hasil analisis ini berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dari teknik lainnya.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda termasuk analisis verifikatif yaitu untuk menguji Hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menganalisis hipotesis pengaruh masing-masing faktor usia, upah dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik serentak maupun parsial digunakan analisis Regresi Linier Berganda (Gujarati, 1997 : 28), dengan formula sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

dimana :

Y_i = Kepuasan Kerja

X_1 = Usia

X_2 = Sistem Bagi Hasil

X_3 = Masa Kerja

β_0 = Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y_i pada saat X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol.

β_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y_i untuk setiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 dan X_3 Konstan

- β_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y_i untuk setiap unit perubahan dalam X_2 dengan menganggap X_1 dan X_3 konstan
- β_3 = Koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y_i untuk setiap unit perubahan dalam X_3 dengan menganggap X_1 dan X_2 Konstan.
- e_i = Variabel pengganggu.

4.4.3 Uji Hipotesis

4.4.3.1 Uji F (Pengujian secara simultan)

Pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dapat dilakukan dengan uji F (Gujarati, 1997: 120). Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y_i).

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y_i).

Pengujian melalui Uji F ini dengan jalan membandingkan nilai probabilitas F dengan angka α (0,05). Apabila probabilitas $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan sebaliknya jika probabilitas $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

4.4.3.2 Uji - t (Pengujian secara parsial)

Pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dilakukan dengan menguji masing-masing koefisien regresi variabel bebas dengan uji-t (Gujarati, 1997: 120). Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y_i).

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y_i) dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%.

Pengujian melalui Uji-t ini dengan jalan membandingkan nilai probabilitas t dengan angka α (0,05). Apabila probabilitas atau significance $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan sebaliknya jika significance $t \leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

Bila H_0 ditolak menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel terikatnya, atau dengan kata lain model analisis yang digunakan adalah sesuai dengan hipotesis.

4.5 Uji Validitas Instrumen

Uji coba ini dimaksudkan untuk menilai validitas (kesahihan) angket yang akan digunakan untuk menjaring data. Validitas memberikan gambaran sejauh mana suatu angket dapat mengukur informasi yang diperlukan. Arikunto (1998), mengemukakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas terhadap instrumen dilakukan dengan analisis butir. Berdasarkan tulisan Arikunto (1998:182) maka teknik uji validitas (kesahihan) internal melalui analisis butir menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson yaitu:

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

Indikator validitas (kesahihan) butir pertanyaan/ pernyataan sebagai suatu variabel dapat diketahui dari koefisien korelasi r_{XY} tiap-tiap variabel. Menurut Gay (1985) bila koefisien r_{XY} 0,70 – 0,80 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut validitasnya bagus dan $\geq r_{XY}$ 0,81 dinyatakan bagus sekali.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden, menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan sebagai suatu variabel adalah valid, karena koefisien validitasnya $> 0,70$ yang ditunjukkan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 : Validitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Korelasi	Validitas
Usia (X1)	0,9607	Sangat Baik
Upah (X2)	0,9770	Sangat Baik
Masa Kerja (X3)	0,9649	Sangat Baik
Kepuasan Karyawan (Y)	0,9602	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 2.

4.6 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Oleh sebab itu, instrumen yang andal sering juga disebut konsisten atau stabil (Azwar, 1986). Sedangkan teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas (keandalan) internal dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = alpha

k = jumlah butir dalam skala

cov = rerata kovarian diantara butir

var = rerata varian dari butir (Arikunto, 1998 : 56).

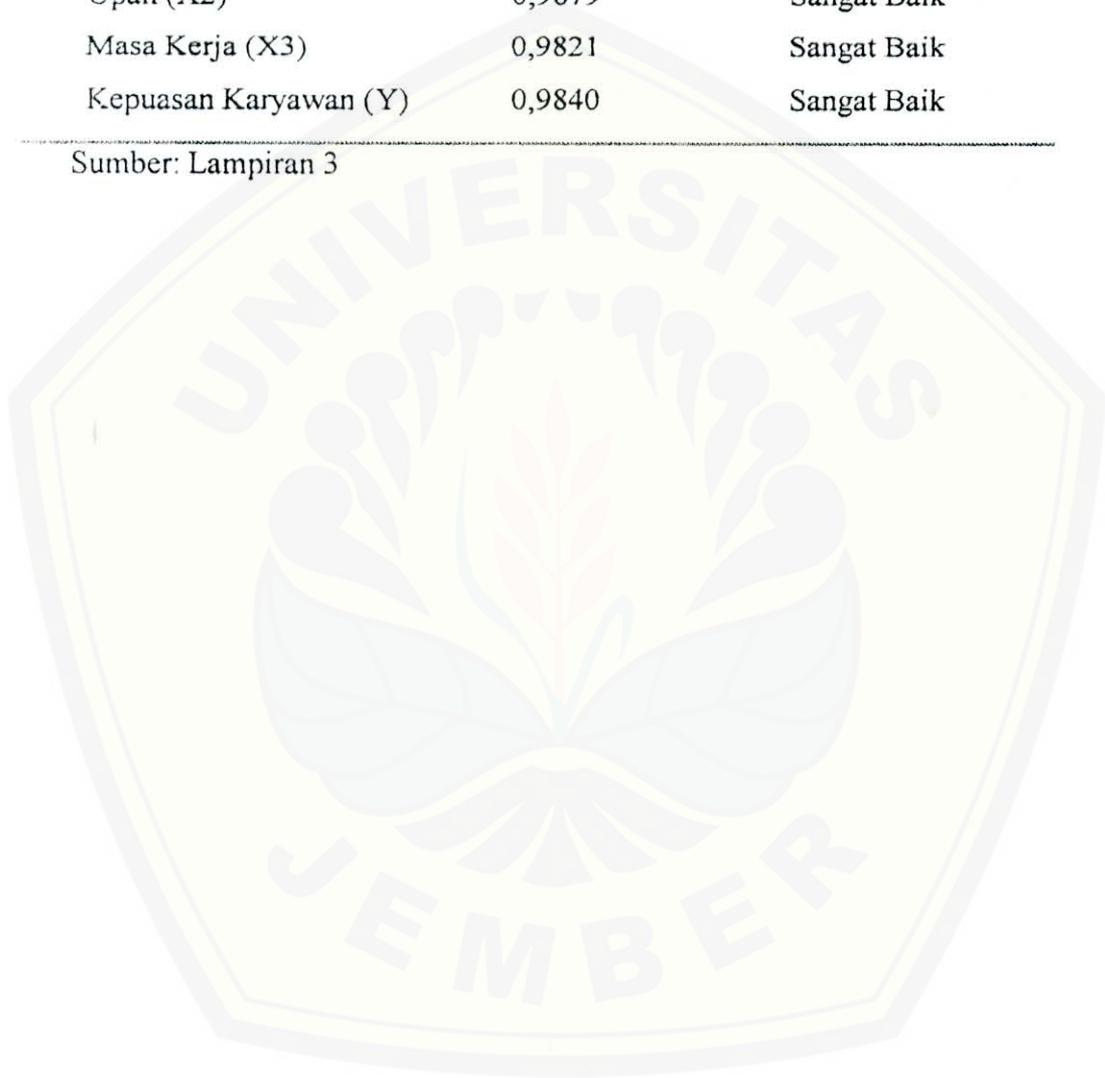
Menurut Gay (1985), bila koefisien Alpha Cronbach α 0,70 sampai 0,80 maka reliabilitas instrumen adalah baik dan $\geq 0,81$ maka reliabilitas instrumen adalah baik sekali. Dari hasil uji coba terhadap 30 responden dapat diketahui bahwa variabel-

variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang bagus karena mempunyai $\alpha \geq 0,70$ yang ditunjukkan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2 . Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Alpha	Reliabilitas
Usia (X1)	0,9800	Sangat Baik
Upah (X2)	0,9879	Sangat Baik
Masa Kerja (X3)	0,9821	Sangat Baik
Kepuasan Karyawan (Y)	0,9840	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 3





BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian, maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil di dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara simultan terdapat pengaruh antara usia, upah (sistem bagi hasil), dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan penderes gula kelapa PTPN XII (Persero) di Wilayah Banyuwangi. Kontribusi pengaruh ketiga variabel bebas tersebut sebesar 24,557%. Sedangkan sisanya 75,443 kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar ketiga variabel bebas tersebut.
2. Secara parsial, hanya dua variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan penderes gula kelapa PTPN XII (Persero) di wilayah Banyuwangi yaitu usia dan upah (sistem bagi hasil). Sedangkan masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

6.2 Saran-saran

1. Memperhatikan kenyataan bahwa faktor upah mempunyai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat direkomendasikan agar PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) dalam proses peningkatan kualitas sumberdaya manusianya memperhatikan peningkatan kepuasan kerja karyawannya.
2. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan program insentif yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan upah (rate bagi hasil). Contoh kongkrit misalnya dengan menurunkan Fee kepada perusahaan 1 – 2 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1993. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan IX. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi V. Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, S. 1986. *Seri Pengukuran Psikologi Reliabilitas dan Validitas (Interpretasi Dan Komputasi)*. Liberty. Jakarta.
- Emory dan Cooper. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi V. Erlangga. Jakarta.
- Farlin, DB. Dan Rice, RW. 1992. *Journal of Organisation Behaviour* 13. P 41 – 54.
- Gay. 1985. *Educational Evaluation and measurement : competences for analysis and application (2 nd edition)*. Charless E. Merrill Pub.Co. Columbus.
- Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, H. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdarkarya. Bandung.
- Marjanto. 2001. *Pengaruh Usia, Upah, Masa Kerja dan Hubungan Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Pimpinan di Pusat Perbelanjaan Swalayan Matahari Dept. Store Jember*. Tesis. Unej – Jember.
- Mulvey, P.W, Ledford, G.E & Leblone, P.V. 2000. “ *Reward of Work : How they drive performance, retention and satisfaction*”. In wordat work journal, Third Quarter. P 6-18.
- PTPN XII (Persero). 1997. *Pola Kemitraan*. SE Direksi PTPN XII (Persero) nomor 22/SE/109/1997. Surabaya.
- Robbins, S.P. 1996. *Prilaku Organisasi : Konsep, Kontrovensi dan aplikasi*. Jilid I. PT. Prehalindo. Jakarta.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Elekmedia Computindo. Jakarta.
- Saputro, A.R. 2001. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Paramedis di RSUD Dr.S ubandi Jember*. PPs.Unej – Jember.
- Savery, L. K. 1987. *Effect of Motivators on Job Satisfaction*. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 2. P 28-31. MCB University Press Limited. England.

Singarimbun, M dan Effendi. 1995. *Metode Personalia*. LP3ES. Jakarta.

Soutar, G. N dan L. K. Savery. 1989. *Job Satisfaction and Nurses.. Journal of Managerial Psychology* Vol. 4. P 11-16. MCB University Press Limited. England.

Sugiono. 1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi. 4. CV. Alfabeta. Bandung.





Lampiran 1: Deskripsi Responden Penelitian

Masa Kerja

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	.08	2	2.0	2.0	2.0
	.30	6	6.0	6.0	8.0
	.40	1	1.0	1.0	9.0
	.50	5	5.0	5.0	14.0
	.60	5	5.0	5.0	19.0
	.75	2	2.0	2.0	21.0
	.80	3	3.0	3.0	24.0
	1.00	7	7.0	7.0	31.0
	1.50	3	3.0	3.0	34.0
	2.00	13	13.0	13.0	47.0
	3.00	7	7.0	7.0	54.0
	4.00	13	13.0	13.0	67.0
	5.00	6	6.0	6.0	73.0
	6.00	8	8.0	8.0	81.0
	7.00	4	4.0	4.0	85.0
	8.00	4	4.0	4.0	89.0
	9.00	3	3.0	3.0	92.0
	10.00	3	3.0	3.0	95.0
	11.00	1	1.0	1.0	96.0
	12.00	3	3.0	3.0	99.0
	13.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Mean 3.773
 Mode 2.000
 Minimum .080
 Maximum 13.000

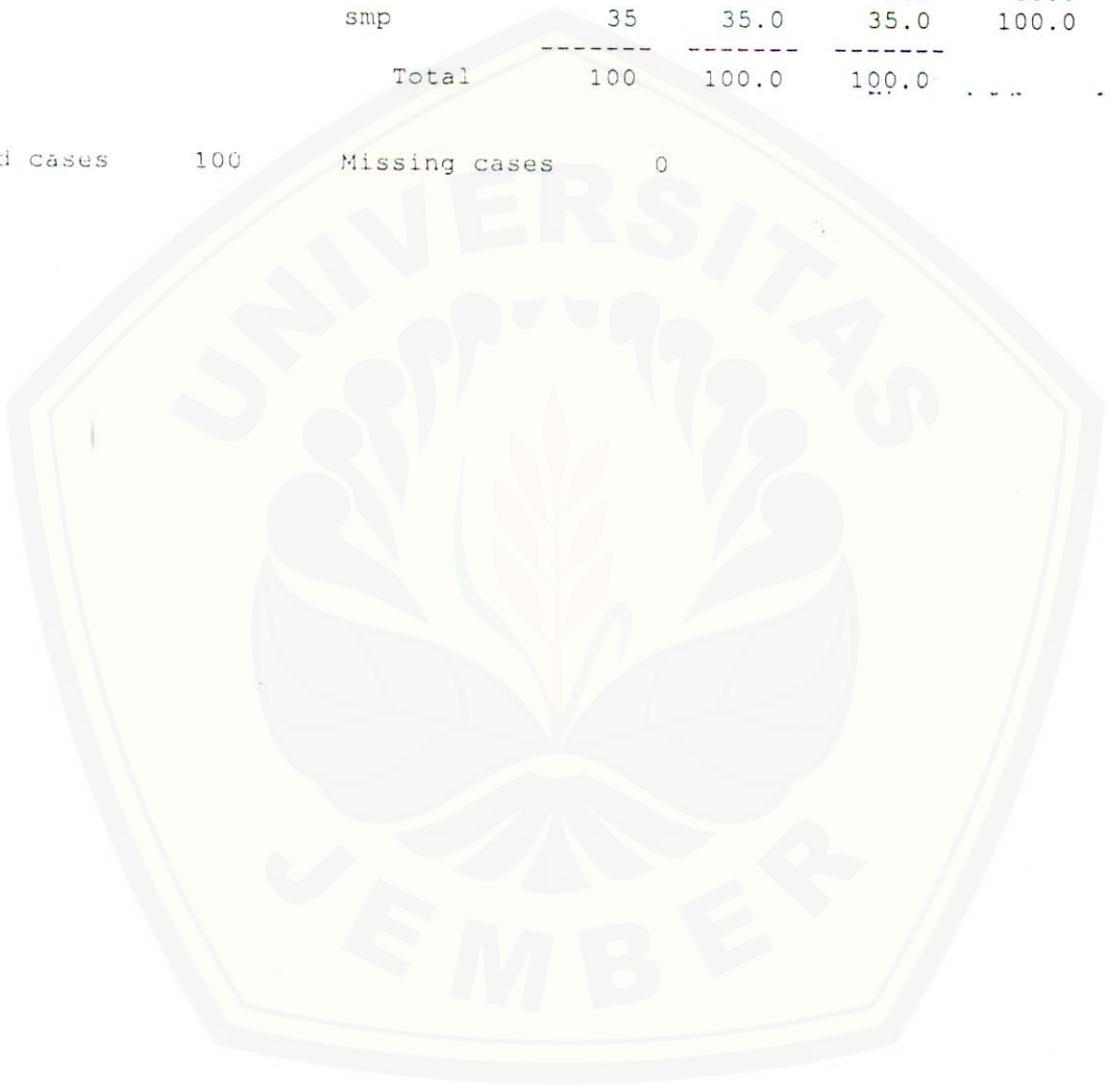
Percentile	Value	Percentile	Value	Percentile	Value
10.00	.500	25.00	1.000	50.00	3.000
75.00	6.000	90.00	9.000		

Valid cases 100 Missing cases 0

Pendidikan

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
sd		56	56.0	56.0	56.0
sma		9	9.0	9.0	65.0
smp		35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Valid cases 100 Missing cases 0



USIA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	16.00	1	1.0	1.0	1.0
	18.00	2	2.0	2.0	3.0
	19.00	3	3.0	3.0	6.0
	20.00	1	1.0	1.0	7.0
	21.00	2	2.0	2.0	9.0
	22.00	4	4.0	4.0	13.0
	23.00	1	1.0	1.0	14.0
	24.00	7	7.0	7.0	21.0
	25.00	4	4.0	4.0	25.0
	26.00	1	1.0	1.0	26.0
	27.00	5	5.0	5.0	31.0
	28.00	1	1.0	1.0	32.0
	29.00	5	5.0	5.0	37.0
	30.00	7	7.0	7.0	44.0
	31.00	7	7.0	7.0	51.0
	32.00	2	2.0	2.0	53.0
	33.00	4	4.0	4.0	57.0
	34.00	6	6.0	6.0	63.0
	35.00	3	3.0	3.0	66.0
	36.00	3	3.0	3.0	69.0
	37.00	6	6.0	6.0	75.0
	38.00	1	1.0	1.0	76.0
	39.00	1	1.0	1.0	77.0
	40.00	2	2.0	2.0	79.0
	41.00	1	1.0	1.0	80.0
	42.00	2	2.0	2.0	82.0
	44.00	6	6.0	6.0	88.0
	45.00	1	1.0	1.0	89.0
	46.00	4	4.0	4.0	93.0
	47.00	2	2.0	2.0	95.0
	48.00	2	2.0	2.0	97.0
	52.00	2	2.0	2.0	99.0
	69.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Mean 32.840
 Mode 24.000
 Minimum 16.000
 Maximum 69.00

Percentile	Value	Percentile	Value	Percentile	Value
10.00	22.000	25.00	25.250	50.00	31.000
75.00	37.750	90.00	46.000		

Valid cases 100 Missing cases 0

Lampiran 2 : Uji Validitas

- - Correlation Coefficients of X1 - -

	X1.1	X1.2
X1.1	1.0000 (.30) P= .	.9607 (.30) P= .000
X1.2	.9607 (.30) P= .000	1.0000 (.30) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients of X2 - -

	X2.1	X2.2
X2.1	1.0000 (.30) P= .	.9770 (.30) P= .000
X2.2	.9770 (.30) P= .000	1.0000 (.30) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients of X3 - -

	X3.1	X3.2
X3.1	1.0000 (.30) P= .	.9649 (.30) P= .000
X3.2	.9649 (.30) P= .000	1.0000 (.30) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients of Y - -

	Y1.1	Y1.2	Y1.3
Y1.1	1.0000 (.30) P= .	.9676 (.30) P= .000	.9602 (.30) P= .000
Y1.2	.9676 (.30) P= .000	1.0000 (.30) P= .	.9406 (.30) P= .000
Y1.3	.9602 (.30) P= .000	.9406 (.30) P= .000	1.0000 (.30) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of X1

N of Cases = 30.0

N of Items = 2

Alpha = .9800

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of X2

N of Cases = 30.0

N of Items = 2

Alpha = .9879

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of X3

N of Cases = 30.0

N of Items = 2

Alpha = .9821

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Y

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .9840

Lampiran 4 : Analisis Deskriptif

Usia (X1)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	2.50	8	8.0	8.0	10.0
	3.00	17	17.0	17.0	27.0
	3.50	16	16.0	16.0	43.0
	4.00	17	17.0	17.0	60.0
	4.50	26	26.0	26.0	86.0
	5.00	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Mean 3.860
 Std err .081
 Mode 4.500
 Kurtosis -.916
 S E Kurt .476
 Ratio Kurtosis : Kurtosis / SE Kurt
 : -.916 / .476
 : -1.9

Skewness -.324
 S E Skew .241
 Ratio Skewness : Skewness / SE Skew
 : -.324 / .241
 : -1.3

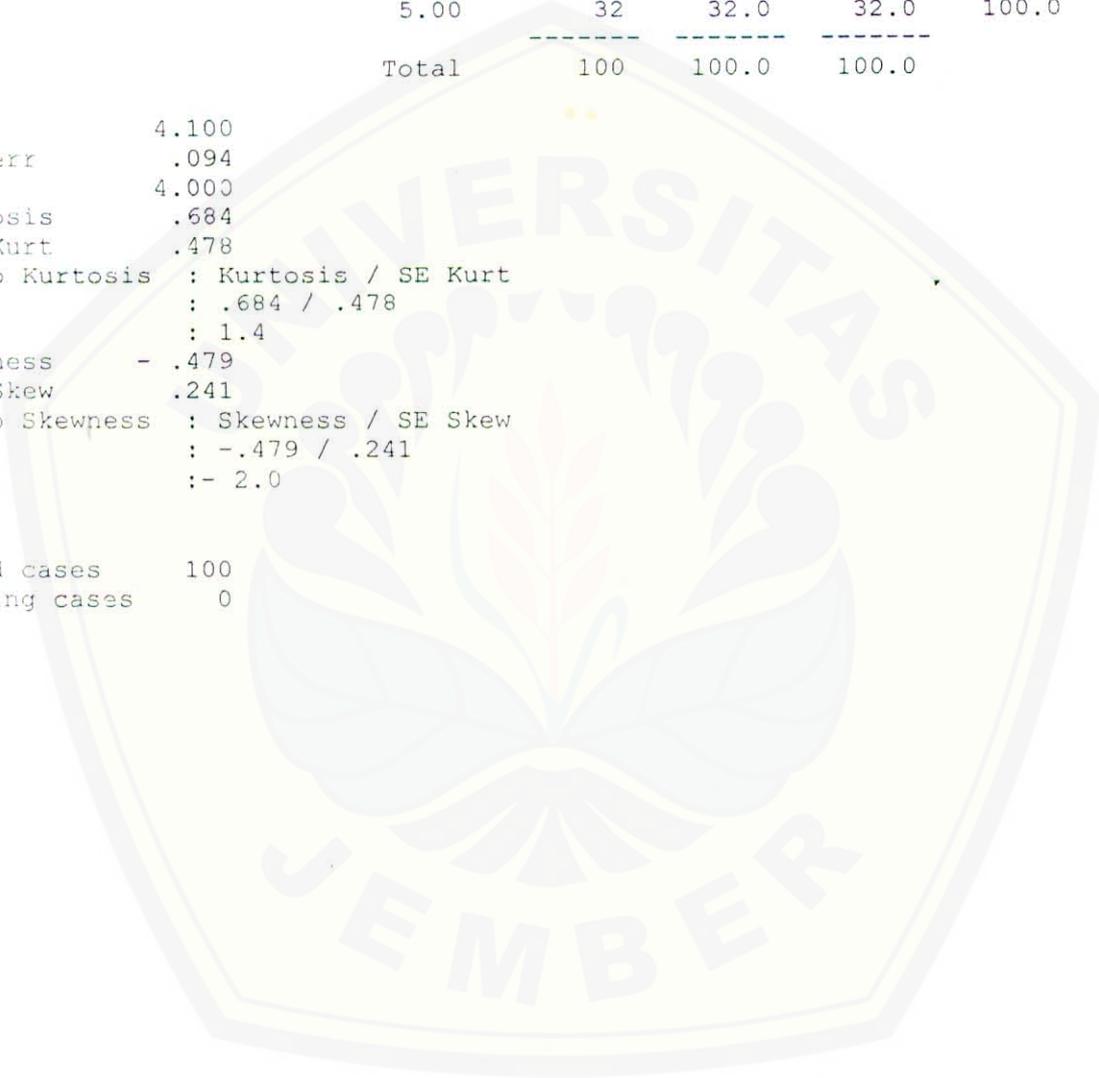
Valid cases 100
 Missing cases 0

Upah (X2)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1.00	4	4.0	4.0	4.0
	2.00	5	5.0	5.0	9.0
	4.00	59	59.0	59.0	68.0
	5.00	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Mean 4.100
 Std err .094
 Mode 4.000
 Kurtosis .684
 S E Kurt .478
 Rasio Kurtosis : Kurtosis / SE Kurt
 : .684 / .478
 : 1.4
 Skewness - .479
 S E Skew .241
 Rasio Skewness : Skewness / SE Skew
 : -.479 / .241
 :- 2.0

Valid cases 100
 Missing cases 0



Masa Kerja (X3)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1.00	4	4.0	4.0	4.0
	1.50	8	8.0	8.0	12.0
	2.00	7	7.0	7.0	19.0
	2.50	22	22.0	22.0	41.0
	3.00	20	20.0	20.0	61.0
	3.50	21	21.0	21.0	82.0
	4.00	6	6.0	6.0	88.0
	4.50	8	8.0	8.0	96.0
	5.00	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Mean	2.985
Std err	.096
Mode	2.500
Kurtosis	-.283
S E Kurt	.478
Rasio Kurtosis	: Kurtosis / SE Kurt
	: -.283 / .478
	: -.6
Skewness	.035
S E Skew	.241
Rasio Skewness	: Skewness / SE Skew
	: .035 / .241
	: .2
Valid cases	100
Missing cases	0

Kepuasan Karyawan (Y)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1.00	2	2.0	2.0	2.0
	1.30	1	1.0	1.0	3.0
	2.00	15	15.0	15.0	18.0
	2.30	3	3.0	3.0	21.0
	2.70	1	1.0	1.0	22.0
	3.00	12	12.0	12.0	34.0
	3.30	8	8.0	8.0	42.0
	3.70	6	6.0	6.0	48.0
	4.00	21	21.0	21.0	69.0
	4.30	12	12.0	12.0	81.0
	4.70	5	5.0	5.0	86.0
	5.00	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	
Mean	3.566				
Std err	.106				
Mode	4.000				
Kurtosis	-.655				
S E Kurt	.476				
Rasio Kurtosis	: Kurtosis / SE Kurt				
	: -.655 / .476				
	: -1.4				
Skewness	-.491				
S E Skew	.241				
Rasio Skewness	: Skewness / SE Skew				
	: -.491 / .241				
	: -2.0				
Valid cases	100				
Missing cases	0				

Lampiran 5: Uji Homoskedastisitas

Dependent variable: Y
Factor variables: X1

* Plot of LN of Spread vs LN of Level.

Slope = -.354 Power for transformation = 1.354

Test of homogeneity of variance		df1	df2	Significance
Levene Statistic	1.6559	1	98	.2012

Dependent variable: Y
Factor variables: X2

* Plot of LN of Spread vs LN of Level.

Slope = -.497 Power for transformation = 1.497

Test of homogeneity of variance		df1	df2	Significance
Levene Statistic	.5278	1	98	.4693

Dependent variable: Y
Factor variables: X3

* Plot of LN of Spread vs LN of Level.

Slope = -.359 Power for transformation = 1.359

Test of homogeneity of variance		df1	df2	Significance
Levene Statistic	.1315	1	98	.7176

Lampiran 6 : Analisis Regresi Linear Berganda

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
Y	3.566	1.054	
X1	3.860	.814	
X2	4.100	.937	
X3	3.985	.963	

N of Cases = 100

Correlation, 1-tailed Sig:

	Y	X1	X2	X3
Y	1.000 .	.410 .000	.401 .000	.354 .000
X1	.410 .000	1.000 .	.356 .000	.420 .000
X2	.401 .000	.356 .000	1.000 .	.276 .003
X3	.354 .000	.420 .000	.276 .003	1.000 .

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y

Descriptive Statistics are printed on Page 1

Block Number 1. Method: Enter X1 X2 X3

Variable(s) Entered on Step Number

- 1.. X3
- 2.. X2
- 3.. X1

Multiple R .51810
 R Square .26843
 Adjusted R Square .24557
 Standard Error .41391
 Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	29.74291	9.91430
Residual	96	61.06149	.64439

F = 11.74137 Sig. F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
X1	.311464	.130069	.239543	.761299	1.314	2.394
X2	.299739	.106826	.265398	.853693	1.171	2.611
X3	.198145	.106899	.180283	.805563	1.241	1.854
(Constant)	.543353	.525613				1.034

----- In -----

Variable	Sig. T
X1	.0166
X2	.0060
X3	.0689
(Constant)	.3039

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions		
				X1	X2	X3
1	3.49107	1.000	.66194	.00208	.00270	.00475
2	.05977	6.009	.04923	.00893	.11402	.91195
3	.02896	17.891	.08500	.39626	.78084	.06078
4	.02021	13.675	.86372	.59271	.10243	.02252

Enter RSCR Number 1 All requested variables entered.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PREL	2.2728	4.4344	3.5660	.5481	100
*RESID	-3.0356	1.9705	.0000	.9049	100
*ZPREL	-2.3593	1.5843	.0000	1.0000	100
*ZRESID	-3.3034	2.1444	.0000	.9847	100

Total Cases = 100

Durbin-Watson Test = 1.11152

Lampiran 7 :

DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER)

Kepada : Yth. Bapak/Ibu/Saudara
Karyawan Penderes Gula Kelapa PTPN XII (Persero)
Wilayah Banyuwangi

Dengan Hormat,

Dengan rendah hati, kami mohon kesediaan Bapak /Ibu/Saudara mengisi kuisisioner ini. Mohon hendaknya jawaban yang Bapak/ Ibu berikan didasarkan pada kenyataan yang sebenarnya, dan bukan pada keadaan yang seharusnya. Dalam mengisi Daftar Pertanyaan ini tidak ada jawaban yang benar ataupun salah (semua jawaban adalah benar). Pengisian ini adalah untuk kepentingan akademis semata-mata. Kami menjamin kerahasiaan atas segala jawaban yang Bapak/Ibu berikan.

Atas segala bantuan yang Bapak/Ibu berikan, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
Peneliti

Petunjuk Pengisian:

Cara menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda check (✓) pada pilihan yang disediakan dan mengisi pada bagian (titik-titik).

Identitas Responden

Nomor : (diisi Peneliti)
Jenis Kelamin :
Usia :
Masa Kerja :
Pendidikan :

Pertanyaan-pertanyaan:

Kepuasan Kerja

1. Kepuasan kerja yang Anda rasakan sekarang ini adalah karena faktor usia.
 - a. Setuju sekali ✓
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Kepuasan kerja yang Anda rasakan sekarang ini adalah karena faktor upah (sistem bagi hasil).
 - a. Setuju sekali
 - b. Setuju ✓ 9
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
3. Kepuasan kerja yang Anda rasakan sekarang ini adalah karena faktor masa kerja.
 - a. Setuju sekali
 - b. Setuju ✓ 9
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

Usia

1. Pada usia berapa Anda pada saat ini?
 - a. > 20 tahun
 - b. 20 – 24 tahun
 - c. 25 – 30 tahun
 - d. 30 – 35 tahun
 - e. > 35 tahun

2. Dengan usia Anda saat ini, bagaimana kepuasan kerja yang Anda rasakan?
- a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Tidak puas
 - d. Sangat tidak puas

Upah

1. Ada hubungan antara upah dengan kepuasan kerja. Bagaimana menurut Pendapat Anda?
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Dengan sistem pengupahan yang ada pada saat ini yaitu sistem bagi hasil (cukai), bagaimana kepuasan kerja yang Anda rasakan?
- a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Tidak puas
 - d. Sangat tidak puas

Masa Kerja

1. Berapa masa kerja Anda saat ini?
- a. < 2 tahun
 - b. 2 – 4 tahun
 - c. 5-7 tahun
 - d. 8 – 10 tahun
 - e. > 10 tahun
2. Dengan semakin lama Anda bekerja di Perusahaan ini, bagaimana kepuasan kerja yang Anda rasakan?
- a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Tidak puas
 - d. Sangat tidak puas

Komentar Umum:

Anda tuliskan saran-saran bagi perusahaan, untuk meningkatkan kepuasan kerja

.....

.....

.....

.....

Lampiran 8: Data Mentah

No.	Usia (X1)	Upah (X2)	Masa Kerja (X3)	Kepuasan (Y)
1.	4.50	4.00	3.50	2.00
2.	4.00	4.00	3.50	2.00
3.	2.50	5.00	4.00	3.00
4.	3.00	2.00	2.50	2.00
5.	4.50	2.00	3.50	2.00
6.	3.00	1.00	3.00	3.70
7.	3.50	4.00	3.50	2.00
8.	4.50	4.00	3.50	2.00
9.	4.00	4.00	1.50	2.00
10.	3.00	4.00	1.50	2.00
11.	3.50	4.00	3.00	2.00
12.	3.00	1.00	2.50	2.00
13.	3.00	2.00	2.00	3.00
14.	2.50	4.00	2.00	2.30
15.	4.50	4.00	4.50	1.00
16.	3.50	4.00	3.00	1.30
17.	3.00	4.00	1.50	2.00
18.	2.50	4.00	1.00	3.00
19.	4.50	4.00	2.00	2.00
20.	3.50	1.00	2.00	2.00
21.	3.50	4.00	1.50	2.00
22.	3.50	5.00	1.50	2.00
23.	5.00	4.00	4.50	4.00
24.	4.00	4.00	4.50	4.30
25.	3.50	4.00	4.00	4.30
26.	3.50	4.00	4.00	4.70
27.	4.00	4.00	3.50	4.00
28.	4.00	5.00	3.00	4.30
29.	3.00	4.00	3.00	3.30
30.	4.50	4.00	3.50	4.00
31.	3.00	5.00	1.00	2.30
32.	2.50	4.00	1.00	3.00
33.	2.00	4.00	2.00	3.00
34.	4.50	4.00	3.00	4.00
35.	3.50	4.00	4.50	3.00
36.	4.00	4.00	3.00	3.00

77.	3.50	4.00	1.50	3.30
78.	4.00	4.00	3.00	2.30
79.	4.50	4.00	3.00	3.30
80.	3.50	5.00	2.50	3.70
81.	3.50	5.00	3.50	3.30
82.	5.00	5.00	3.50	3.30
83.	5.00	5.00	3.50	5.00
84.	4.50	4.00	3.50	3.70
85.	3.00	4.00	2.50	3.30
86.	4.00	4.00	3.00	4.00
87.	4.50	4.00	5.00	4.00
88.	4.50	4.00	3.50	4.00
89.	4.50	4.00	2.00	4.30
90.	4.50	4.00	2.50	4.30
91.	2.50	4.00	2.50	1.00
92.	4.50	5.00	3.00	5.00
93.	4.00	4.00	4.50	4.00
94.	2.50	4.00	2.50	3.70
95.	4.00	4.00	2.50	3.70
96.	3.00	5.00	2.50	3.70
97.	4.50	4.00	1.00	4.00
98.	3.50	4.00	2.50	4.00
99.	3.00	4.00	2.50	2.70
100.	4.00	4.00	4.50	4.00