HUBUNGAN ANTARA LAMA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PRAMUNIAGA SWALAYAN "ADA" MAJAPAHIT SEMARANG

SKRIPSI

Oleh:

TRISUSWADI
NIM : 07.2000.189

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2005

Dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung dan Diterima untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal:

17 Maret 2005

Mengesahkan
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Dekan,

Dra. Hj. Fadhilah Tahar

Dewan Penguji ; Tanda Tangan :

1. Drs. Crishna Suhendi, MBA 1. _____

2. Drs. H.M. Bachroni, SU 2. _____

3. Dra. Hj. Retno Anggraini KE, Msi. 3. _____

MOTTO

Dunia adalah surga. Bumi adalah Masjid. Rumah, kantor, bahkan hotel adalah Musholla. Tempat berpijak hamparan sajadah bicaranya semangat dakwah. Sedangkan diam adalah dzikir. Pikiran pun berbaik sangka. Pandangan matanya adalah rahmat. Telinga selalu terjaga. Hati terus berdoa. Tangan menggenggam sedekah dan langkah kaki pun penuh jihad. Kesetiaan adalah jalan silaturahmi, sedangkan kerinduan adalah Syari'ah Allah. Tauladan Rasulullah. Cita-cita adalah Syuhada, serta dalam kesibukan keseharian ia hanya asyik memperbaiki diri. Tidak tertarik mencari kekurangan aib orang lain.

(Ustad Arifin Ilham)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk:

- Almarhum ayah yang aku sayangi dan aku cintai
- Ibu yang aku sayangi dan aku cintai
- Kakak, adik tersayang
- Kekasihku tersayang
- Sahabat- sahabat baikku
- Almamater
- Orang -orang yang mencintaiku

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah, Dzat yang telah menciptakan manusia, menyempurnakan dengan memberinya akal dan bimbingan-Nya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada manusia pilihan, Nabi Muhammad SAW yang telah dianugerahi mukjizat tiada tanding.

Dengan mengucap syukur alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pramuniaga Swalayan Ada Majapahit Semarang. Maksud penyusunan skripsi adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas bantuan dan dukungannya, penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada

1. Dra. Hj. Fadhilah Isher, selaku Dekan fakultas Psikologi Universitas Sultan Agung Semarang.
2. Drs. HM Bachroni S.U, selaku Dosen Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini.
3. Rusmo Aryanta S. Psi. Psi., selaku Dosen Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Staf TU dan Perpustakaan fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Almarhum Ayah yang selalu memberikan kasih sayang, mendidik dan membimbingku, memberikan segalanya baik moril maupun material.
7. Keluargaku (Ibu, kakak dan adik) yang memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Sahabat-sahabat baikku, Nansah, Ahim dan Bowo.
9. Maria Ulfah, Ustad Nurfatoni yang telah memberi semangat dan meluangkan waktu demi terselesaikannya skripsi ini.

10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan akhirnya hanya kepada Allah jualah saya memohon keridloan dan Hidayah-Nya.

Semarang, 15 Maret 2005

Tri Suswadi

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN MOTTO iii
HALAMAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR LAMPIRAN x
ABSTRAK xi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Tujuan Penelitian 8
C. Manfaat Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
A. Kepuasan Kerja 10
1. Pengertian Kepuasan Kerja 10
2. Teori-teori Kepuasan Kerja 12
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja 16
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 18
B. Lama Kerja 23
C. Hubungan antara Lama Kerja dan Kepuasan Kerja 25
D. Hipotesis 27
BAB III METODE PENELITIAN 28
A. Identifikasi Variabel Penelitian 28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 28
C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel 29
D. Metode Pengumpulan Data 31
E. Uji Validitas dan Reliabilitas 34

	F. Metode Analisa Data	35
BAB IV	PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	37
	A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian	37
	B. Pelaksanaan Penelitian	43
	C. Hasil Penelitian	44
	D. Pembahasan	47
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	50
	A. Kesimpulan	50
	B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN		54

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Kepuasan Kerja 33
Tabel 4.1 Tabel Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja 41
Tabel 4.2 Sebaran Item Valid dan Tidak Valid 42
Tabel 4.3 Sebaran Item Reliabel Skala Kepuasan Kerja 43
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Korelasi Product Moment 46

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Try Out Skala Kepuasan Kerja..... 54

Lampiran B Data Hasil Try Out Kepuasan Kerja..... 60

Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja..... 64

Lampiran D Skala Penelitian Kepuasan Kerja..... 67

Lampiran E Tabulasi Data..... 72

E – 1Kepuasan Kerja..... 73

E –2Data Lama Kerja..... 80

Lampiran F Analisa Data..... 82

F -1Uji Normalitas..... 83

F – 2Linieritas..... 86

F –3Korelasi Product Moment..... 89

Lampiran G Surat Ijin Penelitian..... 91

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pramuniaga Swalayan 'Ada' Majapahit Semarang

ABSTRAKSI

Oleh
Tri Suswadi
07.2000. 189

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja pada pramuniaga Swalayan 'ADA' Majapahit Semarang. Populasi penelitian adalah pramuniaga swalayan ADA Majapahit Semarang yang berjumlah 216 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan metode acak dengan menggunakan persamaan Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 70 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan sedangkan lama kerja diambil dari data personalia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan persamaan korelasi *product moment* dari Pearson.

Uji Validitas menunjukkan bahwa dari 50 item pada skala kepuasan kerja menghasilkan 44 item valid dan 6 item gugur dengan koefisien korelasi antara 0,3048 – 0,694. Pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien Alpha Cronbach r_{xx} di atas 0,6 yang berarti bahwa skala yang digunakan adalah reliabel.

Uji normalitas menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lama kerja mengikuti garis normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Kolmogorov Smirnov sebesar 0,226 ($p > 0,05$) untuk lama kerja dan 0,351 ($p > 0,05$) untuk kepuasan kerja. Hasil uji linearitas antara lama kerja dan kepuasan kerja menunjukkan korelasi linear dengan $F_{hit} = 27,292$ *dengan taraf signifikansi sebesar* 0,000 (<0,01).

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang positif yang sangat signifikan antara lama kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi Pearson (r_{xy}) sebesar 0,512 pada taraf signifikansi sebesar 0,000 (<0,01). Hal itu menunjukkan bahwa semakin lama kerja pramuniaga maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah lama kerja maka akan *semakin rendah pula kepuasan kerja*. Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,262. Hal ini berarti lama kerja memberikan sumbangan sebesar 26,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan *environmental effect*

Kata kunci: *lama kerja, kepuasan kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian di Indonesia dewasa ini dirasakan semakin baik. Hal ini dari banyak berdirinya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang produksi maupun jasa. Perusahaan milik pemerintah ataupun swasta, merupakan suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan. Pada periode awal tumbuhnya suatu organisasi lebih ditujukkeratkan pada usaha meningkatkan kuantitas serta kualitas produk atau jasa. Beberapa tahun kemudian, timbul pandangan baru yang memperhatikan segikemanusiaan, tujuan diarahkan pada segikepuasan (*satisfaction*) atau kesejahteraan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Kartono (1992:98) bahwa saat ini dunia manajemen sanakin menyadari akan pentingnya nilai-nilai psikologis yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Selanjutnya dijelaskan bahwa perkembangan yang paling mencolok dalam dunia industri diwujudkan dalam peristiwa semakin pentingnya arti dari peranan pekerja yang tidak hanya diarahkan pada sarana dan proses produksi.

Tercapainya tujuan perusahaan utamanya sangat tergantung pada pendayagunaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, dan manajemen. Tanpa mengabaikan pentingnya sumber daya yang lain, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan produksi. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada profit sebab

bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif.

Melihat pentingnya peranan manusia sebagai tenaga kerja dalam mekanisme perusahaan, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja para pekerjanya. Bagaimanapun maju dan modernya perlengkapan dalam suatu perusahaan, kalau faktor manusianya kurang mendapat perhatian maka sesungguhnya peralatan tersebut tidak akan berarti apa-apa. Unsur manusia sangat penting dalam menjalankan roda industri karena walaupun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, pengawasan, serta penelitian apabila tenaga kerja tidak dapat menjalankan tugasnya dengan mantap dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat diraput.

Usaha untuk memahami dan mendalami masalah-masalah pekerja dalam *suatu perusahaan atau organisasi kehidupan modern* dewasa ini timbul dari kesadaran bahwa seorang pekerja itu tak lain dan tak bukan adalah seorang individu. Sebagai seorang individu pekerja itu memiliki hal-hal yang khusus mengenai sikap, tabiat, dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan yang khusus sedemikian rupa sehingga merasa puas dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Jewell dan Siegall (1998.529) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu.

Di dalam bekerja manusia tidak terlepas dari hubungan dengan manusia lain maupun dengan pekerjaannya. Hubungan pekerja dengan pekerjaannya tidak hanya

pekerja yang harus menyesuaikan dengan pekerjaannya, akan tetapi pekerjaan itu sendiri harus memberikan sesuatu yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pekerja sehingga setiap pekerja akan merasa senang bekerja terhadap pekerjaannya. Keinginan akan pekerjaan yang menyenangkan pada hakekatnya terdapat pada setiap orang. Orang yang berpendidikan tinggi maupun berpendidikan rendah seluruhnya mengharapkan, mempunyai, atau mendapatkan pekerjaan yang menyenangkan.

Alquran meyebutkan bahwa pekerjaan *dapat menghindarkan manusia dari azab* yang pedih, seperti firman Allah dalam surat At-Taubah105

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. Dan katakanlah (wahai Muhammad): Beramallah kamu (akan segala yang diperintahkan), maka Allah dan RasulNya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Meng etahui perkara-perkara yang ghaib dan yang nyata, kemudian Dia menerangkan kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan.

Kartono (1992215) mengemukakan bahwa kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Seperti halnya bermain bagi kanak-kanak maka kerja itu memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi penghidupan. Kerja itu memberikan status dan mengikat seseorang pada individu lain serta masyarakat. Kerja itu juga merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna bagi penghidupan. Pada umumnya baik wanita maupun pria menyukai

pekerjaan, jadi mereka suka bekerja. Jika ada orang yang tidak menyukai pekerjaan maka kesalahannya terletak pada kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan itu dan tidak pula pada kondisi individu. Bagi hampir semua orang, kerja menyajikan persahabatan dan kehidupan sosial.

Lebih lanjut Kartono (1992:219) menyatakan pekerjaan merupakan sumber utama bagi pencapaian status sosial seseorang. Dengan demikian faktor tenaga manusia tidak dapat diabaikan begitu saja karena berfungsinya seluruh kegiatan-kegiatan di dalam perubahan masih tetap membutuhkan tenaga manusia sebagai penggerak. Oleh sebab itu sangat perlu bagi seseorang pimpinan perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja para pekerjanya. Hal ini disebabkan rasa puas merupakan tuntutan naluriah manusia. Kepuasan kerja tergantung dari tingkat perolehan intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung pada pandangan tentang pekerjaan terhadap perolehan tersebut.

Kepuasan kerja adalah soal bagaimana menentukan dengan tepat mengenai apa *sesungguhnya yang merupakan kebutuhan-kebutuhan pekerja* itu. Dapat saja umpamanya seorang pekerja itu diberi kenaikan gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik atau ekonomisnya. Akan tetapi pekerja masih mempunyai kebutuhan sosial di antaranya kepuasan dan kesejahteraan sosial. Pekerja mungkin belum merasa puas karena mungkin yang sesungguhnya menjadi harapannya bukan kenaikan gaji atau penambahan gajinya. Barangkali pekerja mengharapkan hal-hal seperti pengharapan, prestasikerja, pemindahan, penempatan pada suatu organisasi atau pekerjaan tertentu yang menyenangkan baginya.

Peranan senang atau tidak senang bekerja di perusahaan akan mempengaruhi sikap pekerja terhadap pekerjaanya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Barangkali pekerja itu memandang bahwa di perusahaan itulah tempat karir pekerja akan berkembang dan di situ pula pekerja akan menikmati status atau kedudukan yang lebih menyenangkan atau memuaskan.

Dalam usaha pembangunan perusahaan tidaklah hanya tergantung pada fasilitas serta pengelolaan manajemen yang baik tetapi juga ditentukan oleh pekerja, baik untuk tingkatan manajer sebagai pengelola maupun untuk tingkat pekerja terhadap pekerjaannya sehingga memberikan kepuasan ataupun ketidakpuasan.

Pada penelitian ini faktor yang dicari hubungannya dengan kepuasan kerja adalah lama kerja karena dengan adanya perbedaan lama kerja juga akan mempengaruhi perbedaan dalam hal kepuasan kerja para pekerja. Cormick dan Ilfin (dalam Umbaran, 2002:39) mengemukakan bahwa hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *faktor-faktor kepribadian, minat, pendidikan, dan masa kerja.*

Penelitian ini membahas perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu pada swalayan "ADA" Majapahit, Semarang. Pertokoan ini selain dalam bidang ekonomi yang juga meliputi bidang pariwisata dan hiburan. Swalayan "ADA" adalah sebuah toko grosir dan pengecer di mana pembeli melayani diri sendiri. Swalayan "ADA" menjual barang-barang kebutuhan hidup sehari-hari dengan kata lain kebutuhan pangan seperti makanan dan minuman, kebutuhan sandang seperti pakaian, juga barang-barang elektronik. Meskipun beroperasi dengan sistem pelayanan sendiri.

pramuniaga masih sangat dibutuhkan untuk melayani konsumen. Para pramuniaga diharapkan mempunyai sikap dan tutur kata yang menarik dan dapat memikat konsumen agar bersedia berbelanja di pertokoan tersebut.

Swalayan ADA mempunyai beberapa masalah yang cukup menarik untuk dikaji. Dalam satu bulan rata-rata terdapat 3 karyawan yang keluar (2003). Karena terdapat 216 pramuniaga di Swalayan ADA, maka jika dihitung berdasarkan persentase, maka tingkat *turn over* (keluar masuk)karyawan dalam satu bulan adalah sebesar 1,39%, sedangkan dalam satu tahun sebesar 16,67%. Tingginya *turn over* pramuniaga dimungkinkan karena tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pramuniaga. Menurut Jewell dan Siegall (1998:53) pindah kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang cukup erat.

Masalah lain yang ada adalah tingginya absen karyawan pramuniaga Swalayan ADA Majapahit Semarang. Dalam satu hari pasti ada karyawan yang tidak masuk kerja (absen). Karyawan yang tidak masuk tanpa pemberitahuan terlebih dahulu akan mengganggu rama kerja pada bagian yang menjadi tugas karyawan yang bersangkutan. Data lain yang menjadi ketertarikan penelit adalah jumlah surat peringatan (SP) yang dikeluarkan oleh Personalia Swalayan ADA. Surat Peringatan dikeluarkan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan perusahaan, seperti datang terlambat, membolos, menghilangkan barang, melalaikan tugas dan beberapa kesalahan lain. Data dari personalia menunjukkan bahwa karyawan yang menerima Surat Peringatan adalah pramuniaga yang relatif lama bekerja di Swalayan ADA. Hal itu menunjukkan bahwa pramuniaga relatif banyak melakukan kesalahan dibandingkan pramuniaga baru.

Pramuniaga dituntut untuk lebih profesional dalam tugasnya. Dengan lebih profesionalnya mereka dalam melayani konsumen maka para konsumen akan semakin banyak datang berkunjung dan membeli. Jadi apabila pelayanan pramuniaga terlihat sangat baik maka pengunjungyang semula datang hanya untuk hiburan atau sekedar melihat-lihat saja, kemudian akan membeli barang. Selain itu, para konsumen mungkin akan memberitahukan kepada orang lain tentang pelayanan yang baik dari pramuniaga tersebut sehingga para pramuniaga akan memponsai langganan tetap. Dalam hal ini di antaranya yang akan dapat dilihat adalah apakah para pramuniaga merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuninya, seperti ikut merasa puas apabila barang-barang yang ada di toko laku terjual dan merasa puas dengan lingkungan kerjanya. Di samping itu ingin dilihat juga bagaimana reaksi para pramuniaga apabila ternyata para konsumen tidak jadi membeli suatu barang.

Semakin lama kerja diharapkan para pramuniaga semakin dapat menerima tugas-tugasnya dan semakin mencintai pekerjaannya sebab pekerja akan melaksanakan tugasnya dengan minat dan gembira. Untuk menghasilkan kepuasan tersebut dibutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan mendapatkan pengalaman dari kerja yang ditekuni. Dalam hal ini Davis (1989125) menyatakan bahwa semakin bertambah lanjut usia pekerja, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Keadaan ini disebabkan karena semakin rendahnya harapan, penyesuaian diri yang baik dengan situasi kerja dan telah berpengalaman dengan situasi tersebut. Pengalaman kerja itu diperoleh dari lama kerja yang dialami pekerja.

Seseorang dalam hal ini pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu mempunyai perbedaan lama kerja antara pekerja satu dengan pekerja yang lain yang dapat berhubungan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana lama kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Dalam hal ini penulis ingin memberikan kontribusi terhadap permasalahan hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian in mengambil judul HUBUNGAN ANTARA LAMA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PRAMUNIAGA SWALAYAN "ADA" MAJAPAHIT SEMARANG.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara lama kerja dengan kepuasan *kerja pada* Pramuniaga Swalayan ADA Majapahit Semarang.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Bagi ilmu Psikologi, terutama psikologi industri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai pengertian dan pemahaman lama kerja dengan kepuasan *kerja pada pramuniaga* Swalayan ADA Majapahit Semarang.

2. Manfaat Praktis

a. Memberi sumbangan pikiran kepada dunia usaha khususnya Swalayan ADA Majapahit Semarang tentang pentingnya menciptakan kepuasan kerja.

b. Bagi para pramuniaga khususnya pramuniaga Swalayan ADA, agar dapat mengerti faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang psikologi industri dan dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh di bangkukuliah.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Pengertian mengenai kepuasan kerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Di antaranya pengertian kepuasan kerja menurut Hoppock (As'ad, 1997:151) kepuasan kerja merupakan penilaian pekerjaan mengenai seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sedang Davis (1989211) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja erat hubungannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan kerjasama antara pimpinan dan karyawan serta lama kerja. Kemudian menurut Wexley dan Yukl (dalam Jewell dan Siegall 1998513) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja dan merasakan. Menurut Handoko (200226) menyebutkan bahwa kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipertahankan dengan adanya perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan. Akan tetapi faktor-faktor pemeliharaan saja tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Di lain pihak, Rasimin (198895) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat *dirangkum dalam dua pengertian yaitu* :

a. Kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional sebagai akibat dari adanya motivasi dan keinginan tuntutan dan harapan-harapan

pegawai terhadap pekerjaannya, yang dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan pegawai sehingga mengakibatkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud rasa senang atau tidak senang.

b. Kepuasan kerja adalah suatu bentuk dari sikap pegawai terhadap pekerjaannya, yang dihubungkan dengan situasi kerja. Kerjasama antara sesama pegawai, beban dalam pekerjaan dan lain-lain yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis.

Tokoh lain, Timple (1992:254) menyatakan kepuasan kerja tergantung dari tingkat perolehan intrinsik dan ekstrinsik tergantung pada pandangan tentang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Kepuasan merupakan respons yang bersifat *afektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan dengan kata lain kepuasan* melibatkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Surat Fesilat ayat 5 menerangkan bahwa orang yang memahami benar dalam pekerjaan maka akan mendapatkan kepuasan, seperti bunyi ayat tersebut :

وَقَالُوا۟ قُلُوبُنَا فِىٓ أَكِنَّةٍ مِّمَّا تَدْعُونَآ إِلَيْهِ وَفِىٓ ءَاذَانِنَا وَقْرٌ وَمِنۢ بَيْنِنَا وَبَيْنِكَ حِجَابٌ فَٱعْمَلْ إِنَّنَا عَٰمِلُونَ ﴿٥﴾

Artinya : Dan mereka berkata: Hati kami dalam tutupan yang berlapis-lapis (menghalang kami) daripada memahami apa yang engkau serukan kami kepadanya dan pada telinga kami penyumbat (menjadikan kami tidak dapat mendengarnya), serta di antara kami dengannu ada sekatan (yang memisahkan fahaman kita); oleh itu, bekerjalah engkau (untuk agamamu), sesungguhnya kami juga tetap bekerja (untuk mempertahankan kepercayaan kami)!

. Ayat ini menegaskan bahwa barang siapa akan merasa senang dengan pekerjaannya, maka Allah akan memberikan rahmat dan hidayahNya bagi hambanya yang menjalankan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya di jalan Allah.

Pengertian kepuasan kerja menurut ahli yang lain yaitu bahwa kepuasan kerja *pada dasarnya security felling* atau rasa aman yang dalam sosial psikologi mengalami kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan dan kerja sama antara pegawai dan antar pegawai dengan atasan (Anoroga, 1988:195). Kepuasan kerja merupakan kondisi subjektif dari keadaan pribadi pramuniaga, sehubungan dengan perasaan senang atau tidak senang sebagai akibat dari adanya dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi kepuasan kerja di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah seberapa jauh pekerjaan itu dapat memuaskan, yang dapat mendatangkan perasaan positif dari sikap karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan merupakan subjek yang mempengaruhi perasaan senang atau tidak senang sehingga merupakan reaksi emosional pramuniaga sendiri dalam menilai suatu kepuasan kerja.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Pembahasan dan penelitian mengenai kepuasan kerja tidak terlepas dari teori-teori mengenai kepuasan kerja itu sendiri. Tiga macam teori kepuasan kerja yang dikenal secara umum adalah (a) teori pertentangan (*discrepancy theory*); (b) teori keadilan (*equity theory*); (c) teori dua faktor (*two factor theory*).

a. Teori pertentangan (*discrepancy theory*)

Teori pertentangan ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian selanjutnya berkaitan dengan teori pertentangan ini, menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada selisih antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau yang dipersepsikannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan terhadap kenyataan.

Apabila apa yang dipersepsikan didapatnya lebih besar daripada yang diinginkan, orang akan menjadi lebih puas lagi, walaupun ada selisih antara yang didapatnya dengan yang diinginkan karena adanya selisih yang positif. Sebaliknya apabila kenyataan yang dirasakannya semakin rendah di bawah apa yang diinginkannya dan selisih negatif terjadi maka semakin besar pula ketidak puasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Teorikeadilan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Teori ini memiliki prinsip bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak pada situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan, diperoleh seseorang dengan cara *membandingkan dirinya dengan orang lain*.

Menurut teori ini, elemen-elemen keadilan ada tiga yaitu masukan, keluaran, orang lain yang menjadi perbandingan dan ketidakadilan. Masukan adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap

pekerjaannya, misalnya pendidikan, pengalaman, perlengkapan kerja dan lain sebagainya. Sedangkan keluaran adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, misalnya *gaji, tunjangan*, lambang status dan sebagainya. Sedangkan orang lain yang menjadi perbandingan adalah orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio masukan keluaran yang dimilikinya.

Sebap karyawan akan membandingkan rasio masukan keluaran dirinya dengan rasio masuk keluaran orang lain. Apabila perbandingan ini dirasakan cukup adil, maka ia akan merasa puas namun apabila perbandingan ini tidak seimbang tetapi *menguntungkan* bisa *menimbulkan* kepuasan tetapi bisa pula tidak kemudian bila perbandingan ini tidak seimbang dan merugikan, maka ketidakpuasan akan timbul.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini dikemukakan dan dikembangkan oleh Herzberg. Teori ini memiliki prinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfies* atau *hygiene factors*.

Kelompok *satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja. Kelompok ini terdiri dari prestasi, pengakuan, *pekerjaan itu* sendiri, tanggung jawab dan peningkatan (*advancement*). Adanya faktor-faktor

ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Kelompok *dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan. Kelompok ini terdiri dari kebijaksanaan (peraturan) dan administrasi perusahaan, teknik pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan merupakan sumber kepuasan.

Berdasarkan teori-teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja meliputi dua hal utama yaitu harapan dari karyawan dan apa yang dirasakan atau didapatkan oleh karyawan. Setiap karyawan akan membandingkan atau mengevaluasi dua hal tersebut di atas. Jika hasil evaluasi memberikan bahwa terdapat perbedaan yang besar antara harapan dengan apa yang dirasakan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas. Sedangkan jika hasil evaluasi memberikan hasil bahwa harapannya dapat terpenuhi, maka ia akan merasa puas. fenomena lain yang ada pada beberapa teori tersebut adalah bahwa semakin tinggi harapan seorang karyawan maka semakin besar kemungkinan karyawan tersebut untuk merasa tidak puas. Penelitian ini mendasarkan pada teori Herzberg tentang dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* dan *dissatisfiers*. Kelompok *satisfier* berkaitan dengan aspek pekerjaan dan kepangkatan, sedangkan kelompok *dissatisfiers* berkaitan dengan aspek pimpinan atau atasan, rekan kerja dan situasi kerja.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Mobley (dalam Jewell dan Siegall 1998:511) Aspek-aspek yang menjadi ukuran kepuasan kerja menurut adalah sebagai berikut:

a. Aspek pekerjaan, menyangkut jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan sesuatu.

b. Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan antara interaksi dengan bawahan, kebijaksanaan pimpinan yang semaunya itu dikatkan oleh karyawan *sehingga menimbulkan perasaan tidak puas terhadap pimpinan.*

c. Aspek rekan kerja, hubungan pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja pekerjaan yang mengalami ketidakpuasan kerja, karena memiliki rekan yang tidak bisa diajak bekerja sama, tidak menyenangkan, tidak membantu.

d. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada, sehingga hal tersebut sering dijadikan alasan ketidak puasan mereka di tempat kerja dan mereka pindah kerja.

e. Aspek situasi kerja. Kondisi kerja seperti temperatur, cahaya, sentilasi, fasilitas parkir, kamar kecil dan kantin merupakan fasilitas penting bagi pekerja wanita. Bagi pekerja pria lebih mementingkan jam kerja daripada kondisi kerja lainnya.

Sedangkan Porter pada tahun 1961 (dalam Jewell dan Siegall 1998:532) mengemukakan lima aspek yang dapat dijadikan untuk mengukur kepuasan kerja. Aspek-aspek tersebut adalah:

1. Pekerjaan, meliputi perasaan karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakannya, apakah dirinya merasa berguna atau malah frustasi.
2. Pengawasan, meliputi pengawasan yang diberikan oleh atasannya. Hal ini terkait dengan sopan atau tidaknya pengawasan yang diberikan dan intelektual dari atasannya.
3. Kesempatan promosi, meliputi apakah karyawan yang bersangkutan dapat memperoleh promosi atau karirnya tidak menunjukkan peningkatan seperti yang diharapkan.
4. Gaji, meliputi jumlah gaji dan seberapa gaji tersebut mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.
5. Rekan kerja, meliputi suasana kerja dengan rekan kerja, kecerdasan rekan kerja dan kemudahan berbicara atau berkomunikasi dengan rekan kerjanya.

Tinggi rendahnya aspek-aspek kepuasan kerja tersebut dapat dijadikan sebagai ukuran atau skala dalam pengukuran kepuasan kerja. Semakin tinggi ukuran aspek pekerjaan, pimpinan, rekan kerja, kepangkatan, dan situasi kerja maka akan tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah ukuran aspek-aspek tersebut maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Selain itu terdapat pula model pengukuran skala kepuasan kerja dengan menggunakan metode Job Descriptive Index (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hullin pada tahun 1969 (Jewell dan Siegall, 1998532). JDI adalah skala pengukuran kepuasan kerja dengan konsep permukaan (facet). JDI meliputi supervisi, gaji, kesempatan promosi dan rekan kerja. JDI telah dikembangkan lebih dari 20 tahun dan menggunakan pertanyaan yang dijawab dengan ya atau tidak, atau

tahu dan tidak tahu. Sejauh mana JDI dapat mengukur kepuasan kerja tergantung pada asumsi yang digunakan yaitu bahwa orang-orang yang memiliki kesamaan dalam menilai karakteristik kerja pada situasi tempat kerjanya.

Penyusunan skala dalam penelitian ini menggunakan teori Mobley tentang aspek-aspek *kepuasan kerja* yang terdiri dari lima aspek yaitu pekerjaan, pimpinan atau atasan, rekan kerja, kepangkatan dan situasi kerja. Pekerjaan pramuniaga kadang-kadang masih dianggap berfungsi sebagai pelayan toko, sehingga aspek pekerjaan dan pimpinan digunakan sebagai aspek dalam penyusunan skala. Aspek kepangkatan berkaitan dengan adanya sistem kontrak yang diberlakukan di Swalayan ADA. Sedangkan aspek situasi kerja dimasukkan karena meskipun situasi kerja pada Swalayan ADA relatif baik, tetapi pramuniaga harus tetap tampil sigap dan prima dalam melayani pembeli atau calon pembeli. Hal ini yang sering membuat pramuniaga mengeluh terutama pada jam-jam atau waktu sibuk di mana banyak sekali pengunjung.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pendapat umum mengatakan bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang masalah uang merupakan kebutuhan pokok sehari-hari. Namun demikian jika masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka upah atau gaji ini tidak atau bukan faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Watson (dalam As'ad, 2001)6) bahwa dengan pemberian uang atau gaji yang cukup tinggi

belum tentu menjamin kepuasan kerja karyawan. Jadi upah atau gaji bukanlah satu-satunya *faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi* seseorang pekerja. Gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Bekerja tidak hanya untuk mencari uang semata namun yang lebih penting mempunyai keyakinan bahwa kerja dapat mengembalikan rasa percaya diri menjadi lebih dihormati baik oleh keluarga maupun lingkungannya. Kustono (1994:104), dalam penelitiannya bahwa ada korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dengan usia, dan pengalaman kerja secara bersama-sama. Dengan pengalaman kerja yang lebih banyak seseorang akan lebih banyak mampu menguasai pekerjaan. Hal ini sesuai dengan *learning by doing*, yaitu dengan bekerja orang dapat belajar untuk mendapatkan pengakuan, pengetahuan dan ketrampilan yang menimbulkan pengertian yang lebih mendalam terhadap apa yang dikerjakan guna mencapai tujuan pelaksanaan pekerjaan.

Konsep kerja sebagai kewajiban moral didasarkan atas perasaan yang mendorong manusia untuk bekerja dengan alasan, bahwa orang dalam hidup harus bekerja, dengan kata lain memberikan layanan kepada masyarakat atau orang lain. Manusia percaya bahwa kerja adalah hukum alam. Dengan demikian manusia hidup harus bekerja untuk mengarahkan hidupnya agar manusia merasa mempunyai martabat, mendapat pangkat, lebih dihargai, berguna bagi lingkungannya, rasa *memiliki terhadap kerja dan pekerjaan serta sebaliknya. Sehingga pekerja* yang menganggap kerja itu sebagai kewajiban moral akan selalu berusaha memenuhi kewajibannya untuk bekerja dengan baik, berdisiplin, mentaati norma yang berlaku

dalam lingkungan yang akhirnya mendatangkan kepuasan dalam bekerja (Kustono, 1994:100).

Hariyanto (1995:56) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. *Environmental effect* yaitu :
   1) Tingkat pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pekerjaan yang dimiliki seseorang, semakin tinggikepuasan kerja yang dirasakan
   2) Job content. Dimensi inti pekerjaan menentukan kepuasan kerja seseorang
   3) Kepemimpinan yang penuh perhatian
   4) Upah dan promosi
   5) Interaksi sosial dan bekerja dalam kelompok
b. *Personal variables*
   1) Jenis kelamin
   2) Usia
   3) lama kerja
   4) Tingkat pendidikan

Kepuasan kerja terutama ditentukan oleh sifat pekerja itu sendiri. Wexley dan Yukl (1992:231) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

a. Kepuasan terhadap kerja itu sendiri. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan (karakteristik, sifat, dimensi dan materi pekerjaan) menentukan kepuasan kerja. Jelasnya adalah perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Dijelaskan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja, pekerja menjajagi karakteristik atau ciri-ciri pekerjaan.

kemudian mengadakan penilaian sehingga pekerja memberikan sikap tertentu terhadap pekerjaannya merupakan hasil pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya tentang pengalaman yang akan didapat di masa datang.

b. Kepuasan terhadap interaksi kerja, seperti supervisor atau pengawasan dan hubungan dengan sesama pekerja, yaitu kepuasan terhadap gaya kepemimpinan supervisor, kebijaksanaan atasan, pengaruh supervisor, serta interaksi dengan teman sekerja atau mitra kerja.

c. Kepuasan terhadap kompensasi atau gaji, yaitu kepuasan terhadap jumlah pembayaran serta sistem kompensasi.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Burt (dalam As'ad, 1991:113) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Hubungan antar karyawan yaitu hubungan atasan dengan karyawan hubungan sosial antara karyawan, fungsi dan rekan kerja, emosi dan situasi kerja.

b. Faktor individu antara lain, sikap karyawan terhadap pekerjaan, umur karyawan, lama kerja, jenis kelamin.

c. Faktor luar antara lain, rekreasi dan pendidikan

Menurut Robbins (1996:314) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Pertama* adalah pekerjaan yang secara mental menantang (*mentally challenging work*), artinya apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan saat ini ada tantangannya atau tidak sama sekali. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu berat justru akan menimbulkan rasa frustrasi dan perasaan

gagal. Oleh karena itu, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan *hendaknya* memiliki tantangan yang proporsional. *Kedua* masalah reward yang sesuai (*equitable rewards*), yang dimaksud reward misalnya gaji, komisi, bonus, dan juga kebijakan promosi. Umumnya karyawan menginginkan gaji dan sistem promosi yang adil dan fair. Adapun yang dimaksud adil dan fair misalnya ada kesesuaian antara gaji dengan tuntutan pekerjaan, skill atau keterampilan, latar belakang pendidikan, lama kerja, tingkat pendidikan dan sebagainya. Demikian juga masalah promosi, jangan sampai *terjadi* karyawan yang tidak berprestasi malah mendapat promosi. Jika karyawan menilai sistem gaji dan promosi sudah adil dan fair, maka kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dengan pekerjaannya. Umumnya permasalahan ketidakpuasan banyak dipicu oleh sistem gaji yang dipandang tidak memenuhi rasa keadilan (*equity*).

Ketiga, adalah kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*), yang termasuk ke dalam kondisi kerja misalnya temperatur, cahaya atau penerangan, meja, kursi, tingkat kebisingan, dan lain-lain. Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi pekerjaan yang tidak berbahaya atau merepotkan. Misalnya, penerangan yang terlalu gelap, suhu udara yang panas, tempat duduk yang kurang nyaman. Umumnya karyawan akan senang bekerja dengan fasilitas yang bersih, nyaman, dan *dengan alat-alat yang memadai*. Hal-hal demikian akan memberi kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kepuasan karyawan. *Keempat*, rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*), tidak semua orang yang bekerja hanya untuk mencari uang, tetapi ada juga orang bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan interaksi sosial (*need of affiliation*),

Tidak heran, kalau mempunyai rekan kerja yang ramah dan kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bahkan, ada karyawan yang gajinya kecil namun tetap bertahan pada pekerjaannya karena ia sangat senang dengan rekan-rekan kerjanya. Hal demikian berlaku juga dengan atasan. Karyawan yang memiliki atasan yang penuh perhatian dan sportif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari berbagai teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga hal pokok yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pertama adalah faktor dari dalam diri (internal), yang kedua adalah faktor dari luar (eksternal), dan yang ketiga adalah interaksi antara keduanya. Faktor internal adalah hal-hal seperti: Jenis kelamin, Usia, Lama Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pangkat. Faktor dari luar dalam hal ini adalah dari perusahaan adalah Gaji, Jenis Pekerjaan, Pimpinan dan rekan kerja, Kondisi tempat kerja, dan benefits. Sedangkan faktor yang ketiga adalah interaksi sosial, kesempatan promosi, kesempatan untuk maju, komunikasi, dan segi sosial dalam pekerjaan. Penelitian ini akan mengungkap salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lama kerja. Lama kerja akan diungkap perannanya terhadap kepuasan kerja.

B. Lama kerja

Lama bekerja bisa disebut sebagai senioritas. Kebanyakan yang dianggap senior adalah pegawai yang telah lama bekerja. Menurut Simamora (1995:77) menyatakan lamanya bekerja atau senioritas adalah lamanya waktu seseorang karyawan telah berdinas dalam perusahaan, divisi, departemen, atau pekerjaan. Sedangkan menurut Sudita (1994:40) menerangkan masa kerja adalah jangka waktu

seseorang bekerja di perusahaan secara terus menerus dihitung sejak tanggal diterimanya sebagai pekerja.

Pengertian lama kerja dikemukakan oleh beberapa orang peneliti. Di antaranya peneliti tersebut adalah Maier (Prastiti, 200217) yang menyatakan bahwa lama kerja merupakan banyaknya tahun mulai kapan seseorang terdaftar sebagai pekerja tetap di *perusahaan tersebut sampai penelitian dilakukan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa lama* kerja yang tinggi akan menambah ketangguhan tugas, menambah rasa tanggung jawab dan memperhinggi loyalitas. Perbedaan dalam hal lama kerja ini tentu akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Cormick dan Tiffin (Umbaran, 2001:20) bahwa salah satu hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lama kerja.

Nitisemito (1996:81) bahwa lama kerja atau senioritas adalah waktu kerja yang lebih lama dan dindentikkan dengan pengalaman dan kematangan jiwa. Menurut Moekijat (1999:65) senioritas dapat dijadikan syarat dalam kenaikan pangkat. Penelitian yang dilakukan Watjana (dalam As'ad, 2002:22) membuktikan bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja cukup lama akan membantu melancarkan tugasnya dalam bekerja.

Adanya perbedaan lama kerja akan mempengaruhi perbedaan dalam hal kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena pekerja dengan lama kerja yang lebih lama sudah berpengalaman dan dapat mengadakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi kerjanya maupun lingkungannya dan sudah dapat bekerja sama, seperti yang diungkapkan oleh Yulius (1994:102) bahwa masa kerja identik dengan pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lama kerja adalah seberapa lama pegawai telah bekerja atau masa kerja yang telah dijalani oleh pegawaidalam bekerja, diperhitungkan sejak pegawai tersebut masuk kerja. Jangka waktu seseorang dalam bekerja membuat pegawai bertambah pengalaman dalam bidang pekerjaan yang diembannya. Sehingga dalam melakukan pekerjaan akan lebih lancar yang akhirnya pegawai akan merasa puas terhadap tugas yang telah dikerjakannya.

Data lama kerja diperoleh dari bagian personalia. Dalam hal tertentu, seorang karyawan yang baru masuk bisa saja sudah mempunyai pengalaman kerja di tempat lain. Akan tetapi yang diperhitungkan sebagai lama kerja adalah lama kerja karyawan tersebut pada perusahaan yang bersangkutan, bukan diperhitungkan total dari pertama kali karyawan tersebut memasuki dunia kerja.

C. *Hubungan Antara Lama Kerja dengan Kepuasan kerja*

Membicarakan manusia dalam perusahaan akan selalu menyangkut segala kebutuhan-kebutuhan serta keinginannya. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepentingan manusia yang terlibat langsung (pekerja) dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini menciptakan suasana yang menyenangkan agar pekerja lebih betah bekerja di sana, karena bekerja tidak hanya mencari uang saja tetapi kepuasan bagi seorang pekerja seperti yang diungkapkan oleh Watson (As'ad, *2001:14) bahwa pemberian uang atau gaji yang cukup tinggi bukanlah satu-satunya* faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi seseorang pekerja. Agar hal ini dapat tercapai, maka salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah masalah kepuasan

kerja. Apabila kepuasan kerja ini dapat tercapai, maka diharapkan pekerja akan bekerja lebih senang dan bergairah.

Salah satu hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah lama kerja. Lama kerja atau masa kerja yang dialami oleh seorang pekerja tentu saja berbeda-beda. Menurut Cormick dan Tiffin (Umbaran, 2001:21) bahwa salah satu hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lama kerja. Hal ini disebabkan karena pekerja dengan masa kerja yang lebih lama sudah dapat mengadakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi kerjanya, maupun lingkungan kerjanya dan sudah dapat bekerja sama. Sama halnya dalam penelitian Kustono (1994:81) mengungkapkan bahwa ada korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama sehingga seseorang akan *mampu menguasai pekerjaan.*

Seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan memiliki penyesuaian terhadap situasi pekerjaan yang lebih baik karena lebih berpengalaman pada situasi tersebut (Mockijat, 1999:60). Tidak lepas dari pengalaman yang didapat dari lamanya kerja seperti yang diungkap oleh seorang ahli yang bernama Yulius (1994:45)bahwa masa kerja identik dengan pengalaman kerja. Sejalan lamanya kerja sebagai pekerja tetap di perusahaan, maka pengalaman yang diperoleh individu *semakin banyak dan di sini pegawai puas dengan pekerjaannya.* Dengan lamanya pramuniaga dalam melakukan tugasnya dan berhasil ya dalam menjual produk suatu barang maka dengan sendiri ya pramuniaga memiliki strategi tersendiri dalam menguatkan barang supaya laku terjual, dan ini merupakan kepuasan tersendiri bagi pramuniaga.

Berdasarkan perbedaan kepuasan kerja yang dapat diuraikan. Berry dan Houston (1993:210) menyebutkan bahwa perbedaan (peningkatan kepuasan kerja dapat terjadi karena perubahan pada karir seorang pekerja, yang disesuaikan dengan seniOritas atau masa kerja. *Pendapatan atau gaji pekerjaan* yang pada tingkat organisational yang lebih tinggi disesuaikan dengan kepuasan kerja yang lebih besar dan hal ini lebih cenderung terjadi pada pekerja yang lebih senior.

Pendapat para ahli peneliti tersebut di atas maka tampak jelas bahwa terdapat hubungan antara lama kerja terhadap kepuasan kerja. Seorang karyawan yang mempunyai lama kerja yang lebih tinggi akan mempunyai pengalaman yang lebih dibandingkan karyawan lain yang mempunyai lama kerja lebih rendah. Dengan pengalaman yang ada, seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih mudah (*learning by doing*). Selain itu, karyawan yang bersangkutan lebih dapat menyesuaikan diri daripada karyawan yang lebih baru. Dengan adanya tingkat penyesuaian diri yang tinggi, maka komunikasi, interaksi sosial dan hubungan dengan karyawan *lain akan lebih baik*. Hal inilah yang menjadi aspek-aspek dalam Kepuasan Kerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut: "Ada hubungan positif antara lama Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pramuniaga pada Swalayan ADA, Majapahit Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data guna pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : Lama kerja
2. Variabel bebas : Kepuasan kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Variabel ini diungkap dengan skala kepuasan kerja. Aspek-aspek kepuasan kerja tersebut adalah aspek pekerjaan, aspek pimpinan atau atasan, aspek rekan kerja, aspek kepangkatan, aspek situasi kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat diketahui dari tinggi rendahnya skor yang diperoleh dari pengisian skala. Skor yang tinggi pada skala menunjukkan bahwa kepuasan kerja tinggi, sebaliknya jika skor yang rendah pada skala menunjukkan bahwakepuasan kerja rendah.

2. Lama Kerja

Lama kerja adalah jangka waktu seorang bekerja atau berdinas pada suatu perusahaan atau organisasi. Lama kerja dalam satuan bulan diperoleh secara langsung dari data yang sudah ada dalam perusahaan. Pengukuran lama kerja hanya

dihitung pada lama kerja di Swalayan ADA Majapahit Semarang dan pengalaman kerja sebelumnya tidak dihitung.

C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Nawawi (dalam Wasito, 199523) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki *karakteristik tertentu dalam* suatu penelitian. Populasi penelitian ini adalah pramuniaga swalayan ADA yang bertempat di jalan Majapahit, Semarang yang tercatat masih bekerja hingga tahun 2004 yaitu berjumlah 216 orang dengan lama kerja antara 12 sampai dengan 35 bulan. Hal ini dikarenakan pramuniaga yang sudah di atas tiga tahun diberi tugas yang lebih dan fungsinya tidak lagi semata-mata sebagai pramuniaga.

Ciri-ciri populasi yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Mempunyai pendidikan paling rendah tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Adapun alasan pengambilan subjek penelitian tersebut di atas, adalah karena mayoritas pekerja wanita tersebut berpendidikan terakhir SLTA.

b. Mempunyai lama kerja (masa kerja) minimal satu tahun. Tujuannya adalah bahwa dalam jangka waktu satu tahun seorang pramuniaga sudah melewati masa percobaan dan sudah tahu akan tugas-tugasnya dengan baik.

2. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data, dengan memperhatikan sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif atau benar-benar mewakili populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling* yaitu pengambilan sample secara acak. Metode penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan persamaan Slovin (Ghozali, 2001:32)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan:

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan yang diinkan

Dengan menggunakan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{216}{1 + 216.(0,1)^2}$$

$$= \frac{216}{3,16}$$

$$= 68,35$$

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk melakukan pengumpulan data dari suatu penelitian ilmiah membutuhkan alat-alat pengumpul data yang baik. Data yang digunakan dalam penelitian ini diungkap melalui metode skala dan metode dokumen.

1. Konsistensi Skala

Skala disusun atas dasar penunjukan skor pada pola-pola atribut. Artinya dalam penyusunan skala diperhatikan intensitas struktur dari atribut-atribut yang hendak diukur (Azwar. 2002:4). Karakteristik skala psikologi adalah:

a. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

b. Skala psikologi selalu berisi banyak aitem karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku, sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.

c. Respons subjek *tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah*. Semua jawaban diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Akan tetapi jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan secara berbeda pula.

Dalam penelitian ini untuk mengungkap kepuasan kerja digunakan skala kepuasan kerja dengan aspek-aspek sebagai berikut:

a. Aspek pekerjaan:

1) Merasa setia dan mencintai pekerjaan
2) Merasa bertanggung jawab dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan
3) Merasa senang terhadap pekerjaan yang dihadapi
4) Merasa tenang dengan situasi kerja yang dihadapi
5) Merasa senang terhadap pembagian pakaian dinas yang diberikan

b. Aspek pimpinan atau atasan:

1) Merasa adanya perhatian dan hubungan baik dari atasan kepada bawahan
2) Merasa adanya penghargaan dari atasan terhadap pendapat pekerja
3) Merasa atasan mau mendengarkan pendapat, keberatan terhadap rencana-rencana yang tidak sesuai dengan pekerja
4) Merasa atasan selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan
5) Merasa atasan mau mendengarkan keluhan-keluhan pekerja

c. Aspek rekan kerja:

1) Merasa adanya kerja sama di antara sesama pekerja dalam memecahkan masalah
2) Merasa adanya saling tolong menolong di antara sesama pekerja
3) Merasa teman sekerja mau memberikan dorongan dalam bekerja
4) Merasa senang bila bekerja sama dengan teman sekerja dalam melayani pembeli

d. Aspek kepangkatan:

1) Merasa adanya kesempatan untuk maju dan berprestasi
2) Merasa adanya kemudahan untuk kenaikan pangkat

e. Aspek situasi kerja:

1) Merasa adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman
2) Merasa puas terhadap fasilitas yang ada seperti cahaya lampu, pendingin, ventilasi dan sebagainya.
3) Merasa adanya lingkungan kerja yang bersih atau kotor

Metode yang digunakan dalam penyusunan skala ini menggunakan empat kriteria jawaban. Jawaban objek yang bergerak dari nilai 1 sampai dengan 4, yaitu:

Sangat Setuju (S S), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Alternatif jawaban ini didasarkan pada aspek kepuasan kerja yang muncul.

Skala ini disusun berdasarkan pada aitem yang mendukung pernyataan (*favourable*) dan aitem yang tidak mendukung pernyataan (*Unfavourable*). Pernyataan *favourable* adalah apabila subjek yang mendukung dan searah dengan pernyataan, diberi nilai 4, 3, 2, dan 1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) nilainya 4, Setuju (S) nilainya 3, Tidak Setuju (TS) nilainya 2 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya 1. Sedangkan untuk pernyataan *Unfavourable* adalah subjek tidak mendukung atau tidak searah dengan pernyataan diberi nilai 1, 2, 3, dan 4. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) nilainya 1, Setuju (S) nilainya 2, Tidak Setuju (TS) nilainya 3, dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya 4.

Untuk mengetahui blue print skala kepuasan kerja pada penelitian ini dapat *dilihat pada tabel 3.1.*

Tabel 3.1
***Blue print* Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek-aspek	favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Pekerjaan	5	5	10
2	Pimpinan atau atasan	5	5	10
3	Rekan kerja	5	5	10
4	Kepangkatan	5	5	10
5	Situasi kerja	5	5	10
	Jumlah	25	25	50

2 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data berdasarkan catatan-catatan pribadi, kejadian-kejadian peristiwa yang dicatat atau disimpan dalam suatu waktu tertentu. Metode dokumentasi dari data atau catatan perusahaan dalam *penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data masa kerja pramuniaga swalayan*

"ADA". Data lama kerja dicantumkan pada saat pengisian skala dan kemudian data ini dicek ulang dengan data yang ada dalam perusahaan.

E. UjiValiditas dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Azwar (2001:51) menyebutkan bahwa validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang *sesuai dengan* maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Untuk menguji validitas skala yang digunakan metode analisis aitem. Cara yang dipakai untuk mengetahui validitas alat ukur adalah *memcari koefisien* korelasi antara skor yang diperoleh setiap aitem dengan skor totalnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik *korelasi product moment* dari Pearson. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dikoreksi dengan teknik *part whole* untuk menghindari adanya *over estimate* atau kelebihan bobot. Untuk menentukan aitem yang digunakan nilai yang lebih dari 0,30 (Azwar, 1999:65). Berarti yang mempunyai nilai koefisien di bawah 0.30 dikeluarkan dari skala.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas adalah taraf sejauh mana alat ukur sama dengan dirinya sendiri atau kelajegan suatu alat ukur (Azwar, 2002:83). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode konsistensi internal dengan analisis alpha yang

dikembangkan oleh Cronbach, Alasan peneliti menggunakan teknik analisis alpha dari Cronbach adalah sebagai berikut : (a) Teknik reliabilitasnya paling terandalkan; (b) Perhitungan koefisien alpha didasarkan pada teknik konsistensi internal; (c) Dari koefisien alpha, dapat diketahui apakah aitem saling menunjang satu sama lain dan (d) Koefisien alpha yang tinggi berarti alat ukurnya terandalkan.

Nilai koefisien Alpha Cronbach yang disyaratkan adalah sebesar 0,6. Jika Koefisien Alpha di atas 0,6 maka rangkaian soal tersebut dikatakan reliabel atau tidak mempunyai kecenderungan tertentu. Sedangkan jika nilai Koefisien Alpha di bawah 0,6 maka dikatakan bahwa rangkaian soal tersebut dikatakan tidak reliabel atau mempunyai kecenderungan tertentu.

F. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja digunakan *korelasi product moment* karena penelitian ini bertujuan untuk menguji korelasi antara dua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai *variabel tergantung dan* lama kerja sebagai variabel bebas, serta jenis data yang diperoleh berupa skor interval. Persamaan *Product Moment* adalah sebagai berikut (Hadi, 2000d).

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi variabel bebas dengan kepuasan kerja

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung

$\sum X$ = jumlah skor variable bebas (lama kerja)

$\sum Y$ = jumlah skor variable tergantung (kepuasan kerja)

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel tergantung (kepuasan kerja)

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel bebas (lama kerja)
N = jumlah subjek

Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis dengan persamaan Korelasi *Product Moment*. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Distribusi masing-masing variabel adalah normal. Kaidah pengambilan kesimpulan adalah:
   a. Jika penyebaran data mengikuti garis normal (45 derajat), maka berdistribusi normal ($p > 0,05$).
   b. Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, maka data berdistribusi tidak normal ($p < 0,05$).
2. *Hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung bersifat linier*. Kaidah pengambilan kesimpulan adalah:
   a. Jika toleransi di atas 0,05, maka tidak terjadi linier.
   b. Jikatoleransi di bawah 0,05, maka terjadi linier.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB IV

PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Tahapan pertama yang dilakukan sebelum mengadakan penelitian adalah perlunya peneliti memahami kancah atau tempat di mana penelitian akan dilakukan. Pemahaman ini diperlukan agar peneliti dapat memahami subjek dan objek penelitian dan dapat melakukan analisis dengan lebih tajam.

Penelitian dilakukan pada karyawan pramuniaga pada Swalayan ADA yang berada di Majapahit Semarang. Swalayan ADA adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail berupa swalayan yang relatif besar di kota Semarang. Swalayan ADA menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari (*Consume Goods*) seperti pakaian, sepatu, alat mandi, alat dapur, mainan anak-anak dan berbagai produk sejenis dari berbagai merk.

Total karyawan yang bekerja pada Swalayan *ADA Majapahit* ada sebanyak 425 karyawan dari berbagai bagian. Karyawan pada bagian Pramuniaga ada sebanyak 216 karyawan. Sebenarnya terdapat karyawan pramuniaga yang bekerja di Swalayan ADA Majapahit tetapi bukan merupakan karyawan dari Swalayan ADA Majapahit. Pramuniaga tersebut adalah bertugas menjaga stand titipan dari suplier yang memajang produknya di Swalayan ADA Majapahit dan memberikan kontribusi kepada Swalayan ADA Majapahit dalam bentuk konsinyasi. Pramuniaga tersebut

tidak dijadikan populasi penelitian karena mereka digaji dan diberi fasilitas oleh supplier barang bukan oleh Swalayan ADA Majapahit Semarang.

Bagian personalia mempunyai beberapa persyaratan khusus dalam melakukan penerimaan karyawan pramuniaga. Syarat-syarat tersebut adalah usia minimal 18 tahun dan pendidikan minimal adalah SMA atau sederajad. Setelah karyawan diterima bekerja, mereka akan menjalani masa percobaan selama tiga bulan. Dalam masa percobaan, karyawan baru tersebut ditotasikan di beberapa stand agar mempunyai pengalaman yang cukup. Setelah karyawan dianggap layak, maka mereka akan diterima sebagai karyawan Swalayan ADA Majapahit Semarang dengan status kontrak. Sedangkan karyawan yang dianggap belum layak diterima (dalam masa percobaan tersebut) dapat diperpanjang masa percobaannya selama satu bulan. Jika dalam masa percobaan tambahan tersebut karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik, maka dapat diterima sebagai karyawan, akan tetapi jika tidak memenuhi kriteria, maka mereka dinyatakan gagal diterima sebagai karyawan Swalayan ADA Majapahit Semarang.

Pramuniaga dapat diangkat menjadi karyawan tetap setelah menjalani kontrak kerja minimal selama dua tahun. Dalam rentang dua tahun tersebut, jika karyawan dinilai mempunyai potensi, maka karyawan akan diangkat sebagai karyawan tetap dan akan mendapatkan beberapa fasilitas baru seperti jaminan kesehatan, jaminan melahirkan, dan untuk level yang lebih tinggi akan mendapatkan bantuan pinjaman untuk keperluan transportasi atau perumahan.

Jam kerja untuk pramuniaga dibagi menjadi dua shift, yaitu shift 1 (pagi) antara jam 0800 sampai dengan jam 16:00 dan shift 2 (sore) yaitu jam 15:00 sampai

dengan jam 21:00. Pergantian shift dilakukan setiap satu minggu sekali. Sedangkan waktu libur (*off*) diatur oleh bagian personalia *berdasarkan permintaan* karyawan yang bersangkutan. Jika ada karyawan yang berhalangan masuk karena ada keperluan yang direncanakan, dapat digantikan oleh karyawan lain dengan persetujuan supervisor minimal dua hari sebelumnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti, suasana kerja di Swalayan ADA Majapahit Semarang relatif nyaman. Pencahayaan yang relatif terang, dan terdapat fasilitas AC yang membuat karyawan tidak merasa kegerahan. Karyawan mengenakan seragam tertentu *sehingga pengunjung* dapat mengetahui dan jika memerlukan bantuan dapat dengan mudah mencari pramuniaga. Selain itu fasilitas seperti WC, kamar ganti, ruang kesehatan, dan ruang parkir khusus untuk karyawan sudah tersedia dengan baik. Pada area kerja tidak terdapat banyak kursi untuk duduk pramuniaga. Kursi hanya disediakan dalam jumlah terbatas dan hanya diperlukan untuk menulis nota saja. Hal itu dilakukan oleh pihak manajemen agar pramuniaga selalu sigap dan cekatan dalam melayani pengunjung.

Perusahaan juga menyediakan fasilitas lain berupa tunjangan hari raya, upah lembur, dan fasilitas makan untuk tiap shift. Khusus untuk karyawan putri yang lembur sampai larut malam, disediakan layanan pengantaran sampai ke tempat tinggal karyawan. Selain itu juga ada fasilitas rekreasi setiap satu tahun sekali, koperasi karyawan, dan juga ada *fasilitas pengembangan* sumber daya manusia berupa training baik intern maupun training ekstern.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi pengurusan perijinan, penyusunan skala, dan uji coba skala yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji coba skala dilakukan agar diperoleh skala pengukuran yang sahih dan handal. Kesahihan dan kehandalan alat ukur diperlukan agar analisis data yang dilakukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan tidak mempunyai kecenderungan tertentu (bias).

a. Persiapan Perijinan

Ijin untuk mengadakan penelitian diminta dari fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan Nomor: 306/A2/Psi-SA/2005 dan dari Manajemen Swalayan ADA Majapahit Semarang Nomor 305/ADA/II/05. Berkas surat ijin tersebut ada pada lampiran 1 dan 2 dalam penelitian ini.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Variabel Lama Kerja (Variabel Bebas) dan Variabel Kepuasan Kerja (Variabel Terikat). Data untuk variabel Lama Kerja diambil dari Bagian Personalia Swalayan ADA Majapahit Semarang. Data tersebut bukan merupakan data pengukuran yang dilakukan di lapangan tetapi merupakan *data yang berasal dari dokumentasi*. Oleh *karena itu* data Lama Kerja Karyawan tidak memerlukan adanya uji validitas dan reliabilitas.

Data Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan metode Skala. Skala yang dipergunakan untuk mengungkapkan Kepuasan Kerja menggunakan aspek Pekerjaan, Pimpinan atau Atasan, Rekan Kerja, Kepangkatan dan Situasi Kerja. Masing-masing aspek terdiri dari 10 aitem dengan rincian 5 aitem *favourable* dan 5 aitem *unfavourable*. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah aitem skala kepuasan

kerja yang akan diuji sebanyak 50 aitem yang terdiri dari 25 aitem *favourable* dan 25 *aitem unfavourable*.

Tabel 4.1
Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja pada Pramuniaga Swalayan ADA

Pernyataan	*Favourable*	*Unfavourable*	Jumlah
Pekerjaan	1,11,21,31,41	6,16,26,36,46	10
Pimpinan/Atasan	7,17,27,37,47	2,12,22,32,42	10
Rekan Kerja	3,13,23,33,43,	8,18,28,38,48	10
Kepangkatan	9,19,29,39,49,	4,14,24,34,54	10
Situasi Kerja	5,15,25,35,45	10,20,30,40,50	10
		Total	50

3. Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba (*try out*) skala kepuasan kerja dilaksanakan pada *tanggal 7 Januari 2005*. Uji coba dilakukan terhadap 30 Pramuniaga Swalayan ADA yang dipilih secara acak. Agar uji coba dapat memberikan hasil yang akurat maka uji coba dilakukan kepada 15 Pramuniaga yang masuk pagi dan 15 Pramuniaga yang masuk sore. Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diuji untuk mendapatkan kesahihan dan ketandalan skala.

4. Validitas dan Reliabilitas

Untuk memudahkan perhitungan, digunakan alat bantu berupa program SPPS (*Statistical Packages for Social Sciences*) *Release* 11.5. Program tersebut dirancang untuk melakukan perhitungan-perhitungan statistik khusus untuk ilmu-ilmu sosial. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada Skala Kepuasan Kerja. Langkah pertama adalah dengan membuat tabulasi hasil jawaban yang diberikan oleh responden. Tabel

tersebut adalah seperti yang tampak pada lampiran 4. Dari tabel tersebut kemudian dilakukan perhitungan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian Validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 5 - 9. Adapun rincian butir soal yang valid dan yang tidak valid adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Sebaran Aitem Valid dan Tidak Valid Skala Kepuasan Kerja pada Pramuniaga Swalayan ADA Majapahit Semarang

Pernyataan	*Favourable*	*Unfavourable*	Jumlah
Pekerjaan	1.11.21.31.41*	6.16.26.36.46	10
Pimpinan/Atasan	7.17.27.37.47	2*2.22.32.42*	10
Rekan Kerja	3.13.23.33.43.	8*.18.28.3843	10
Kepangkatan	9.19.29.39.49*	4.14.24.3454	10
Situasi Kerja	5.15.25.3543	10.20.30.40.50*	10
Jumlah			50

Keterangan:
Tanda (*) berarti aitem yang gugur

Pada tabel 4.2 didapatkan hasil 2 aitem *favourable* yang gugur yaitu soal nomor 41 dan 49. Soal *Unfavourable* yang gugur sebanyak 4 aitem yaitu soal nomor 2, 8, 42 dan 50. Koefisien korelasi yang dihasilkan dari perhitungan berkisar antara 0,3048 – 0,6941. Dengan demikian jumlah aitem yang gugur sebanyak 6 aitem.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar diperoleh skala pengukuran yang reliabel. Teknik yang dipergunakan adalah Teknik Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu berupa SPSS Versi 11.5 didapatkan sebagai berikut.

Tabel 4.3
Sebaran Aitem Reliabel Skala Kepuasan Kerja
pada Pramuntaga Swalayan ADA Majapahit Semarang

Skala	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.7 60 1	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2005

Pada tabel 4.3 Tampak bahwa nilai koefisien Alpha Cronbach pada skala kepuasan kerja mempunyai nilai r_{xx} sebesar 0.7601 (di atas 06). Berarti dapat dikatakan bahwa skala kepuasan kerja adalah reliabel. Perhitungan selengkapnya lihat lampiran 5.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengukuran skala kepuasan kerja karyawan Swalayan ADA Majapahit Semarang dilakukan pada tanggal 20 Januari 2005. Sebelum pelaksanaan tersebut dilakukan pemberitahuan kepada bagian personalia agar disediakan waktu bagi responden dalam melakukan pengisian terhadap angket yang diberikan. Pelaksanaan pengujian dilakukan terhadap 70 responden yang dipilih secara acak dan dibagi menjadi dua bagian yaitu 35 responden berasal dari karyawan yang masuk shift 1 (pagi) dan 35 responden berasal dari karyawan yang masuk pada shift 2 (sore). Hal itu dilakukan agar hasil yang didapatkan benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Pelaksanaan pengujian untuk shift 1 dilakukan mulai jam 1630 setelah jam pulang karyawan shift 1, sedangkan untuk shift 2 dilakukan mulai jam 1400 yaitu sebelum jam kerja karyawan shift 2. Sebelum pelaksanaan *dilakukan penjelasan*

kepada responden tentang tujuan dan maksud dari penelitian ini. Peneliti menyediakan alat tulis yang diperlukan dan juga lembar jawaban yang diperlukan. Hal yang terpenting yang disampaikan kepada responden adalah bahwa jawaban yang diberikan bersifat rahasia dan untuk keperluan penelitian semata. Hasil jawaban yang diberikan oleh responden tidak mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan. *Informasi tersebut diberikan agar responden menjawab semua* pertanyaan pada skala dengan jujur dan apa adanya.

Ketika ada responden yang sudah selesai menjawab semua pertanyaan, peneliti mengingatkan kembali apakah sudah semua pertanyaan dijawab. Jika sudah dipastikan bahwa semua pertanyaan sudah dijawab, responden boleh meninggalkan ruangan. Waktu yang diperlukan untuk menjawab semua pertanyaan (44 aitem) relatif tidak lama. Untuk shift 2 pada jam 15:15 pelaksanaan pengujian sudah selesai (1 jam 15 menit), sedangkan untuk shift 1 selesai jam 17.30 (1 jam).

Semua lembar jawaban dikumpulkan dan akan dijadikan sebagai sumber data primer dalam penelitian ini. Data tersebut berjumlah 70 buah yang disusun dalam bentuk tabulasi seperti yang tampak pada lampiran 11.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden, kemudian dilakukan analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi dilakukan untuk melihat apakah hubungan antara Lama Kerja dan Kepuasan Kerja

merupakan hubungan linear atau tidak. Untuk memudahkan perhitungan digunakan alat bantu berupa program SPSS Versi 11.5.

1. Uji Normalitas Sebaran Data

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Jika data terdistribusi secara normal, maka hasil analisis terhadap sampel tersebut dapat dianggap berlaku pada keseluruhan populasi penelitian. Sedangkan jika data tidak terdistribusi secara normal maka hasil analisis tidak bisa dianggap berlaku pada seluruh populasi penelitian.

Teknik Uji normalitas sebaran data yang dipergunakan adalah Uji Kolmogorov Smirnov. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih besar daripada 0,05 maka berarti data berdistribusi normal. Sedangkan jika taraf signifikansi yang dihasilkan di bawah 0,05 maka berarti bahwa data tidak berdistribusi normal. Data yang tidak berdistribusi secara normal harus dinormalkan terlebih dahulu secara statistik antara lain dengan menambah jumlah responden.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 11.5 didapatkan bahwa taraf signifikansi untuk Lama Kerja adalah 0,226 (di atas 0,05); dan untuk Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,351 (di atas 0,05). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi secara normal. Implikasi dari hasil tersebut adalah bahwa hasil analisis data dapat dianggap berlaku pada seluruh populasi penelitian.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah Lama Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang linear. Hasil pengujian memberikan hasil nilai

taraf signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,01). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Lama Kerja dan Kepuasan Kerja adalah linear.

3 Analisis Data

Pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja menggunakan teknik statistik uji korelasi *product moment*.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Uji Korelasi Product Moment antara Lama Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Korelasi Pearson	Signifikansi	p
0,512	0,000	$p < 0,01$

Sumber: Data primer diolah, 2005

Berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan persamaan *product moment* antara lama kerja dengan kepuasan kerja para pramuniaga Swalayan ADA Majapahit Semarang (tabel 4.4) diperoleh koefisien korelasi sebesar r_{xy} = 0,512 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00 (di bawah 0,01). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara lama kerja dengan kepuasan kerja pada pramuniaga Swalayan ADA Majapahit Semarang. Nilai Koefisien Pearson yang positif menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif, artinya jika lama kerja semakin meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya semakin sedikit lama kerja pramuniaga maka akan semakin kecil pula kepuasan kerjanya.

Nilai $r^2 = 0,512^2 = 0,262$, sehingga diinterpretasikan bahwa lama kerja *memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% terhadap varians kepuasan kerja*. Sisanya yaitu sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

D. Pembahasan

Berdasarkan analisis data di atas maka dapat disimpulkan bahwa lama kerja mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,512. Berarti *semakin lama pramuniaga bekerja maka akan semakin* besar pula kepuasan kerja yang ada. Hubungan tersebut bersifat positif sehingga dengan bertambahnya lama kerja skala kepuasan kerja juga akan meningkat. Dalam hal ini berarti hipotesis yang diberikan di depan yang berbunyi "Ada hubungan yang signifikan dan positif antara lama kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pramuniaga pada Swalayan ADA Majapahit Semarang" diterima.

Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Korman (dalam Hariyanto, 1995:24) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja ada dua hal pokok yaitu *environmental effect* dan *Personal Variables*. Lebih lanjut Korman menyebutkan bahwa *Personal Variables* meliputi empat hal yaitu jenis kelamin, usia, lama kerja dan tingkat pendidikan. Lama kerja merupakan salah satu unsur dalam *Personal Variables* yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sumbangan relatif yang diberikan oleh lama kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini relatif kecil yaitu sebesar 26,2%. Kecilnya sumbangan relatif ini disebabkan karena masih ada beberapa hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang disampaikan oleh Korman yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Burt (dalam As'ad, 1991:125) juga mengemukakan bahwa terdapat tiga hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hubungan antar karyawan, faktor individu dan faktor lain (misalnya rekreasi dan pendidikan). Lebih lanjut Burt mengemukakan bahwa yang termasuk *dalam faktor individu adalah sikap karyawan* terhadap pekerjaan, umur karyawan, lama kerja dan jenis kelamin. Pendapat Burt hampir

senada dengan pendapat Korman, hanya memperinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi tiga hal. Persamaan dari kedua pendapat tersebut adalah bahwa lama kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sistem yang diberlakukan di Swalayan ADA bagi pramuniaga adalah berjenjang. Tiga bulan pertama statusnya masa percobaan, setelah itu pramuniaga yang bersangkutan dikontrak selama satu tahun. Pramuniaga dapat diangkat sebagai karyawan tetap jika sudah menjalani masa kontrak minimal dua tahun. Pramuniaga akan terpacu untuk bekerja dengan baik dan benar agar dapat melampaui masa kontrak dan dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Dalam hal ini dalam diri pramuniaga muncul suatu tantangan untuk memberikan yang terbaik dalam dirinya agar mempunyai kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Tantangan (*mentally challenging work*) dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbin (1996215) pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan karyawan menjadi bosan. Akan tetapi sebaliknya tantangan yang terlalu berat justru akan membuat frustasi dan perasaan gagal. Oleh karena itu tantangan yang diberikan kepada karyawan harus proporsional *sesuai dengan kapabilitas* karyawan. Adanya sistem masa percobaan, dan masa kontrak membuat pramuniaga menjadi merasa tertantang untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Pramuniaga yang melewati masa percobaan dan masa kontrak akan merasa puas karena dapat melewati suatu masa yang dianggap sebagai menantang.

Setelah menjalani masa kerja selama satu tahun pramuniaga sudah menguasai tugas dan pekerjaannya dengan baik. Pramuniaga mulai membandingkan antara harapan yang ada dengan kenyataan yang diperolehnya. Perbandingan tersebut baik dalam hal pekerjaan, pimpinan, rekan kerja, kepangkatan dan situasi kerja

mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kepuasannya. Pramuniaga yang merasa tidak puas cenderung kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pramuniaga yang merasa tidak puas akan cenderung untuk melakukan pelanggaran peraturan yang ada. Hal tersebut sebagai bentuk dari perwujudan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan sebagai pramuniaga. Akan tetapi pramuniaga yang merasa puas akan semakin cenderung untuk tertantang agar dapat diangkat sebagai karyawan tetap. Hal ini akan menimbulkan motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi pada pramuniaga yang bersangkutan.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pramuniaga Swalayan ADA *relatif rendah. Rendahnya tingkat kepuasan kerja* disebabkan adanya sistem kontrak yang terlalu lama sehingga pramuniaga cenderung merasa bosan dan frustasi. Hal itu juga disebabkan karena responden mempunyai rentang lama kerja yang relatif pendek yaitu antara 12 – 35 bulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lama kerja dengan kepuasan kerja pada pramuniaga Swalayan ADA Majapahit Semarang. Semakin lama seorang *pramuniaga bekerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.*

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi karyawan, hendaknya berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menggunakan faktor *personal variables* yang antara lain meliputi lama kerja, di samping faktor yang lain seperti tingkat pendidikan, dan keunggulan komparatif lainnya seperti kemampuan berbahasa Inggris.

2. Bagi pihak manajemen Swalayan ADA Majapahit Semarang, hendaknya memberikan suatu sistem yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja. Karyawan yang sudah lama bekerja hendaknya diberikan tantangan kerja agar karyawan tidak menjadi bosan dan jenuh tetapi terus ditantang untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan.
3. Bagi peneliti lain, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja selain lama kerja yaitu kepribadian, pendidikan, minat, dan *environmental effect*. Selain itu, untuk memperkuat hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian tentang hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja pada perusahaan lain untuk memperkaya kasanah dunia pustaka tentang psikologi industri.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR PUSTAKA

Anaroga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

As'ad, Moh. Drs. SU., Psi. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Azwar, Drs, Saifuddin MA., 2001. *Dasar-dasar Psikometri* Edisi Ke-2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

_____, 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Carrel, M. R, dkk. 1997. *Fundamentals of Organizational Behavior*. New Jersey: Prestice Hall International.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2001

Hariyanto, U. H. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Jewell L.N., PhD dan Mark Siegall, PhD. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: PT Arcan, alih bahasa oleh Drs. Danuyasa A, Dipl. TEFL

Mangkunegara, A. P. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya.

Moenir, A.S. 1983. *Pokok-pokok Pelayanan Kerja*. Jakarta: Jambatan

Nitisemito, A.S. 1982. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Gunung Agung.

Prasiti, W.D. 2002. *Hubungan Antara Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan dengan Loyalitas Kepala Perusahaan Pada Karyawan PT. Kedaulatan Rakyat Yogyakarta*. *Intisari Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

Purwandari. 2002. *Hubungan Antara Mutu Pengawasan dan Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Bina Guna Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta*. *Intisari Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Soegiyapranoto.

Simamora, H. 1995*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke I. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudita, 2000. *Perilaku Organisasi*. Yogykarta: BPFE.

Suryabrata,S. 1988. *Metologi Penelitian II*. Jakarta: CV. Rajawali.

Surisno Hadi, 2000. *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Andi.

Tiffin, T dan Mc, Cormick,E,H. 1965. *Industrial Psychology*. New jersey: Prestice Hall, Inc.

Timple. 1992. *Industrial and Organizational*. New York: Home Ad Wodd Richard D and Irvin Inc.

Wasito. 1995. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Wexley,K,N dan Yukl,G,A1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan; Drs. Muh. Subadrun. Jakarta: Rineka Cipta.

Wijono, S. 1993. *Konflik dalam Organisasi dan Industri dengan Strategi Pendekatan Psikologi*. Semarang: Penerbit Satya wacana.

Umbaran, Gede. 2002. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan self-Esteem pada Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang*. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Soegiyapranoto.

Yulius, B. 1994. *Hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Kepuasan Kerja karyawan Bagian Pengepakan Perusahaan Jamu Air mancur Unit Pelur Surakarta*. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi niversitas Gajah Mada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Try Out Skala Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jl. Raya Kaligawe Km. 4, Semarang

Nama :
Usia :

Saudara-saudara yang terhormat,

Ditengah-tengah kesibukan Saudara saat ini, kami memohon kerelaan hati Saudara untuk meluangkan waktu sejenak mengisi beberapa daftar pernyataan berikut.

Daftar pernyataan berikut ini terdiri dari 50 pernyataan. Setiap jawaban akan mendapat bobot penghargaan yang sama, sehingga tidak ada jawaban yang *dianggap salah selama jawaban* Saudara sesuai dengan keadaan Saudara sesungguhnya.

Bantuan Saudara merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi ilmu pengetahuan. Dan kami mengucapkan terima kasih.

Tri Suswadi

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda, dengan cara memberikan tanda silang(X) pada jawaban yang dipilih kemudian diletakkan pada kotak yang telah disediakan.

Pilihan jawaban: SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
TST = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban			
1	Saya merasa bangga bekerja di swalayan ini	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa atasan saya suka bersikap tidak peduli terhadap para pekerja	SS	S	TS	STS
3	Saya merasa hubungan saya dengan teman saya sekerja sangat akrab	SS	S	TS	STS
4	Saya tidak suka bekerja disini karena kesempatan untuk maju sangat sulit	SS	S	TS	STS
5	Suasana kerja yang saya hadapi sekarang ini membuat saya senang dan aman	SS	S	TS	STS
6	Saya ingin mencari pekerjaan lain yang lebih dihargai daripada bekerja disini	SS	S	TS	STS
7	Saya senang bekerja disini karena keluhan-keluhan saya ditanggapi oleh atasan	SS	S	TS	S TS
8	Saya senang bekerja sendiri tanpa harus bekerja sama dengan orang lain	SS	S	TS	STS
9	Saya merasa semakin lama bekerja disini kesempatan untuk maju semakin tinggi	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa ruangan tempat saya bekerja terlalu kotor	SS	S	TS	STS
11	Saya sependapat dengan semua orang yang menyatakan bahwa swalayan ini tempat yang menyenangkan untuk bekerja	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa pimpinan saya suka memberikan perintah tanpa memberitahukan rencana kerjanya terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
13	Saya senang bekerja disini karena teman-teman sekerja saya selalu memberikan dorongan kepada saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
14	Saya merasa bekerja yang berprestasi tidak pernah mendapat kesempatan untuk maju	SS	S	TS	STS
15	Ruang tempat kerja yang saya tempati terasa nyaman karena tidak terlalu sempit	SS	S	TS	STS
16	Saya tidak suka bekerja sebagai pramuniaga disini	SS	S	TS	STS
17	Saya senang bekerja disini karena pimpinan saya memberi perintah sesudah konsultasi dengan anggotanya	SS	S	TS	STS
18	Saya merasa teman-teman sekerja saya sekarang kurang menyenangkan	SS	S	TS	STS
19	Saya suka bekerja disini karena prestasi para pekerja sangat dihargai	SS	S	TS	STS

20	Menurut saya, cahaya lampu ditempat saya bekerja, sangat menyilaukan mata	SS	S	TS	STS
21	Saya akan menyesal apabila terpaksa harus berhenti bekerja dari swalayan ini	SS	S	TS	STS
22	Saya merasa tidak suka bekerja disini karena pendapat saya jarang diperhatikan pimpinan	SS	S	TS	STS
23	Saya senang bekerja disini sebab apabila terjadi sesuatu dengan diri saya, teman-teman saya dapat membantu	SS	S	TS	STS
24	Saya ingin mencari pekerjaan lain yang lebih dihargai daripada bekerja disini	SS	S	TS	STS
25	Penataan barang diswalayan ini tersusun rapi sehingga memudahkan konsumen untuk mengambil barang yang diinginkan	SS	S	TS	STS
26	Saya merasa bekerja disini sangat melelahkan	SS	S	TS	STS
27	Saya senang bekerja disini karena pimpinan saya suka memberikan pujian kepada pekerja yang berprestasi	SS	S	TS	STS
28	Saya merasa senang apabila pekerjaan yang saya lakukan tidak dibantu dengan teman sekerja	SS	S	TS	STS
29	Saya senang bekerja disini karena pekerja yang berprestasi akan memudahkan mendapatkan kenaikan pangkat	SS	S	TS	STS
30	Menurut saya lampu tempat saya bekerja kurang terang sehingga mempengaruhi kinerja saya	SS	S	TS	STS
31	Saya sangat menyukai pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini	SS	S	TS	STS
32	Saya merasa pimpinan saya tidak adil dalam mengambil keputusan bila ada bawahan yang berselisih	SS	S	TS	STS
33	Saya merasa teman-teman sekerja saya mau mendengar keluhan-keluhan saya	SS	S	TS	STS
34	Seberapapun kerja keras yang saya lakukan, saya tidak akan memperoleh kenaikan jabatan	SS	S	TS	STS
35	Pengaturan jam kerja atau sift kerja sering kali merepotkan saya atau karyawan yang lain	SS	S	TS	STS
36	Saya merasa pembagian tugas disini, bekerja tidak adil	SS	S	TS	STS

37	Saya senang bekerja disini sebab pimpinan saya suka memuji terhadap keberhasilan kerja saya	SS	S	TS	STS
38	Saya tidak suka bila teman sekerja saya menegur kesalahan saya	SS	S	TS	STS
39	Menurut saya, swalayan ini kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan terasa baik	SS	S	TS	STS
40	Saya merasa ruangan tempat saya bekerja terlalu dingin	SS	S	TS	STS
41	Saya merasa tentram dengan pekerjaan saya sekarang ini	SS	S	TS	STS
42	Saya merasa pimpinan terlalu memaksakan pekerjaannya untuk menjual barang sesuai target penjualan	SS	S	TS	STS
43	Saya senang bekerja disini sebab teman-teman bersikap sportif bila ada ketidak adilan antar pekerja	SS	S	TS	STS
44	Dengan prestasi kerja yang sudah saya raih sekarang ini seharusnya saya mendapatkan peningkatan jabatan	SS	S	TS	STS
45	Fasilitas yang diberikan swalayan bagi karyawannya sudah sesuai dengan harapan saya	SS	S	TS	STS
46	Saya menganggap pekerjaan saya hadapi sebagai suatu yang menyenangkan pada pada saat tertentu saja	SS	S	TS	STS
47	Saya senang bekerja disini sebab saya mau membantu saya bila saya mendapat kesulitan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
48	Saya merasa tidak disukai teman-teman sekerja saya	SS	S	TS	STS
49	Saya senang bekerja disini sebab para pekerja diberi kesempatan untuk maju	SS	S	TS	STS
50	Saya merasa sirkulasi udara diswalayan tempat saya bekerja kurang memadai	SS	S	TS	STS

❖ Periksalah kembali jika ada jawaban yang belum terisi
Terima kasih atas kerjsamanya

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

TABULASI DATA TRY OUT

No	Pekerjaan											Pimpinan atau Atasan										
	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	Jml	2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	Jml.
1	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	34	4	4	4	3	1	2	1	2	4	4	29
2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	33	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	24
3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	23	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	22
4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25	4	3	1	1	2	3	4	3	3	2	26
5	3	2	3	2	4	4	3	1	2	3	25	2	2	1	3	4	1	2	2	1	2	21
6	1	2	1	2	4	2	1	2	1	2	18	2	1	2	4	4	3	2	1	3	3	25
7	4	4	3	1	2	3	3	2	4	3	29	4	4	2	4	2	1	2	1	4	4	30
8	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	22	3	4	4	3	2	1	3	1	1	2	21
9	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	25	3	3	2	1	4	3	3	3	3	1	29
10	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	35	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	29
11	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	31	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	28
12	3	2	1	2	3	3	1	2	1	2	21	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2	26
13	4	4	3	1	2	2	3	2	4	3	29	2	1	2	4	4	3	2	1	3	3	25
14	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	23	4	3	3	1	2	3	4	3	3	2	26
15	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	35
16	1	2	3	2	4	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	25
17	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	21	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	25
18	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	32	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	28
19	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	34	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	25
20	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	25	2	1	2	3	4	4	2	1	1	2	25
21	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	24	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	32
22	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	29	2	1	2	2	4	3	2	1	3	2	22
23	3	3	1	3	3	4	2	2	2	3	26	2	2	2	3	4	1	2	2	1	2	21
24	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	32	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	21
25	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	25	2	3	2	4	4	3	2	3	3	1	27
26	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	26	4	4	2	3	4	1	2	1	1	2	22
27	1	2	3	2	3	4	3	1	2	3	24	4	3	1	1	2	3	4	3	3	2	26
28	3	3	1	2	1	4	1	3	2	2	27	2	3	3	3	2	1	4	3	1	2	24
29	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	23	3	3	2	4	4	3	3	3	3	1	29
30	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	29	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	29

TABULASI DATA TRY OUT

No.	Rekan Kerja											Kepangkatan										
	3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	Jml.	4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	Jml.
1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	22	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	22
2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	34	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	28
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	26	3	4	3	1	2	4	4	3	1	2	27
4	4	2	1	4	3	3	1	4	4	2	28	3	2	4	2	3	4	3	1	3	4	29
5	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	27	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	29
6	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	25	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	22
7	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	17
8	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	21	3	2	3	2	1	3	2	3	2	4	24
9	1	2	1	2	3	4	1	2	1	1	18	3	4	3	4	2	4	4	3	1	2	30
10	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	30
11	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	23	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
12	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	26	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	19
13	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	20	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	26
14	4	2	3	4	4	1	2	4	4	2	31	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
15	2	3	2	4	4	3	2	3	3	1	27	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34
16	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	21	3	4	3	1	2	4	4	3	1	2	27
17	4	2	3	4	3	1	3	4	4	2	30	3	2	4	3	3	4	3	1	3	4	29
18	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34	4	4	2	3	3	2	1	2	1	1	25
19	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	21	1	2	1	2	2	3	2	1	2	4	20
20	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	27	1	4	2	3	2	4	4	3	3	2	28
21	4	4	3	1	2	3	3	2	3	3	28	3	1	3	4	3	2	3	2	3	2	26
22	4	2	3	4	3	1	3	4	4	2	30	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	25
23	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	17	3	2	1	2	3	3	2	3	2	4	25
24	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	21	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	29
25	4	4	3	1	3	2	1	2	4	3	27	4	2	1	2	3	1	2	1	2	4	22
26	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	34	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
27	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	21	3	3	3	2	1	2	3	3	2	4	26
28	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	29	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	17
29	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	25	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	22
30	1	2	3	2	3	2	3	2	4	3	25	3	2	3	4	2	1	2	3	2	2	22

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

TABULASI DATA TRY OUT

No.	Situasi Kerja											Total
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	Jml.	
1	2	3	4	3	1	1	2	3	4	3	26	120
2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	25	143
3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	4	28	126
4	2	3	3	2	2	3	4	2	4	4	29	137
5	3	2	3	2	3	3	1	3	4	4	28	130
6	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	24	114
7	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	30	143
8	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	22	110
9	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	19	120
10	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	18	120
11	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	33	151
12	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	33	124
13	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	23	123
14	1	2	3	2	1	3	2	3	4	3	23	135
15	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	28	142
16	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	27	125
17	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	34	139
18	3	2	3	2	1	2	3	2	3	4	24	143
19	2	3	4	3	1	3	3	3	4	4	27	127
20	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	28	116
21	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	26	137
22	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	22	122
23	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	23	104
24	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	20	123
25	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	31	129
26	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	32	147
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	35	133
28	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	32	129
29	3	3	2	1	2	1	2	3	2	4	23	122
30	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	23	122

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN C

Uji Validitas dan Reliabilitas
Skala Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S1	130,4333	153,3575	,3463	,7597
S2	130,5000	153,7759	,2747*)	,7578
S3	130,5333	151,6368	,3675	,7519
S4	131,0667	151,4437	,3206	,7527
S5	130,3667	155,9644	,3610	,7629
S6	130,4333	155,1506	,3259	[illegible]
S7	130,5000	[illegible]	,3477	[illegible]
S8	131,1000	[illegible]	,1127*)	,7530
S9	130,4333	[illegible]	[illegible]	[illegible]
S10	130,4000	[illegible]	,4066	,7627
S11	130,4667	[illegible]	,4037	,7567
S12	130,6333	[illegible]	,3473	,7570
S13	131,1000	[illegible]	,4229	,7560
S14	130,2333	[illegible]	,5164	,7655
S15	130,5667	[illegible]	,5447	,7666
S16	130,4000	155,5586	,4409	,7587
S17	130,6333	153,7575	,4702	,7580
S18	130,9000	153,0586	,3329	[illegible]
S19	130,2667	149,5816	,4366	[illegible]
S20	130,8333	154,9713	,3467	[illegible]
S21	130,3333	151,4989	,5662	[illegible]
S22	130,5000	[illegible]	,3441	[illegible]
S23	130,6667	151,9540	,3488	[illegible]
S24	130,4667	[illegible]	[illegible]	[illegible]
S25	130,7333	[illegible]	,3523	[illegible]
S26	130,7667	[illegible]	,3049	[illegible]
S27	130,6333	155,2747	,3295	,7593
S28	130,5000	153,3621	,3048	[illegible]
S29	130,2667	153,0299	,3893	,7569
S30	130,5667	151,0126	,6941	,7532
S31	130,6333	152,4471	,5545	,7549
S32	130,3667	152,7230	,5911	,7574
S33	130,3333	150,3676	,3753	,7507
S34	130,5667	146,4609	[illegible]	[illegible]
S35	130,6000	144,5241	[illegible]	[illegible]
S36	130,2333	156,0471	,6140	,7627
S37	130,3000	153,5276	,5947	,7570
S38	130,6667	157,1264	,4285	,7633
S39	130,9000	[illegible]	,3663	,7504
S40	130,4333	157,9092	,4160	,7645
S41	130,4333	160,3057	-,1421*)	,7713
S42	130,5000	157,9138	-,0075*)	,7647
S43	130,3667	155,5506	,4810	,7656
S44	130,5667	149,4954	,4544	,7486
S45	130,8667	149,1540	,3631	,7502
S46	130,7000	148,7690	,4568	,7478
S47	130,4667	143,9816	,5797	,7408
S48	130,3333	147,4023	,2747*)	,7463

S49	130,1667	149,3651	,3862	,7498
S50	130,3333	159,2644	-,0656-	,7567

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0 N of Items = 50

Alpha = ,7601

LAMPIRAN D

Skala Penelitian Kepuasan Kerja

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jl. Raya Kaligawe Km. 4, Semarang

Nama :
Usia :

Saudara-saudara yang terhormat,

Ditengah-tengah kesibukan Saudara saat ini, kami memohon kerelaan hati Saudara untuk meluangkan waktu sejenak mengisi beberapa *daftar pernyataan* berikut.

Daftar pernyataan berikut ini terdiri dari 44 pernyataan. Setiap jawaban akan mendapat bobot penghargaan yang sama, sehingga tidak ada jawaban yang dianggap salah selama jawaban Saudara sesuai dengan keadaan Saudara sesungguhnya.

Bantuan Saudara merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi ilmu pengetahuan. Dan kami mengucapkan terima kasih.

Tri Suswati

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda, dengan cara memberikan **tanda silang (X)** pada jawaban yang dipilih *kemudian diletakkan pada kotak* yang telah disediakan.

Pilihan jawaban : SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
TST = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban			
1	Saya merasa bangga bekerja di swalayan ini	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa hubungan saya dengan teman saya sekerja sangat akrab	SS	S	TS	STS
3	Saya tidak suka bekerja disini karena kesempatan untuk maju sangat sulit	SS	S	TS	STS
4	Suasana kerja yang saya hadapi sekarang ini membuat saya senang dan aman	SS	S	TS	STS
5	Saya ingin mencari pekerjaan lain yang lebih dihargai daripada bekerja disini	SS	S	TS	STS
6	Saya senang bekerja disini karena keluhan-keluhan saya ditanggapi oleh atasan	SS	S	TS	STS
7	Saya merasa semakin lama bekerja disini kesempatan untuk maju semakin tinggi	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa ruangan tempat saya bekerja terlalu kotor	SS	S	TS	STS
9	Saya sependapat dengan semua orang yang menyatakan bahwa swalayan ini tempat yang menyenangkan untuk bekerja	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa pimpinan saya suka memberikan perintah tanpa memberitahukan rencana kerjanya terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
11	Saya senang bekerja disini karena teman-teman sekerja saya selalu memberikan dorongan kepada saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa bekerja yang berprestasi tidak pernah mendapat kesempatan untuk maju	SS	S	TS	STS
13	Ruang tempat kerja yang saya tempati terasa nyaman karena tidak terlalu sempit	SS	S	TS	STS
14	Saya tidak suka bekerja sebagai pramuniaga disini	SS	S	TS	STS
15	Saya senang bekerja disini karena pimpinan saya memberi perintah sesudah konsultasi dengan anggotanya	SS	S	TS	STS
16	Saya merasa teman-teman sekerja saya sekarang kurang menyenangkan	SS	S	TS	STS
17	Saya suka bekerja disini karena prestasi para pekerja sangat dihargai	SS	S	TS	STS
18	Menurut saya, cahaya lampu ditempat saya bekerja, sangat menyilaukan mata	SS	S	TS	STS
19	Saya akan menyesal apabila terpaksa harus berhenti bekerja dari swalayan ini	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA

20	Saya merasa tidak suka bekerja disini karena pendapat saya jarang diperhatikan pimpinan	SS	S	TS	STS
21	Saya senang bekerja disini sebab apabila terjadi sesuatu dengan diri saya, teman-teman saya dapat membantu	SS	S	TS	STS
22	Saya ingin mencari pekerjaan lain yang lebih dihargai daripada bekerja disini	SS	S	TS	STS
23	Penataan barang diswalayan ini tersusun rapi sehingga memudahkan konsumen untuk mengambil barang yang diinginkan	SS	S	TS	STS
24	Saya merasa bekerja disini sangat melelahkan	SS	S	TS	STS
25	Saya senang bekerja disini karena pimpinan saya suka memberikan pujian kepada pekerja yang berprestasi	SS	S	TS	STS
26	Saya merasa senang apabila pekerjaan yang saya lakukan tidak dibantu dengan teman sekerja	SS	S	TS	STS
27	Saya senang bekerja disini karena pekerja yagn berprestasi akan memudahkan mendapatkan kenaikan pangkat	SS	S	TS	STS
28	Menurut saya lampu tempat saya bekerja kurang terang sehingga mempengaruhi kinerja saya	SS	S	TS	STS
29	Saya sangat menikmati pekerjaan yagn saya lakukan sekarang ini	SS	S	TS	STS
30	Saya merasa pimpinan saya tidak adil dalam mengambil keputusan bila ada bawahan yang berselisih	SS	S	TS	STS
31	Saya merasa teman-teman sekerja saya mau mendengar keluhan-keluhan saya	SS	S	TS	STS
32	Seberapapun kerja keras yang saya lakukan, saya tidak akan memperoleh kenaikan jabatan	SS	S	TS	STS
33	Pengaturan jam kerja atau sift kerja sering kali merepotkan saya atau karyawan yang lain	SS	S	TS	STS
34	Saya merasa pembagian tugas disini bekerja tidak adil	SS	S	TS	STS
35	Saya senang bekerja disini sebab pimpinan saya suka memuji terhadap keberhasilan kerja saya	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA

36	Saya tidak suka bila teman sekerja saya menegur kesalahan saya	SS	S	TS	STS
37	Menurut saya, swalayan ini kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan terasa baik	SS	S	TS	STS
38	Saya merasa ruangan tempat saya bekerja terlalu dingin	SS	S	TS	STS
39	Saya senang bekerja disini sebab teman-teman bersikap sportif bila ada ketidak adilan antar pekerja	SS	S	TS	STS
40	Dengan prestasi kerja yang mudah saya raih sekarang ini seharusnya saya mendapatkan peningkatan jabatan	SS	S	TS	STS
41	Fasilitas yang diberikan swalayan bagi karyawannya sudah sesuai dengan harapan saya	SS	S	TS	STS
42	Saya menganggap pekerjaan saya hadapi sebagai suatu yang menyenangkan pada pada saat tertentu saja	SS	S	TS	STS
43	Saya senang bekerja disini sebab saya mau membantu saya bila saya mendapat kesulitan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
44	Saya merasa tidak disukai teman-teman sekerja saya	SS	S	TS	STS

❖ **Periksalah kembali jika ada jawaban yang belum terisi**

Terima kasih atas kerjsamanya

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN E

TABULASI DATA

E – 1 Kepuasan Kerja

E – 2 Lama Kerja

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN E - 1

Tabulasi Data Kepuasan Kerja

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No.	Pekerjaan										Pimpinan atau Atasan									
	1	6	11	16	21	26	31	36	46	Jml.	7	12	17	22	27	32	37	47	Jml.
1	4	4	3	3	3	2	4	3	2	28	2	1	2	4	3	2	1	1	16
2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	20	1	2	1	4	4	1	2	4	19
3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	22	2	3	2	3	3	2	3	2	20
4	1	2	3	2	3	2	2	3	2	20	2	3	2	3	3	2	3	2	20
5	2	2	1	2	2	2	2	2	4	19	4	3	1	3	3	4	3	2	23
6	4	4	3	1	1	2	4	3	3	25	4	4	3	4	3	3	2	3	26
7	3	2	3	2	3	1	2	3	2	21	3	2	3	2	2	2	2	3	19
8	4	3	3	4	3	4	3	3	2	29	2	2	2	2	3	2	2	2	17
9	1	2	3	2	3	2	4	3	2	22	2	1	2	2	3	2	1	2	15
10	2	2	1	2	3	2	2	1	1	12	4	3	1	3	3	4	3	2	15
11	4	4	3	1	3	2	4	3	2	25	4	3	4	3	2	1	2	4	24
12	4	4	3	3	3	3	4	3	2	29	2	2	2	1	3	2	3	2	18
13	3	2	3	2	3	2	2	3	2	27	2	2	2	2	3	2	2	2	16
14	2	3	3	2	2	2	3	4	2	24	4	3	1	1	3	4	3	2	21
15	1	2	3	2	3	1	2	3	2	19	2	2	2	3	1	2	2	2	16
16	1	2	1	2	1	2	2	4	2	16	2	2	2	4	3	2	1	3	18
17	4	4	3	1	3	2	3	3	2	25	4	4	4	4	1	2	1	4	24
18	3	2	2	2	3	2	3	3	1	22	3	2	2	3	1	3	1	2	18
19	2	3	3	2	2	2	3	3	3	23	3	2	2	4	3	3	3	1	22
20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	31	4	3	4	4	3	4	3	3	22
21	3	2	3	4	3	3	2	3	2	27	4	3	1	3	3	4	3	2	23
22	3	2	1	2	1	2	2	3	1	17	1	2	2	4	3	3	3	2	21
23	4	4	3	1	3	2	4	3	2	26	2	1	2	4	3	2	1	3	18
24	4	2	3	2	3	2	2	3	3	24	4	3	1	1	3	4	3	2	21
25	3	3	3	2	2	2	3	3	3	23	3	3	4	4	3	3	3	4	27
26	1	2	3	2	3	1	2	3	2	19	2	3	2	3	3	2	3	2	20
27	1	1	2	2	4	2	2	1	2	16	2	3	2	2	3	2	3	2	19
28	2	4	3	1	3	2	4	3	4	28	4	3	1	3	3	4	3	2	23
29	4	4	3	3	3	4	4	3	2	30	2	3	2	3	3	2	3	2	20
30	3	2	3	2	3	3	2	3	2	22	2	1	2	3	4	2	1	2	20
31	3	3	3	3	2	2	3	2	4	23	4	3	3	4	3	4	3	3	27
32	2	2	3	2	3	1	2	3	2	19	2	1	2	2	3	2	1	2	15
33	2	2	1	1	3	2	2	1	2	16	2	2	2	3	1	2	2	2	16
34	4	4	3	4	3	2	4	3	3	30	3	3	2	3	1	3	1	2	18
35	3	2	3	2	2	2	2	3	2	21	2	3	2	4	3	2	3	1	20
36	2	3	3	2	2	2	3	2	2	21	2	4	2	3	1	2	1	2	17

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No.	Pekerjaan										Pimpinan atau Atasan								
	1	6	11	16	21	26	31	36	46	Jml.	7	12	17	22	27	32	37	47	Jml.
37	1	2	3	2	3	1	2	3	4	21	4	3	1	1	3	4	3	2	21
38	3	2	1	2	3	3	2	2	4	22	2	3	3	3	1	4	3	2	21
39	3	2	2	3	3	2	2	2	3	21	3	3	2	4	3	3	3	1	22
40	4	4	3	4	3	2	4	3	2	29	2	3	2	4	3	2	3	1	22
41	4	4	4	3	1	2	4	4	2	28	2	3	2	2	3	2	3	2	19
42	4	4	4	4	2	1	4	4	2	29	2	2	2	3	1	2	2	2	16
43	2	1	2	4	2	1	3	3	2	20	2	1	2	3	1	2	2	2	15
44	4	3	1	3	4	3	3	2	3	26	1	2	3	2	4	3	1	3	19
44	2	3	2	2	2	3	3	2	3	22	3	3	2	4	3	3	3	1	20
46	1	3	2	4	3	3	3	2	2	23	2	2	2	3	1	2	2	2	17
47	2	2	2	3	2	2	1	2	2	18	2	1	2	4	3	2	1	-	21
48	2	1	2	4	2	1	3	2	2	18	2	3	3	3	3	2	3	2	21
49	4	3	1	3	4	3	3	2	3	26	3	2	1	2	4	3	3	2	22
40	4	3	4	4	4	3	3	4	2	31	2	1	2	4	3	2	1	3	22
41	2	3	2	1	2	3	3	2	2	20	2	2	2	2	3	2	2	2	19
42	3	3	2	3	3	1	2	1	2	22	4	3	4	4	3	4	3	4	18
43	2	3	2	4	2	3	3	2	2	23	2	3	3	2	2	2	2	2	15
44	3	3	3	4	3	3	3	4	2	28	2	4	2	3	1	2	4	2	19
45	2	3	2	3	2	3	3	2	2	22	2	3	2	3	3	2	3	2	20
46	2	1	2	2	2	2	3	2	3	19	3	3	3	4	4	3	3	4	27
47	4	3	1	1	4	3	3	2	3	24	3	3	2	4	3	3	3	3	24
48	2	1	2	3	2	1	1	2	2	16	2	2	2	1	3	2	3	2	18
49	3	3	2	4	3	4	3	4	4	27	4	3	4	4	3	4	3	4	29
60	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23	3	2	2	2	2	3	2	2	29
61	2	2	2	2	2	2	3	2	4	21	4	3	4	4	3	4	3	3	28
62	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	4	3	1	3	3	4	3	2	23
63	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3	3	2	4	3	3	3	1	22
64	2	1	2	3	2	1	4	4	3	22	3	3	2	4	3	3	3	1	21
65	3	3	4	4	3	3	3	1	3	27	3	3	3	4	4	3	3	4	27
66	2	3	2	3	2	3	3	2	2	22	2	1	2	2	3	2	1	2	15
67	2	4	2	3	2	1	3	2	4	22	4	3	1	1	3	4	3	2	21
68	4	3	1	1	4	3	3	2	2	23	2	1	2	4	4	2	1	3	19
69	3	3	2	4	3	3	3	1	3	25	1	3	2	4	3	3	3	2	21
70	4	3	2	3	2	3	3	2	3	25	4	4	3	4	3	3	2	3	21

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No	Rekan Kerja										Kepangkatan									
	3	13	18	23	28	33	38	43	48	Jml.	4	9	14	19	24	29	34	39	44	Jml.
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31	2	3	2	1	3	2	3	2	3	21
2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32	2	1	2	3	1	2	3	4	3	21
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	1	2	2	3	2	3	2	2	1	20
4	3	2	1	2	2	1	2	3	2	18	3	4	3	4	4	4	4	3	4	34
5	2	2	1	2	2	3	2	2	1	17	1	3	3	2	2	2	3	3	2	21
6	3	2	3	2	1	3	2	2	3	21	3	4	3	4	4	4	4	3	3	32
7	4	2	3	4	3	3	4	4	2	29	2	2	3	2	2	2	1	2	2	18
8	3	2	1	2	2	1	2	3	2	18	3	4	3	4	2	4	4	3	1	26
9	3	4	3	2	3	3	2	3	4	27	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24
10	4	4	3	1	2	3	2	4	3	26	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24
11	3	2	2	2	1	3	2	3	3	20	3	2	3	3	2	1	2	3	2	20
12	4	2	3	4	3	3	4	3	3	29	2	3	2	3	4	2	3	4	3	25
13	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27	3	4	3	3	3	4	4	3	1	25
14	4	2	1	4	3	1	4	4	2	25	3	2	4	4	3	4	3	1	3	25
15	3	4	2	3	1	3	2	4	3	25	4	3	3	3	4	2	3	3	2	25
16	3	3	2	2	1	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	2	2	2	19
17	4	1	1	4	4	3	3	4	3	27	3	2	3	3	2	1	2	1	1	15
18	2	2	1	3	2	3	2	3	3	21	3	3	3	3	1	3	2	3	2	20
19	1	2	1	2	2	3	1	3	3	18	3	3	3	3	2	4	4	2	1	26
20	3	3	2	4	4	3	2	4	3	28	3	4	3	3	4	4	3	3	3	28
21	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	2	4	3	3	4	4	4	3	4	33
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	1	2	2	3	2	3	3	1	2	17
23	3	2	2	2	2	1	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	2	3	2	22
24	4	2	3	4	3	3	4	4	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	29
25	3	3	3	4	4	2	3	3	2	24	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31
26	2	2	1	3	3	3	2	3	3	20	3	4	3	4	2	4	4	3	1	28
27	4	2	3	4	3	3	4	4	3	30	3	2	4	2	3	4	3	1	3	25
28	4	4	3	3	2	3	3	4	3	29	4	4	4	3	3	2	1	2	1	24
29	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	1	2	1	2	2	3	2	1	2	16
30	3	4	3	2	1	3	2	3	4	25	1	4	3	3	2	4	4	3	2	26
31	4	4	3	1	2	3	2	4	3	26	3	1	3	3	3	3	3	2	3	24
32	4	4	3	4	3	3	4	4	2	31	3	2	1	2	3	2	3	3	3	21
33	1	2	1	2	1	1	2	1	2	11	3	2	1	2	3	3	2	3	2	21
34	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	3	3	4	3	3	2	3	1	3	27
35	4	4	3	1	3	1	2	4	3	25	4	2	1	2	3	1	2	1	2	19
36	4	3	3	4	3	2	4	4	2	29	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No	Rekan Kerja										Kepemimpinan									
	3	13	18	23	28	33	38	43	48	Jml.	4	9	14	19	24	29	34	39	44	Jml.
37	3	2	1	2	3	1	2	3	2	19	3	3	3	2	1	2	3	2	2	21
38	2	4	3	3	3	3	3	2	4	27	1	2	1	2	1	2	1	2	1	13
39	3	3	4	2	3	2	2	3	3	21	3	3	1	2	2	3	2	2	2	19
40	3	2	4	3	3	3	2	4	3	23	3	2	4	4	2	1	4	3	2	19
41	2	4	3	3	3	3	3	3	4	27	3	2	4	2	3	4	3	4	3	28
42	3	2	3	2	3	3	2	3	3	23	3	3	3	2	1	2	3	3	2	22
43	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	1	2	3	2	2	3	2	1	2	16
44	4	2	3	4	3	3	4	4	2	29	1	2	2	2	1	2	2	2	1	15
44	4	4	2	1	2	3	2	3	3	24	1	2	2	2	1	3	3	2	1	16
46	4	3	3	4	4	3	4	4	3	32	3	3	4	4	4	3	3	3	3	31
47	3	2	1	2	2	1	2	3	3	19	3	2	4	3	1	3	3	1	2	22
48	2	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	1	3	3	3	2	1	2	3	13
49	1	4	4	2	1	4	3	4	4	28	3	3	3	2	1	2	3	3	2	19
40	2	3	1	2	1	2	2	2	3	18	3	2	3	2	2	3	2	3	1	19
41	1	2	3	2	3	3	3	2	2	27	3	2	3	2	2	1	2	3	3	28
42	3	1	2	2	3	2	2	2	2	21	3	2	3	2	2	3	2	2	2	22
43	1	2	3	2	3	3	1	2	2	19	3	2	3	2	2	3	2	2	2	17
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	2	2	2	2	3	2	3	2	19
45	3	3	1	2	1	3	3	3	3	24	3	4	3	2	2	4	4	3	1	26
46	1	2	3	2	4	3	2	3	3	24	3	2	3	2	2	1	2	2	2	19
47	3	3	3	3	4	3	1	2	3	27	3	2	3	2	3	2	1	2	3	22
48	2	4	3	3	3	3	3	2	4	27	3	2	3	2	3	3	3	3	3	23
49	2	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	2	3	2	3	3	2	2	2	18
50	3	3	2	2	1	3	2	3	3	24	2	2	2	2	2	1	2	3	2	18
51	4	4	1	1	2	3	4	4	4	31	4	2	4	2	3	3	3	4	3	29
52	3	2	1	2	3	1	2	3	1	17	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	2	2	3	2	1	3	3	3	2	19
54	1	2	3	3	4	3	1	2	3	22	3	4	3	3	2	4	4	3	1	27
55	2	1	2	2	3	1	2	2	1	16	3	3	3	2	2	2	3	3	2	23
56	2	4	3	3	3	3	3	2	4	27	3	2	1	2	3	2	3	2	3	21
57	3	4	3	3	3	3	3	2	4	27	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33
58	3	2	3	2	4	3	1	2	3	20	4	1	2	1	4	2	1	2	1	18
59	2	4	4	1	2	4	1	3	4	24	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
70	2	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	3	3	2	4	2	3	3	2	30

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No.	Situasi Kerja								Jml.	Total
	5	10	15	20	30	35	40	45		
1	4	1	3	3	2	3	2	3	21	117
2	3	3	3	2	2	2	2	3	19	111
3	4	4	3	3	3	2	2	4	26	120
4	4	4	4	3	3	3	4	4	28	120
5	4	3	3	2	2	3	2	3	22	102
6	3	1	2	3	2	4	1	4	23	127
7	2	2	2	1	3	2	4	2	21	101
8	1	1	3	4	3	2	4	1	21	113
9	4	4	3	3	3	4	4	4	29	117
10	4	4	4	3	1	3	3	4	29	114
11	2	3	4	2	1	2	3	4	22	122
12	2	3	3	2	2	2	4	4	21	122
13	3	3	3	2	3	1	3	4	21	108
14	2	3	3	2	3	4	3	4	23	118
15	3	2	3	2	4	3	2	4	21	106
16	2	3	2	3	2	2	3	3	19	93
17	4	3	3	2	4	4	3	3	28	124
18	3	3	3	2	1	2	2	3	19	97
19	1	2	3	2	2	2	3	2	15	102
20	2	3	2	4	4	2	2	2	22	110
21	2	3	4	4	4	4	4	4	27	131
22	3	3	2	3	2	3	3	2	23	101
23	2	3	1	2	2	2	3	3	17	101
24	1	2	3	2	3	2	3	2	19	122
25	1	2	3	2	4	4	2	2	22	121
26	4	4	3	2	3	2	2	3	22	105
27	4	3	3	4	3	4	4	3	28	119
28	3	4	3	2	2	3	2	2	19	123
29	2	3	4	3	3	2	3	2	22	107
30	4	4	4	3	1	2	2	3	22	99
31	2	3	3	2	3	2	3	3	21	121
32	1	2	3	2	2	2	2	2	16	100
33	1	2	3	2	4	3	1	2	18	84
34	2	2	3	2	1	2	2	2	14	108
35	4	4	3	3	2	3	2	4	25	109
36	2	2	4	3	1	4	4	4	25	123

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No.	Situasi Kerja									Total
	5	10	15	20	30	35	40	45	Jml.	
37	4	4	3	4	4	3	4	3	29	112
38	3	3	2	3	4	4	3	3	25	108
39	3	3	2	1	1	2	3	2	17	102
40	2	3	3	2	2	2	2	2	17	110
41	4	4	4	3	3	3	3	4	28	130
42	3	4	3	4	4	3	3	2	26	116
43	3	3	2	2	3	2	3	2	20	95
44	2	1	2	1	2	3	3	2	16	105
44	4	4	4	3	4	4	3	4	25	110
46	4	2	3	4	3	2	1	2	25	125
47	4	3	3	3	4	4	3	3	29	109
48	1	2	3	2	2	2	2	2	25	104
49	2	2	1	2	2	1	2	2	17	107
40	4	3	3	3	3	3	2	2	17	112
41	2	3	2	3	4	2	3	4	28	122
42	2	1	2	1	2	2	1	2	26	109
43	2	2	2	1	4	2	1	2	20	97
44	4	4	3	3	3	3	2	4	16	107
45	4	4	3	3	1	2	1	2	20	110
46	3	3	2	1	2	3	3	2	19	105
47	3	2	1	2	3	3	2	4	20	117
48	3	2	3	2	3	2	4	2	21	105
49	4	3	3	3	4	3	3	4	27	123
60	4	3	4	3	4	4	4	3	27	119
61	2	2	3	2	3	2	1	2	17	121
62	2	3	2	3	4	4	3	3	24	113
63	2	3	2	3	3	2	3	2	20	114
64	3	2	3	4	3	4	4	3	26	118
65	2	2	1	1	2	1	2	1	12	105
66	3	2	1	2	1	2	1	2	14	99
67	4	4	4	3	3	3	4	4	29	132
68	3	2	3	2	3	3	3	3	22	105
69	2	2	1	2	2	4	4	4	21	121
70	3	2	1	2	3	2	3	2	21	121

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN E - 2

Tabulasi Data Lama Kerja

TABULASI DATA LAMA KERJA
(dalam satuan bulan)

No resp	Lama kerja	No resp	Lama kerja
1	21	41	32
2	25	42	24
3	23	43	14
4	21	44	16
5	23	45	15
6	15	46	28
7	16	47	18
8	19	48	17
9	14	49	16
10	13	50	15
11	26	51	21
12	28	52	25
13	18	53	23
14	17	54	21
15	19	55	23
16	14	56	15
17	12	57	18
18	13	58	19
19	19	59	14
20	17	60	13
21	34	61	26
22	26	62	28
23	25	63	16
24	24	64	17
25	18	65	19
26	21	66	14
27	32	67	12
28	34	68	13
29	23	69	19
30	21	70	14
31	17		
32	13		
33	12		
34	16		
35	13		
36	25		
37	24		
38	16		
39	17		
40	18		

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN F

ANALISIS DATA

F – 1 Uji Normalitas

F – 2 Uji Linearitas

F – 3 Korelasi Product Moment

LAMPIRAN F - 1

Uji Normalitas

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lama Kerja	Kepuasan Kerja
N		70	70
Normal Parameters[a,b]	Mean	21,80	11543
	Std. Deviation	6460	9295
Most Extreme Differences	Absolute	125	111
	Positive	125	080
	Negative	-,094	-111
Kolmogorov-Smirnov Z		1044	,931
Asymp. Sig. (2-tailed)		226	351

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN F - 2

Uji Lineaitas

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Lama Kerja * Kepuasan Kerja	70	100.0%	0	.0%	70	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lama Kerja * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	1663.692	25	66.548	2.409	.005
		Linearity	753.949	1	753.949	27.292	.000
		Deviation from Linearity	909.743	24	37.906	1.372	.178
	Within Groups		1215.508	44	27.625		
	Total		2879.200	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Lama Kerja * KepuasanKerja	.512	.263	.760	.578

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN F - 3

Korelasi Product Moment

UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

		Lama Kerja	Kepuasan Kerja
Lama Kerja	Pearson Correlation	1	.512**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN G

Surat Ijin Penelitian

YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
FAKULTAS PSIKOLOGI
J. Raya Kaligawe Km. 4 Po. Box 1054 Telp. 6583584 (8 Sal) Fax 6582455 SEMARANG 50012

Nomor: [illegible] 2008 — 29 Dzul-qodah 1425 H
Lampiran: [illegible] — 15 Januari 2008 M
Perihal: Ijin Penelitian

Kepada Personalia
ADA Kesatuan Sukabumi

Di
Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dalam rangka [illegible] memenuhi [illegible] Fakultas Psikologi Unissula [illegible] Bandung

Kepada [illegible]

Nama: [illegible]
NIM: [illegible]
Jadwal Indap: [illegible]

Tempat Survey: [illegible]

Subyek Survey: [illegible]
Permohonan: [illegible]

Jadwal Wajib: [illegible] - Februari 2008

Demikian permohonan kami, atas perhatiannya diucapkan terima kasih
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Hamdah Tahey