ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS DI SEMARANG

SKRPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen



Dipusun oleh :

Nama : MACHMUD DESTIANTO

NIM : 04.94.4841

NIR M > 94.6:101.02013.60193

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2000

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : MACHMUD DESTIANTO

NIM : 04.94.4841

NIRM : 946.10102013.50193

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA

KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS

KERJA PADA PT INDONESIA STEEL TUBE

WORKS DI SEMARANG

DOSEN PEMBEMBINGI DITA HIJ ENDANG DWI ASTUTI, MSI.

DOSEN PEMBIMBING II Drs. NOOR KHOLIS, MM.

Semarang.

Mei 2000

Telah disyahkan dan disetujui oleh;

DOSEN PEMBIMBINGI

DOSEN PEMBIMBING II

(Dra. Hj Endang Dwi Astuti, MSi)

(Drs. Noor Kholis, MM)

Mengetalan

Кеша Јигини Мава јешен

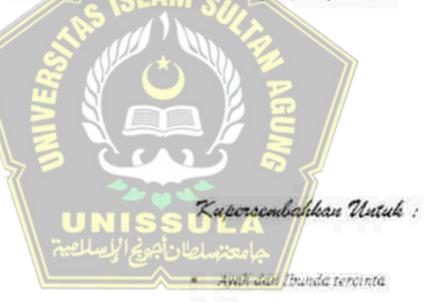
(Drs. Willstanto, MSi)

MOTTO DAN PERSEMBA HAN

"Havral dan kemayan adalah lenaga yang terbesar didunia ini, sa belih berharga darikada yang atau kebuasaan atau pengaruh".

(W. Shakespeare)

* Sesungguhnya dalam suatu besulitan terdapat suatu bemudakan, dan bila bamu menyelesaikan suatu peberjaan maba mulaslah dengan peberjaan lain *



- · Inna
- Tizman-teman Angkatan 94.
 dan
- Almanuseriu

ABSTRAKSI

MACHMUD DESTIANTO, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indonesia Steel Tube Work di Semarang dibawah bimbingan Dra Hj Endang Dwi Astuti, MSi sebagai Pembimbing ke I dan Drs. Noor Kholis, MM sebagai Pembimbing ke II.

Tujuan diadakan penelitian ini antara lain : untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Di harapkan penelitian ini memberikan manfaat, diantaranya bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam memecahkan masalah kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Bagi perusahaan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputasan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dengan melihat dan mempertimbangkan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan Bagaimanapun kecilaya arti penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan aumbangan pemikiran bagi semua pihak terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan

Adapun obyek penelitiannya adalah karyawan bagian produksi PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang yang berlokasi di Jalan Simongan 105 Semarang. Populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah karyawan bagian produksi yang sehiruhnya berjumlah 260 orang menurut data yang dadapat dari perusahaan Sedangkan sampel yang dipakai adalah sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja erhadap produktivitas karyawan digunakan alat analisis regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dan analisis data dengan menggunakan alat analisis tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

- Kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) nyata berpengaruh secara signifkant terhadap produktivitas kerja karena probabilitasnya kurang dari α yang ditetapkan, sehingga kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) mempunyai pengaruh yang positif (karena koefisien kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial bernilai positif) terhadap produktivitas kerja.
- Berdasarkan uji t di ketahui kepuasan finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja ('x= 1%) atau (t hitung =7,916 >t tabel, 1,6716).
- Berdasarkan uji t diketahui kepuasan fisik mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (.α= 1%) atau (t hitung =3,763 >t tabel, 1,6716)
- 4 Berdasarkan uji t diketahui kepuasan psikologis mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (α=1%) atau (t hitung =1,877>t tabel, 1,6716)
- Berdasarkan uji F kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (pada a= 1%) (10.607,190 > milai F tabel sebesar 2,54).

6. Koefisien determinasi R² sebesar 0,9987 yang berarti bahwa 99,87% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial sedangkan 0,13% variasi perubahan produktivitas kerja disebahkan oleh fisktor lain yang tidak dianalisis.

Dari hasil penelitian pada PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang, maka

penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

 Hendaknya perusahaan memenuhi dan memberikan Jamsostek kepada seluruh karyawan agar mereka merasa tenteram dan dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja sehingga akan semakin mendorong semangat kerja karyawan.

Tingkat kedisplinan karyawan perlu ditingkatkan dengan jalan memberikan

peringatan, te guran atau bahkan memberikan sangsi

 Perusahaan hendaknya juga memberikan gambaran-gambaran kemajuan perusahaan pada pertemuan antara pimpinan dan karyawan agar karyawan merasa memiliki perusahaan.

 Sosialisasi dan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan pertu dike mbangkan untuk menciptakan hubungan kerja

yang kondusif bagi kemajuan perusahaan.

5. Kalau perusahaan ingin meningkatkan produktivitasnya, maka fisktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial harus ditingkatkan.



KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr wb.

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, taufiq serta hidayati-Nya akhirnya penelitian dan penulisan skripsi ini dengan judul "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS DI SEMARANG" dapat terselesarkan. Skripsi ini disusun sebagai kelengkapan syarat menyelesarkan Program Strata I pada Jurusan Mana jemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampatkan rasa hormat, penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati Harahap, MM, selaku Dekan Fakaltas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan i jin selama melakukan penelitian gura penyusunan Skripsi int.
- 2. Ibu Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSi selaku Dosen Pembintbing I yang telah memberikan bi mbingan dan arahan dalam rangka penyelesatan skripsi ini.
- Bapak Drs. Noor Kholis, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
- Ayah, Ibu, kakak serta adikku tercinta yang telah memberikan dorongan moril dan materiil.
- 5. Bapak Hartono, selaku Direktur Produksi PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang yang telah banyak membantu dalam pengambilan data dan informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
- 6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini; serta

 Teman-teman Angkatan '94 serta berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Sesunggulusya penulis menyadari bahwa tanpa bantuan pihak-pihak yang tersebut diatas, akripsi ini tidak akan pernah terselesaikan. Penulis sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bantuan berbagai pihak selama ini seraya berdoa semoga amal baktinya diterima disisi Allah SWT.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurra, masih banyak kekurangan. Namun demikian penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi piliak-pihak yang membutuhkan dalam rangka pengembangan keilmuan.

Wassalazmu'alaikum wr wb.

Semarang

Mei 2000

Penulis

MACHMUD DESTLANTO

DAFT AR ISI

	Hala	man)
HALAM	AN JUDUL	i
HALAM	AN PENGESAHAN	ii
MOTTO	DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRA	vksi	iv
KATA P	EN GANT AR	vi
DAFTA	RIS	viii
DAFTAR	C GAMBAR	xi.
DAFTAR	R TABEL	xii
DAFTA	RLAMPIRAN	xiv
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang Masalah	1
	1.2. Perumusan Masalah	4
	1.3. Pembatasan Masalah	4
	1.4. Tujuan Penelitian	5
	1.5. Manfaat Penelitian	5
	1.6. Sistematika Penulisan.	6
BAB II	LANDASAN TEORI	8
	2.1. Pengertian KepuasanKerja	8
	2.2. Faktor-fiaktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
3	2.3. Pengertian Produktivitas	10
	2.4. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja	12

	2.5. Pengukuran Produktivitas	13
	2.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	14
	2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	18
	2.8. Definisi Operasional V ari abe 1.	19
	2.9. Hipotesis	21
BAB III.	METODE PENELITIAN	23
	J.I. Jelle Policinian	23
	3.2. Lokasi Penelitian	23
	3.3. Populasi dan S ampe I	
	3.4. Sumber Data	24
	3.5. Metode Pengumpulan Data	25
	3.6. Metode Analisis Data	.25
	3.6.1. Analisis Funlitatif	.25
	362 Apalisis Kuantitatif	26
	I. Analisis Regresi Bergan da	2.6
	2. Analisis Koefisien Determinas i	27
	3. Test Hipotesis (1 Test)	
BAB IV	GAMBARAN UMUMPERUSAHAAN	, 3 1
	4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.	31
	4.2. Manajemen, Organisasi dan Struktur Organisasi	33
	4.3. Produksi	42
8	4.3.1. Pengadaan Bahan Baku	42
	4.32. Proses Produks	42
	4.3.3. Hasil Produksi	45

	4.4 Personalia.	46
	4.4.1. Ketenagaker jaan	46
	4.4.2. Dasar Pemberian Upah	46
	4.43. Jaminan Sosial Yang Diberikan	47
	4.5 P e mas aran.	48
	4.51, Daerah Pemasaran	48
	4.5.2. Saluran Distribusi	48
	4.5.3. Promosi	49
	4.6. Gambaran Umum Responden	49
	4.6.1. Umar Responden	49
	46.2. Jenis Kelamin Responden	50
	4.6.3. Tingkat Pendidikan Responden	51
	4.6.4 States Perkawinan	51
BAR V	HASIL DAN PEMBAHASAI V	53
	51. Kepuasan Finansial	53
	5.2 Kepuasan Fisik	57
	5.3. Kepuasan Psikologis	62
	5.4. Kepuasan Sosial	65
	5.5. Produktivitas Kerja	70
	 Pengaruh Kepuasan Finansial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Psikologis Dan Kepuasan Sosial Terhadap Produktivitas Flerja 	71
BAB VI	PENUTUP	77
	6.1. Kesimpulan.	77
	6.2 Saran-saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFT AR GA!MBAR

Gamba	ar Halar	nan
3.1.	Test signifikan korelasi sederhana	28
3.2.	Test signifikan korelasi berganda	30
4,1.	Struktur Organisasi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang	37
4.2.	Bagan Proses Produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang	44
5.8.1.	U jit hubungan Kepuasan Finansial (X1) dengan Produktivitas Kerja(Y)	73
5.8.2.	Uji thubungan Kepuasan Fisik (X2) dengan Produk invitas Kerja (Y)	74
5.8.3.	Ujit hubungan Kepuasan Psikologis (X3) dengan Produktivitas Kerja(Y)	74
5.8.4.	Uji t hubungan Kepuasan Sosial (X4) dengan Produktivhas Herja(Y)	75
5,8.5.	Uji F kubungan Kepuasan Finansial (X ₁), Kepuasan Fisik (X ₂), Kepuasan Psikologis (X ₃) dan Kepuasan Sosial (X ₄) dengan Produktivitas Kerja (Y).	76

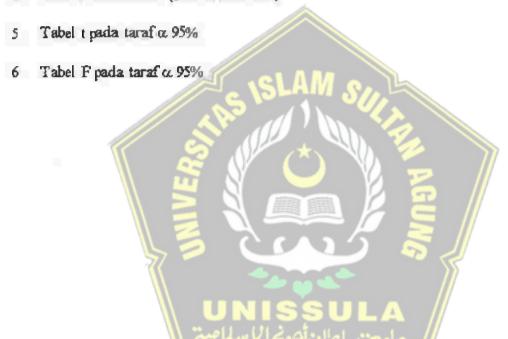
DAFT AR TABEL

Tabel	Hala	man
4.6.1	Unter responden	52
4.6.2	Jenis kelamin responden	53
4.6.3	Tingkat pendidikan responden	
4.6.4	Status perkawinan responden	. 55
5.1.1	Tanggapan Mengenat Pemberian Gaji	55
5.1.2	Tanggapan Mengenai Pemberian Bonus	56
5.1.3.	Tanggapan Mengenai Tunjangan Transportasi	56
514.	Tanggapan Mengenai Pemberian Tunjm can K es e hal an	57
5.15.	Tanggapan Mengenai Pendapatan Untuk Kebutuhan Sehari-hari	57
5.1.6.	Tanggapan Mengenai Pendapatan Sesuai Dengan Harapan Dan Keing inan	58
5.17.	Tanggapan Mengenai Jamsostek	59
5.2.1	Tanggapan Kondisi Fisik Saat Bekerja	60
5.2.2	Tanggapan Mengenai Lingkungan Fiènga.	60
52,3.	Tanggapan Mengenai Pemakaian Alat Keamanan Kerja	61
5.2.4.	Tanggapan Mengenai Pengaturan Cahaya Pada Ruangan Kerja	61
5.2.5	Tanggapan Mengenai Sistem Pertukaran Udara	62
5.2.6.	Tanggapan Mengenai Tingkat Ketenangan Selama Bekerja	62
5.2.7.	Tanggapan Mengenai Suhu U dara	63
5.28.	Tanggapan Mengenai Penggunaan Jam Istirahat	63
52.9.	Tanggapan Mengenai Penggunaan Jam Kerja.	64
5.3.1	Tanggapan Mengenai lMinat Terhadap Pekerjaan	65

5,3.2.	Perasaan Terhadap Hasil Pekerjaan	65
53.3.	Perasaan Selama Bekerja di Perusahaan	66
5.34.	Perasaan Terhadap Bakat dan Keterampilan Yang Dimiliki	66
53.5.	Tanggapan Terhadap Keinginan Untuk Mengembangkan Diri	67
5.41.	Tanggapan Mengenai Kerja Sama Dengan Rekan Kerja	68
5,4.2.	Tanggapan Dalam Menanggapi Perintah Atasan	68
5.4.3.	Tanggapan Tentang Suasana Kerja	69
5.4.4.	Tanggapan Tentang Peraturan Perusahaan	70
5.4.5.	Tanggapan Mengenai Perhatian Yang Diberikan Atasan	70
5.46.	Tanggapan Mengenai Hubungan Dengan Atasan	71
5.4.7.	Tanggapan Mengenai Hubungan Dengan Teman Kerja	71
5.48.	Tanggapan Mengenai Hubungan Dengan Karyawan Yang Berbeda Jenis	
	Pekerjaan Pekerjaan	72
5.1.1.	Output Yang Dihasilkan	73

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Daftar Pertanyaan
- 2 Tabulasi Nilai Jawaban Responden
- 3 Perhitungan microstat regresi berganda
- 4 Correlation Matrix (Matrik Korelasi)



BAB I

PRND AHULUAN

1.1. Leter Belake ng Masala h

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting. Bagaimana sempurnanya suatu organisasi dalam menyusun perencanaan dan kebijaksanaan perusahaan yang ditunjang dengan teknologi tinggi, semua itu tidak dapat berjalan dengan lancar apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Apalagi dewasa ini dalam tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat, perkembangan teknologi yang canggih, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam suatu perasahaan, kegiatan produksi memerlukan penanganan yang cermat dan teliti karena menyangkut tenaga kerja dan sumber daya lainnya. Kelambatan dalam proses produksi akan mengakibatkan semua departemen dalam perusahaan mengalami gangguan. Adanya keterlambatan dalam berproduksi mengakibatkan capital income perusahaan tertahan karena keterlambatan penjualan barang akibat proses produksi terganggu. Oleh karena itu agar produk yang dihasilkan perusahaan sesuai dengan perencanaan dan permintaan konsumen, maka perlu adanya usaha dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat terealisir.

Perusahaan yang mempunyai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi akan dapat menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang berkualitas tinggi dengan barga yang relatif lebih murah. Semua ini dilakukan oleh hampir seluruh

perusahaan bisnis agar produk yang dimilikinya, mempunyai daya saing yang tinggi di pasaran. Perusahaan yang demikianlah yang nantinya dapat survive dan akan mampu bersaing di pasar global. Disamping itu tentu saja tindakan perusahaan akan dapat memacu produktivitas yang lebih tinggi.

Dalam hal produktivitas, umumnya berkaitan erat dengan kemampuan kerja dari tenaga kerja untuk menghasilkan sesuatu dari hasil kerjanya atau lebih dikenal dengan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi dan manajemen, karena produktivitas mengandung pula fahafah dan sikap mentat yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu suatu kehidapan hari esok yang lebih baik. Untuk itu mengingat betapa pentingnya produktivitas, maka perusahaan harus selalu berusaha untuk melakukan peningkatan produktivitas, karena produktivitas merupakan salah satu kunci bagi kelangsungan hidup perusahaan di masa depan.

Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, jika ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang singkat. Perbedaan kemampuan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan keluaran (out out) ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jadi yang menjadi tantangan perusahaan adalah terletak pada pemilihan fiaktor-fiaktor yang paling menentukan dan kemudian secara intensif mengembangkan fiaktor-fiaktor tersebut guna mendorong peningkatan produktivitas secara terus menerus.

Perusahaan dalam usahanya meningkatkan produktivitas menjalankan beberapa macam cara yang mereka anggap tepat, antara lain dengan menekan karyawan untuk menghasilkan hasil produksi yang lebih banyak, tetapi hal ini tidak membawa hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang demikian dipaksakan kepada karyawannya menyebabkan timbulnya perasaan tidak puas dari karyawannya dalam bekerja. Perasaan tidak puas ini disebabkan oleh beberapa hal seperti kompensasi yang kurang memadai, pemberian insentif yang tidak teratur dan sering bekerja lembur.

Kepuasan kerja merupakan masalah kesenangan atau ketidaksenangan yang digunakan seseorang dalam memandang pekerjannya. Banyak sekali faktor-faktor kepuasan kerja seseorang dalam bekerja baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan diantaranya kepuasan fi nansial, kepuasan sosial, kepuasan peikoli gis dan lain sebagainya. Bila faktor-fiaktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka pekerja akan bekerja lebi h baik, sebaji knya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak atau kurang terpenuhi maka akan mengakibatkan turunaya kegairahan kerja misalnya hilangnya waktu kerja dalam hari-hari kerja karena datang terlambat dan istirahat diluar jam istirahat yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Oleh karena itu faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana keinginan atau permintaan karyawan terhadap perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga berdasarkan latar belakang di atas penulis sangat terdorong untuk menulis skripsi dengan judul : "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indonesia Steel Tube Works Di Semarang".

1.2. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan didalam melaksanakan kegiatannya tentulah akan mengalami berbagai permasalahan. Masalah disini tentunya merupakan suatu kendala yang menghambat tercapainya suatu tujuan perusahaan yang harus dicarikan jalan keluarnya atau pemecahaanya walaupun untuk itu seringkali membawa resiko bagi perusahaan itu sendiri.

Seperti telah disebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam bekerja tidak hanya disebabkan oleh fiaktor materi atau uang saja namun juga disebabkan oleh fiaktor lain seperti fiaktor psikologis, fiaktor finansial, fiaktor fisik dan fiaktor sosial yang ada dalam diri karyawan.

Seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, artara lain tergantung dari kemampuannya dalam menghasilkan keluaran (out put). Sedangkan kemampuan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan output dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah fisktor kepuasan kerja.

Permasalahan yang timbul sehubungan dengan adanya masalah kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja diantaranya adalah

1. Apakah kepuasan kerja (kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial) berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini agar masalah tidak terlalu luas dan mengakibatkan terjadinya kekaburan pengertian maka penulis merasa perlu untuk mengadakan pembatasan masalah agar lebih jelas dan terarah.

Seperti yang telah disebutkan dimuka bahwa yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah fisktor kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Agar pembahasan tersebut dapat diperoleh hasil yang memuaskan maka diperlukan adanya suatu pembatasan masalah dimana penulis hanya melakukan penelitian terhadap salah fisktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu faktor kepuasan kerja. Variabel-variabel yang terdapat dalam kepuasan kerja antara lain faktor finansial, faktor fisik, fisktor sosial dan fisktor psikologis.

1.4. Tu juan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetakui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian in dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, diantaranya:

- Bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam memecahkan masalah kepuasan kerja karyawan dalam menin akatkan produktivitas kerja.
- Bagi perusahaan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dengan melihat dan mempertimbangkan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

 Bagaimanapun kecilnya ari penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi semua pihak terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulisan diorganisasikan sebagai berikut:

BABI : PENDAHULUAN

Dalam beb ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah dan pembatasan masalah, tujum dan manfiat penelitian, serta sistematika penulisan

BABII : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengertian dan konsep produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, definisi operasional variabel dan hipotesis.

BAB III . METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, jenis data dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

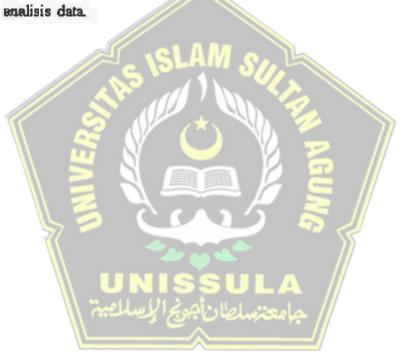
Dalam bab ini dikemukakan tentang gambaran umum PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang yang meliputi : sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, produksi dan hasil produksi, personalia, dan pemasaran

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang analisis data berdasarkan data yang diperoleh dari responden yang merupakan karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang dengan menggunakan metode perhitungan data secara statistik.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari enalisis data.



BAB II

LANDASAN TRORI

2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kemajuan ilmu pengetahuan yang begitu pesat dewasa ini terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menuruanya prosentase penggunaan tenaga kerja manusia dalam bidang industri. Dengan diciptakannya mesin-mesin yang berteknologi tinggi dalam industri telah mendesak peran dan fungsi tenaga kerja manusia dalam bekerja. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Betapapun sempurnanya peralatan kerja dan mesin-mesin prodaksi namun tampa adanya tenaga kerja yang menggerakkannya, maka semua aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Dikatakan oleh Louis A. Allen (Moch. As'ad, 1995: 42) tentang pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri yang antara lain menyebutkan bahwa:

"Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka satu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai".

Dari uraian Louis A Allen ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa fiaktor manusia ternyata sangat berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki atau mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai atau norma yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya itu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sebaliknya apabila semakin sedikit aspek pekerjaan yang dirasakannya atau diperolehnya maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Berikut ini disampaikan definisi mengenai kepuasan kerja oleh beberapa ahli.

Menurut Gibson Ivancevich Donelly (Buchari Zainun, 1990: 172) disebutkan bahwa:

"Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya".

Sedangkan menerut Wexley dan Yulk (Moch. As'ad, 1995: 142) disebutkan bahwa:

"is the way an employee fixts about his or her job" yang berarti kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang dalam bekerja.

2.2. Paktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mendukung kepuasan kerja seorang karyawan. Faktorfiaktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan terhadap karyawan
tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Moch As'ad (1995: 169) dalam
bukunya "Psikologi Industri" menguraikan faktor-faktor yang memberikan kepuasan
kerja, sebagai berikut:

 Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

- 2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawannya, dengan atasannya maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kese jahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberkan, promosi jabatan dan sebagainya.

2.3. Pengertian Produktivitas

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa cara kerja dan hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hasil kemarin sedangkan cara kerja dan kerja hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memegang prinsip kerja seperti uraian diatas dalam melakukan aktivitasnya akan selalu mencari peningkatan dan perbaikan-perbaikan. Dengan demikian orang tersebut akan terdorong menjadi dinamis dan kreatif untuk mencapai hasil yang lebih tinggi sehingga dapat memperoleh tambahan gaji yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam berbagai referensi terdapat banyak pengertian produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu (Muchdarsyah Sinungan, 1990; 16):

- Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas adalah ratio dari apa yang dibasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (imput).
- 2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa untuk kelangsungan kehidupan bari ini lebih baik daripada bari kemarin dan bari esok lebih baik dari hari ini.
- 3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga fisktor essensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Piagam Oslo tahun 1984 (J. Ravianto, 1991: 150), mengemukakan konsep produk tivitas sebagai berikut:

- 1. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk orang banyak dengan sedikit sumber daya.
- 2 Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, merencanakan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produksi dengan menggunakan sumber daya laimnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi seharuh umat manusia melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh.
- 3. Produktivitas berbeda di masing-masing negara sesuai kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka penjang, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam melaksanak an pendidikan, pelayanan masyarakat dan komunikasi.

4. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen, akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secaraterus menerus berusaha mencari mutu yang lebih baik.

Jadi secara sederhana dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber ini dapat berapa tanah, bahan baku, pabrik, mesin dan jasa manusia

2.4. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (I Ravianto, 1991: 148) pengertian produktivitas tenaga kerja adalah:

- a. Produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan seseorang / sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa.
- b. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh aktivitas yang efisien per satuan waktu dimana aktivitas ini tergantung dari gizi dan kesehatan.
- c. Negara dengan produktivitas tinggi adalah negara dimara tingkat pendidikan rata-rata cukup tinggi dalam upaya meningkatkan prestasi dan partisipasi dalam menjaga produktivitas yang dapat diselenggarakan melalui pendidikan dan latihan, bask bagi calon tenaga kerja maupun yang telah bekerja.
- d. Produktivitas menyangkut sikap mental dan tindakan nyata. Untuk mewu judikan peningkatan produktivitas masyarakat perlu mempunyai sikap dan kemanan memperbaiki cara-cara dari waktu ke waktu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dari suatu proses produksi yang dilakukan oleh faktor tenaga keja manusia per satuan waktu. Jadi jelaslah bahwa produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang mampu dan cekatan dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan serta dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat terjadi apabila tenaga kerja tersebut diberi pendidikan dan latihan serta kesempatan untuk berprestasi. Selain in yang lebih penting lagi adalah bahwa masing-masing tenaga kerji harus mempunyai sikap dan etika kerja serta motivasi terhadap suatu kehidupan hari esok yang lebih baik. Apabita masing-masing tenaga kerja mempunyai sikap demikian maka hasil kerja akan menjadi optimal.

2.5. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat mene jemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Dalam pengukuran produktivitas dikenal dua pendekatan (Muchdarsyah Sinungan, 1990; 44):

- a. Pendekatan produktivitas total / faktor ganda, yaitu output dihadapkan dengan input yang dipakai.
- b. Pendekatan produktivitas Parsial / faktor tunggal yaitu output dihadapkan dengan satu input saja.

Dalam pengukuran produktivitas dikenal empat strata yaitu :

- a. Makro (seluruh ekonomi suatu negara)
- b. Sektoral (pertanian/industri sepatu)
- c. Perusahaan (pabrik gula/hotel)
- d. Individu

Pada strata perusahaan kalau yang dipakai adalah pendekatan produktivitas persial dapat diukur rasio / index produktivitas tentang tenaga kerja, modal organisasi, penjualan dan produkti. Karena produktivitas merupakan rasio antara output dengan input, maka dalam pekerjaan pengukuran produktivitas terlebih dahulu harus disusun definisi kerja dan kemudain cara mengukur baik output maupun input. Secara garis besar setiap variabel dapat dinyatakan dalam satuan fisik (berat, volume, hari, jam, panjang dli) atau satuan nilai rupiah (nilai produk dan nilai tambah) kemudian produktivitas dalam satuan fisik dapat dinyatakan dalam konsep "stok". Sedangkan kalan dinyatakan dalam bentuk "X" ton per jam kerja adalah konsep arus.

Pengukuran produktivitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan produktivitas parsial yaitu omput di bandingkan input tertentu. Omput di sini adalah volume kerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja/karyawan. Inputnya adalah satu hari kerja yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan sejumlah omput tertentu.

2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Perusahaan pada dasarnya selalu berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitasnya. Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

Menurut Muchdarsyah Simungan (1990: 44), dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi adalah:

- Kelompok pertama meliputi : tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil akhir, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental.
- Kelompok kedua mencakup : sikap (terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas); keanekaragaman tugas, sistem insentif pekerjaan dan perspektif dari ambisi dan promosi.

Sedangkan memmut Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (Seri Produktivitas, 1990: 3) disebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti : pendidi kan ketrampilan, disiplin, akap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja.

Masing-masing syarat atau faktor tersebut berlaku dalam cara yang berbeda dengan pengaruh yang berbeda dan dalam keadaan yang berbeda. Misalnya di ne gara-negara berkembang yang penganggurannya tinggi faktor utamanya mungkin keamanan dan kepastian kerja, sedangkan di negara maju mungkin yang lebih penting adalah kepuasan kerja. Jadi setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap:

- 1. Mengenai faktor utama makro bagi peningkatan produktivitas.
- Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
- Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

Produktivitas tenaga kerja juga ditentukan oleh faktor yang berasal dari luar tenaga kerja (perusahaan) dan faktor dari dalam diri tenaga kerja.

Adapun faktor-faktor dari luar tenaga kerja:

Upah Insentif

Upah dalam bentuk uang diatas upah normal merupakan pendorong yang paling ampuh, sehingga selalu menimbulkan gairah kerja pada setiap karyawan untuk memperolehnya. Upah yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja demikian pula sebaliknya bila upah relatif rendah dapat menurunkan produktivitas kerja.

2. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai. Berdasarkan hal tersebut umumnya karyawan yang berpendidikan tinggi akan ditempatkan pada posisi yang memerlukan ketrampilan tinggi.

3. Pengaturan dan Penyusunan Lay Out Mesin.

Hal tersebut dapat menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja, karena penyusunan lay out mesin yang tepat dengan proses produksi dapat menghemat waktu se hingga dapat lebih cepat untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Kapasitas Mesin

Dengan alat-alat kerja yang baik serta memiliki kapasitas yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, dan pekerjaan cepat selesai sehingga hal ini dapat menentukan produktivitas yang tinggi.

5. Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja merupakan fiiktor yang dapat menentukan produktivitas kerja. Faktor-fiiktor tersebut melipuli:

- a. Pelayanan terhadap karyawan, yang terdiri dari penyediaan makan dan minum, penyediaan fasilitas kamar mandi dan kamar kecil, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Kondisi kerja, yang terdiri dari : penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak untuk bekerja.
- c. Hubungan kerja, meliputi hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama keryawan.

Sedangkan faktor dari dalam diri tenaga kerja meliputi:

1. Usia

Semakin lanjut usia seseorang akan semakin menurun produktivitas kerjanya.

Umumnya dalam banyak hal produktivitas kerja yang optimum pada usia 35 – 45 tahun. Lebih dari usia itu produktivitas akan cenderung menurun.

2. Jenis Kelamin

Bagi pekerjaan yang membutuhkan ketelitian pada umumnya tenaga kerja wanita cenderung lebih baik. Sedang yang membutuhkan kekuatan fisik yang tinggi, tenaga kerja pria cenderung lebih baik.

Bakat

Bagaimanapun juga seorang tenaga kerja yang mempunyai bakat atas pekerjaannya akan lebih produktif daripada yang tidak berbakat dibidang pekerjaan tersebut.

4 Pengalaman

Pengalaman menyebahkan tenaga kerja lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kondisi Fisik

Dengan kondisi fisik yang lebih baik, tenaga kerja akan dapat bekerja secara optimal dan tidak cepat lelah, sedang dalam kondisi fisik yang kurang baik misalnya sakit, tenaga kerja akan cepat lelah dan tidak dapat bekerja secara optimal. Untuk itu perlu pemberian waktu istirahat yang cukup. Dalam arti istirahat tidak diberikan terlalu lama dan jenis istirahat diberikan secara tepat yaitu pada saat karyawan mencapai puncak kelelahan dan kejenuhan pada saat bekerja.

2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari uraian mengenai kepuasan kerja di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai fungsi dan peranan yang demikian penting bagi perusahaan. Tampa kepuasan kerja, para karyawan akan bekerja tidak seperti yang diharapkan dan selanjutnya mengakibatkan timbuhya penyimpangan kerja seperti tingkat absensi karyawan tinggi, hilangnya waktu kerja, terjadinya unjuk rasa dan pemogokan kerja.

Banyak penelitian yang dilakukan oleh para ahli dibidang psikologi industri dan manajemen mengenai kepuasan kerja. Salah satu tujuannya adalah untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti : produktivitas, absentisme dan sebagainya (Moch. As'ad, 1995: 24).

Seperti yang dikatakan oleh Herzberg (1959) dalam Two Factors Theory, bahwa kegairahan dalam bekerja dipengaruhi oleh (Sukanto R dan Hani Handoko, 1992: 266):

1. Maintenance Factors (finktor-faktor pemeliharaan) yang berhubungan hake kat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah seperti : gaji, kondisi fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, macam-macam tunjangan dan lain sebagainya.

2. Motivator Factors (faktor-fisktor motivator) yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivator ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik apabila ada baisa jasa yang memadai (faktor finansiai). Apabila karyawan memperoleh suasana kerja yang mendukung (fuktor fisik) kemudian dirasakan adanya hubungan yang harmonis antara berbagai pihak dilingkungan kerjanya (faktor sosial) dan adanya harapan akan cita-cita serta pandangan hidupnya (fuktor psikologis) maka karyawan senantiasa terdorong untuk bekerja lebih baik yang berarti dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan cukup tinggi, maka mereka akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan atau selalu mempunyai falsafah hidup untuk selalu bekerja lebih baik dari hari kehari.

2.8. Definisi Operazional Variabel

Definisi operasional adalah unsur operasional yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 1989: 55). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi :

1. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang sangat berhanga yang diberikan perusahaan dan dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya diantaranya berupa fiaktor kepuasan finansial, fiaktor kepuasan fisik, faktor kepuasan psikologis dan fiaktor kepuasan sosial. Faktor-faktor kepuasan tersebut diatas dapat dijelaskan masing-masi ng melalui definisi operasional variabel berikut ini:

- Faktor finansial (X_i), merupakan faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem gaji, jaminan sosial, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan uang makan, insentif dan upah lembur.
- Paktor fisik (X₂), merupakan fiaktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan kondisi fisik Ingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur karyawan.
- Paktor psikologis (X3), merupakan faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejawaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan.
- G Faktor sosial (X4), merupakan faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun dengan karyawan lain pada bagian yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 2. Produktivitas kerja (Y) merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dilihat dari standar unit untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seorang tenaga kerja dikatakan mempunyai produktivitas yang tinggi apabila mempunyai hasil kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu, mampu menghasilkan output (keluaran) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Adapun standar pengukuran produktivitas yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut

Hasil Produkti

Produktivitas

> 30 batang pipa

25-29 batang pipa

Tinggi

20-24 batang pipa

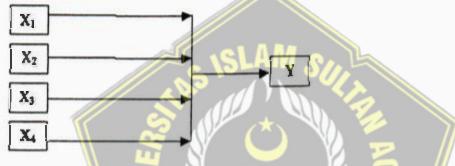
Cukup

15-19 batang pipa

Rendah

11-14b atang pipa

Sangat Rendah



2.9. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terbadap masalah penelitian yang kebenarannya masih barus diuji secara empiris dan secara teknis. Dalam Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (1992: 14) hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian, sedangkan secara statistik hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Diduga kepuasan finansial berpengaruh positif dan signifikann terhadap produktivitas kerja
- Didu ga kepuasan fisik berpengaruh positif dan signi fikann terhadap produktivitas kerja.

- Diduga kepuasan psikologis berpengaruh positif dan signifikann terhadap produktivitas kerja
- 4. Diduga kepuasan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
- Diduga kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



ВАВ Ш

MET ODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian explanatory. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (1990: 12) penelitian explanatory adalah penelitian yang dilakukan adalah hendak menguji hipotesis tertentu dengan maksud untuk membuktikan kebenarannya, dan disamping itu juga untuk menyoroti hubungan antar variabel, maka jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory atau penelitian yang bersifat men jelaskan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian adalah PT Indonesia Steel Tube Works yang merupakan perusahaan pengecoran dan pembuatan pipa logam di Semarang yaitu tepatnya di Jl. Simongan 105 Semarang.

3.3. Populasi dan Sampei

Dalam Djarwanto Ps dan Subagyo Pangestu (1990:70) populasi adalah jumlah dan keseluruhan obyek/ satuan-satuan/ individu-individu yang karakteristiknya sudah diduga. Satuan-satuannya/ individu-individu ini disebut unit analisa. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja/ karyawan pada bagain produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang yang berjumlah 260 orang.

Sedangkan pengertian sampei menurut M. Suparmoko (1990-55) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari jumlah populasi).

Menurut Winarno Surachmad (1990: 88) disebutkan bahwa sampel dianggap cukup mewakili populasi apabila jumlah populasi dibawah 100 ditarik sebanyak 50%-nya, sedangkan apabila populasi di atas 100 cukup ditarik sampel sebanyak 15%. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang responden pada bagian produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Jumlah sampel sebanyak 60 responden (23%) dari total jumlah tenaga kerja yang terdapat pada bagian produksi Pengambilan sampel sebesar tersebut sudah sangat mewakili untuk populasi. Sedangkan pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan metode sampel random. Metode sampel random merupakan suatu cara pengambilan sampel apabila kita tidak memili h-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel karena sifat heterogenitas karakteristik masing-masing individu. Seturuh individu dalam populasinya diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel (disebut probability sampling).

3.4. Sunber Data

Data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini diperoleh dari PT. Indonesia Steel Tube works Semarang. Untuk dapat menganalisa suatu masalah, dalam penelitian ini data yang digunakan adalah (M. Suparmoko, 1990; 70):

Data primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya/ secara langsung dari obyeknya. Data primer ini diperoleh secara langsung dari PT. Indonesia Steel
Tube Works Semarang.

Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur dan buletin yang diterbitkan oleh perusahaan. Data sekunder dapat diperoleh dengan melihat catatan perusahaan dan membaca brosur-brosur yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Secara umum data dapat diarti kan sebagai suatu fakta yang digambarkan dalam bentuk angka, simbul, kode dan dalam bentuk lain. Sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam penelitian maka data yang diperlukan dapat diperoleh melalui beberapa macam cara, diantaranya adalah

- a. Wawancara, dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kapada pimpinan dan karyawan bagian produksi.
- h. Observasi, dengan cara mengadakan pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti.
- c. Kuesioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden (karyawan bagian produksi) untuk memperoleh informasi (data primer) yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Kua litatif

Merupakan analisis yang penyajiannya dalam bentuk keterangan dan pembahasan teoritis. Analisis ini berupa pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat, pemikiran dan pertimbangan yang sifiatnya subyektif. Analisis ini dimaksudkan untuk mendukung memperjelas dari hasil perhitungan secara kuantitatif.

3.6.2. Apalisis Kuantitatif.

Yaitu suatu bentuk analisis yang penya jiannya dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala likert, di mana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta untuk memberikan jawaban (Suharsimi Arikunto, 1992: 206). Adapun jawaban responden diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban pada tingkatan paling tinggi diberi score 5
- b. Untak jawaban pada tingkatan tinggi diberi score 4
- Untuk jawaban pada tingkatan cukup diberi score 3
- d. Untuk jawaban pada tingkatan rendah diberi score 2.
- Untuk jawaban pada tingkatan paling rendah diberi score 1.

Dari klasifikasi jawaban responden tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi score yang diperoleh menunjukkan semakin baik pula kepuasan kerja dalam mempengarahi produktivitas kerja karyawan.

Analisis data kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu fiaktor finansial (X₁), fiaktor fisik (X₂), fiaktor psikologis (X₃) dan fiaktor sosial (X₄) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependent.

Untuk regresi berganda persamaannya adalah (Sudjana, 1988; 235):

$$Y = ao + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana:

ao - konstanta regresi

X₁ = variabel bebas 1 (fisktor finansial)

X2 = variabelbebas 2 (fisktor fisik)

X₃ = variabel bebas 3 (fiaktor psikologis)

X4 = variabel bebas 4 (fisher sosial)

b_i = koefisien variabel bebas 1 (fiaktor finansial)

b₂ = koefisien variabel bebas 2 (fiaktor fisik)

b₃ = koefisien variabel bebas 3 (faktor psikologis)

by = koefisien variabel behas 4 (faktor sosial)

Y = veriabel terikat (Produktivitas kerja)

2) Koefisien Determinant

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel X (fiskor finansial, fiskor fisik, fiskor psikologis dan fiskor sosial) terhadap perubahan nilai variabel dependen Y (Produktivitas Kerja). Koofisien Determinasi diramuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

3) Test Hipotesa(T test)

Digunakan untuk menguji berarti tidaknya hubungan antara variabel-variabel fiaktor finansial (X_1) , fiaktor fisik (X_2) , fiaktor psikologis (X_3) dan fiaktor sosial (X_4) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja(Y) secara terpisah.

Langkah-langkah pengu jiannya:

1. Meneatukan formulasi Ho dan Ha

Ho=p=0(tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y)

Ha = $p \neq 0$ (ad a hubungan antara variabel X dengan variabel Y)

2. Level of Significant $\alpha = 0.05$

Sampetn= 60

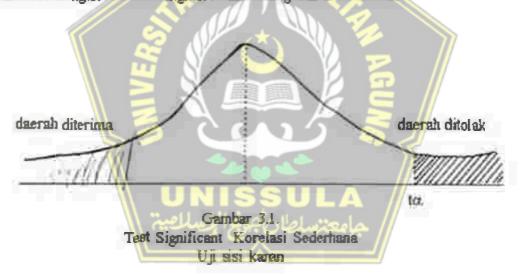
ttabel = t (c., n-k)

3. Menentukan kriteria Pengujian :

Ho diterima apabila : t hitung <t tabel

Ho ditolak apabila : thinmg>t tabel

4. Cara menghitung t diperoleh melalui perhitungan microstat untuk mendapatkan nilai t hitung, kemudian untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis diketahui dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel



5. Kesimpulan Keputusan

Apabila t hitung < t tabel, maka Ho = ρ = 0 diterima yang berarti tidak ada hubungan antara masing-masing variabel X yanu faktor finansial (X₁), faktor fisik (X₂), faktor psikologis (X₃) dan faktor sosial (X₄) dengan variabel Y (produktivitas kerja).

Apabilia t histing > t tabel, make Ho = $\rho \neq 0$ ditolak yang berarti ada hubungan antara masing-masing variabel X yaitu faktor finansial (X₁), faktor fisik (X₂), faktor psikologis (X₃) dan faktor sosial (X₄) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

4) UjiFTest

Diginakan untuk menguji berarti tidaknya hubungan antara variabel-variabel faktor finansial (X_1) , faktor fisik (X_2) , faktor psi kologis (X_3) dan fiaktor sosial (X_4) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) se cara bersama-sama (secara simultan).

Langkah-langkah pengu jiannya:

Menentukan fiyrmulasi Ho dan Ha

$$H_0 = \rho = 0$$

(tidak ada hubungan antara faktor finansial (X_1) , faktor fisik (X_2) , faktor psikologis (X_3) dan faktor sosial (X_4) dengan variabel dependen yaita produktivitas kerja(Y)secara bersama-sama (secara si multan)

$$Ha > p = 0$$

(ada habungan faktor fi nansial (X_1) , faktor fisik (X_2) , faktor psikologis (X_3) dan faktor sosial (X_4) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama (secara simultan).

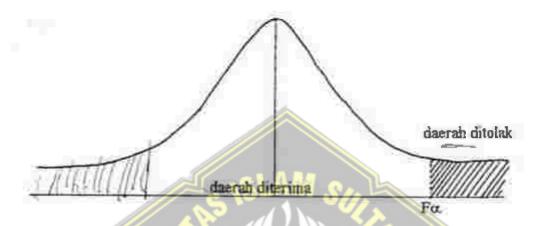
- Taraf Nyata cz. = 95%
- Derajat K ebebasan (dk)F Tabel (α, k, n-k-1)

Dimana:
$$\alpha = 0.05$$
 $k = jum lah variabel bebas = 4$
 $n = jum lah sampel = 60$

Menentukan kriteria pengujian

Ho diteruna bila. Fhitung < F tabel

Ho ditolak bila : Fhining > Ftabel



Gambar 3.2.
Test Significant Korelasi Berganda
(U ji Pihak Kanan)

- Menghinng nilai F diperoleh metalui perhinngan microstat untuk mendapatkan nilai F hitung, kemudian untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesta diketahui dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel.
- Menarik Kesimpulan

Apabita F hitung < F Tabel maka Ho diteruna dan Ha ditolak berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara fiskor finansial (X_1) , fiskor fisik (X_2) , faktor psikologis (X_3) dan faktor sosial (X_4) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja(Y)se carabersama-Sama (secara simultan)

Apabila F hinng > F Tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, berart terdapat habungan yang signifikan antara faktor finansial (X₁), faktor fisik (X₂), faktor psikologis (X₃) dan faktor sosial (X₄) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja(Y)secara bersama-sama (secara simultan).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN RESPONDEN

4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Indonesia Steel Tube Works secara hukum resmi berdiri berdasarkan akte pendirian dengan keputusan Menteri Kehakiman No. Y.A.4/12/20 tanggal 17 Mei 1971 yang diberikan kepada:

- 1. Nissho Iwai Corp. dari Jepang
- 2. Mariuchi Tube, Ltd dari Jepang ; dan
- 3. PT. Respati Jaya dari Indonesia.

PT. Indonesia Steel Tube Works dibangun atas kerja sama antara investor Indonesia dan Jepang dan mulai beroperasi tanggal 16 September 1972 berdasarkan Surat Ijin Usaha Industri NO. 24-65/1191/PT/X/1972 dan Diumunikan dalam lembaran berita negara pada tanggal 5 oktober 1972. Adapun komposisi kepemilikan saham terdiri dari:

- Nissho Iwai Corp. dari Jepang menguasai saham sebesar35 %.
- Mariuchi Tube, Ltd dari Jepang menguasai saham sebesar 25 %, dan
- 3. PT. Respati Jaya dari Indonesia menguasai saham sebesar 40 %.

Perusahaan pengecoran logam dan pembuatan pipa ini didirikan dalam bentuk perseroan terbatas dipimpin oleh Ir. Paolo Mariono, MBA ini berlokasi di Jalan Simongan Raya 105 Semarang Kota Semarang. Pada awal beroperasinya, perusahaan baru memproduksi 2 jenis pipa yaitu black pipe dan galvanized pipe, yang diproduksi dengan 2 buah mesin pembuat pipa. Seiring dengan perkembangan teknologi dan

makin meningkatnya permintaan pipa-pipa besi untuk membangan suatu industri, pabrik ataupun kawasan industri baru yang banyak membutuhkan pipa-pipa instalasi, maka semenjak tahun 1989 PT. PT. Indonesia Steel Tube Works menambah kapasitas produksi dengan mandatangkan lagi sejumlah 4 mesin pengecoran pipa. Produk yang dihasilkan mulai beragam dengan memproduksi pipa-pipa untuk industri furniture, perakitan sepeda, perakitan sepeda motor, instalasi pabrik dan lain sebagainya. Bahkan mulai tahun 1990 PT. Indonesia Steel Tube Works merupakan suplifer tunggal pabrik perakitan sepeda motor merek Yamaha di Indonesia.

Untuk mengatasi jumlah pemesanan pipa-pipa dalam segala macam jenisnya,

PT. Indonesia Steel Tube Works kembali mendatangkan mesin-mesin produksi

pengecoran pipa sebanyak 6 buah dengan didukung oleh mesin slitter yaitu suatu

mesin yang digunakan untuk mengolah dan mengecor togam bahan baku pipa secara

otomatis.

Pada tahun 1991 pula didirkan pabrik baru di Jakarta untuk menangani pesanan pipa di wilayah Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi) terutama mensuplai pabrik peraktan sepeda motor pabrik-pabrik fiamiture dan kawasan-kawasan industri baru yang dibangun oleh pemerintah di wilayah Tangerang, Bogor dan Bekasi sebagai kawasan industri terpadu.

Ketika mulai berdiri jumlah assets yang dimiliki oleh PT. Indonesia Steel
Tuber Works sebesar 3 juta USS. Namun jumlah total assets yang dimiliki saat ini
sudah meningkat jauk yaitu sebesar 80 juta USS baik yang meliputi assets di kantor
pusat dan pabrik Semarang maupun yang berada di Jakarta.

Maksud didirikannya PT. Indonesia Steel Tube Works antara lain adalah :

- I. Perseroan terbatas dalam arti yang seluas-luasnya.
- Mengusahakan pembuatan dan pengeocoran logam dalam bentuk pipa.
- Melakukan kegiatan produksi baik atas perhitungan sendiri ataupun atas tanggungan pihak lain (pesanan) serta usaha-usaha untuk memproduksi berbagai macam pipa.

4.2. Manajemen, Organisasi dan Struktur Organisasi

Dalam menjalankan perusahaan agar dapat berdaya dan berhasil gma, senantiasa dihadapkan pada berbagai permasalahan yang tidak dapat ditangani sendiri, sehingga diperlukan kerjasama dengan pihak lain yang memerlukan manajemen dan keorganisasian yang baik untuk dapat mencapai tujuan bersama yang ditetapkan.

Definisi manajemen menuna James A. F. Stoner (Han Handoko, 1992; 8), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengganaan samber daya - sumber daya organisasi lain agar mencapai tujuan.

Dari definisi di atas, manajemen sebagai suatu proses manajemen yang dilakukan seorang manajer yang harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Definisi lain yang dikemukakan George R. Terry (Manuilang, 1990: 16), diantaranya disebutkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahula dengan menggunakan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain

Dari definisi tersebut mengandung pengertian bahwa manajemen mencakup kegiatan-kegiatan pokok yaitu adanya tujuan yang harus dicapai, tujuan yang dicapai melalui kegiatan orang lain dan kegiatan-kegiatan tersebut harus dibimbing dan diawasi.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, pimpinan perusahaan dibantu oleh tenaga administrasi, tenaga kenangan dan tenaga operasional yang membentuk dalam suatu organisasi.

Organisasi memiliki beberapa definisi, seperti yang dikemukakan oleh Cyril Soffer (Hani Handoko dan Sukanto R. 1992; 6) yaitu organisasi adalah perserikatan orang-orang, dimana masing-masing diberi peranan tertentu dalah suatu sistem kerja dan pembagian kerja dalam mana pekerjaan itu diperinci menjadi tugas-tugas, dibagikan diantara pemegang peranan dan kemudian digabung kedalam beberapa bentuk hasil.

Dalam hal in organisasi adalah adanya orang-orang yang usahanya dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Definisi dari organisasi yang lain juga dikemukakan Chester I. Bernard (M. Manullang, 1990: 67), diantaranya disebutkan bahwa organisasi merupakan suatu sistem daripada aktivitas-aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terikat secara formal.

Sebagai pedoman pelaksanaan tiap-tiap bagian organisasi, diperlukan suatu struktur organisasi dimana definisi menurut Sutarto (1992. : 22) disebutkan bahwa struktur organisasi adalah gambar yang ditunjukkan dengan kotak atau garis disusun menurut fungsi-fungsi tertentu dan dihubungakan dengan garis saluran wewenang.

Suatu struktur organisasi yang tepat bagi satu perusahaan belum tentu tepat bila diadopsi oleh perusahaan lain. Perbedaan struktur organisasi diantara berbagai perusahaan disebabkan oleh berbagai hal diantaranya seperti jenis pekerjaan, sumber daya manusianya, luas perusahaan dan banyaknya cabang perusahaan. Bila suatu perusahaan semakin berkembang, maka dibutuhkan seorang pimpinan atau manajer yang cakap dan mempunyai kemampuan dalam mengelola perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan baik saat ini maupun dimasa datang. Bila pimpinan tidak mampu mengelola perusahaan, maka kemungkinan besar perusahaan tidak akan bertahan lama dan mengalami kerucian dari tahun ke tahun.

Sehingga untuk membentuk suatu struktur organisasi yang baik, maka ada beberapa pedoman yang barus diperhatikan, diantaranya adalah (James AF. Stoner, 1992: 12):

- Perumusan tujuan organisasi itu harus ber jalan.
- 2.P emb ag i an tugas perusahaan.
- Pendele gasian tugas.
- 4. Kesatuan perintah dan tanggung jawab.
- Rentang kekuasaan:
- Organisasi bersifint flexibel.

Adapun bentuk dari struktur organisasi dapat dibedakan menjadi 3 jenis (Manullang, 1990, 20):

1. Bentuk Organisasi Garis

Dalam sistem organisasi ini, saluran kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab berjalan dari pucuk pimpinan sampai bawahan melalui garis lurus. Bentuk organisasi ini sangat sederhana, mengandung disiplin kerja yang lebih terjamin karena adanya kesaman dalam perintah.

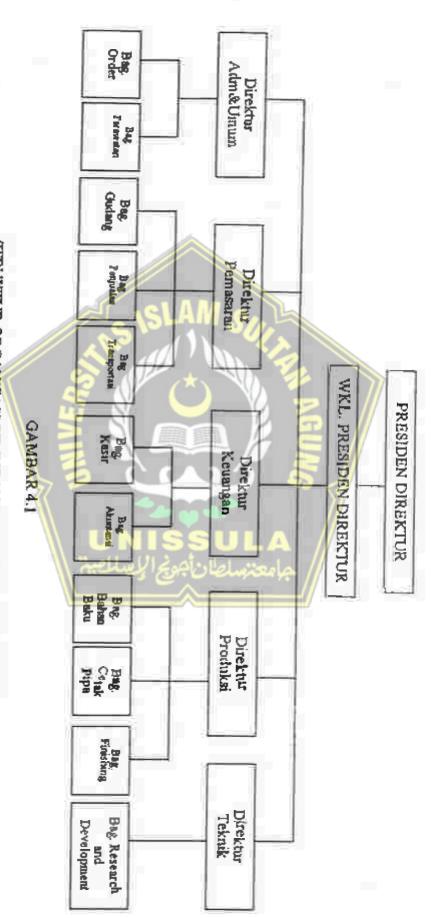
2 Bentuk Organisasi Fungsional

Dalam bentuk organisasi fimgsional, masing-masing pekerja mempunyai beberapa fingsi dan tanggung jawab yang berlainan. Juga melaksanakan perintah dari beberapa atasan yang masih berhubungan dengan bidang yang ditanganinya.

3. Bentuk Organisasi Garis Dan Staff

Bentuk organisasi ini merupakan perpaduan dari kebaikan-kebaikan kedua struktur organisasi terdahalu. Untuk mencapai maksud ini dibentuk staff yang terdiri dari ahli-ahli. Kedudukan staff ini dapat berada atau setingkat dengan pucuk pimpinan, setingkat dengan kepala bagian atau setingkat dengan mandor.

Struktur organisasi yang dipergunakan PT. Indonesia Steel Tube Works berbentuk struktur organisasi garis, dimana perintah berjalan dari atas kebawah dalam satu arah. Kekuasaan dan tanggung jawab pinapinan berbeda-beda, yang memiliki sejumlah bawahan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tugas yang dilimpahkan atasannya. Gambar 4.1. berikut akan menyajikan struktur organisasi PT. Indonesia Steel Tube Works.



STRUKTUR ORGANISASI PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS

Sumber: PT. Indonesia Steel Tube Works, 2000

Adapun tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Indonesia Steel Tube Works antara lain

1) Presiden Direktur

Sebagai pimpinan tertinggi pada PT. Indonesia Steel Tube Works, tugas dan tanggung jawab presiden direktur antara lain:

- Melakukan dan menyusun suatu perencanaan atas suatu pekerjaan yangmenjadi tanggung jawabnya.
- □ Meminspin para bawahannya untuk bersama-sama melaksanakan rencana kerja yang telah disusun
- Melaksanakan koordinasi segala jenis pekerjaan yang secara langsung berkaitan dengan bidang yang ditangani.
- Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, membahas dan memecahkan kasus kasus tertentu bersama para direktur serta membahas kebi jaksanaan perusahaan untuk menyusun rencana pada periode selan jutnya.
- Bertanggung jawab atas segala kegiatan operasional perusahaan kepada Dewan Komisaris.
- Bersama-sama dengan para direktur untuk dan atas nama perusahaan secara sah mengikat dan membuat perjanjian dengan pihak lain sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

2) Di rektur Administrasi dan Umum

Tugas direktur administrasi dan umum antara lain

O Mengurus kepentingan ekstern perusahaan seperti hubungan dengan instansi pemerintah dan rekanan perusahaan.

- Mengurus segala kepentingan intern organisasi seperti mengurusi masalah tenaga kerja, kesekretariatan dan surat-menyurat dengan rekanan bisnus manpun pihak lain sepengetahuan presiden direktur.
- Mengusahakan dan mengatasi segala macam urusan adminsitrasi perusahaan.

Direktur administrasi dan umum membaw ahi:

- a) Bagian order, bertugas menerima, mencatat dan mengelompokkan pesanan yang masuk ke perusahaan.
- b) Bagian perawatan, bertugas memelihara dan mengusahakan perawatan kekayaan perusahaan seperti gedung, mesin-mesin, kendaraan dan peralatan laimnya.

3) Direktur Pemasarau

Tugas dan wewenang Direktur pemasaran antara lain :

- Melakukan koordinasi atas segala kegiatan-kegiatan yang berhubungan dalam usaha memasarkan produk-produk perusahaan.
- Mengii mpun data dalam rangka menyusun rencana pembelian, penyimpanan, pendistribusian, penjualan dan pengeluaran barang dari perusahaan.
- Mengajukan anggaran pemasaran kepada direktur utama yang dipatuskan dalam rapat dewan direktur.
- Mempunyai hak untuk memberikan bentuk sponsorship suatu kegiatan tertentu sesuai dengan batas-batas yang telah ditentukan perusahaan.

Direktur pemasaran membawahi

 a) Bagian penjualan, bertugas dan bertanggung jawab untuk menjual produkproduk perusahaan ke pasar.

- b) Bagian Gudang, bertugas mengatur penempatan barang-barang hasil produksi yang telah diselesaikan proses produksinya, bertugas mengatur arus keluar masuknya barang yang dijual oleh bagian penjualan.
- c) Bagian transportasi, bertugas mengatur dan menyelenggarakan pengiriman barang sesuai dengan pesanan dari bagian penjualan.

4) Direktur Kenangan

Tugas direktur keuangan antara lain:

- Mencari sumber-sumber dana untuk membelan jai kegiatan operasional
 perusahaan.
- Mengalokasikan sumber dana yang ada sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang yang ada di perusahaan.

Direktur keuangan membawahi :

- a) Bagian kasir, bernugas melaksanakan kegiatan pencatatan penggunaan uang dan keluar-masuknya uang perusahaan.
- b) Bagian akuntansi, bertugas dan bertanggung jawab dalam mengadakan laporan keuangan perusahaan, menjaga dan keamanan keluar masuknya uang termasuk pencatatannya, mengadakan pengawasan keluar masuknya uang perusahaan. Disamping itu bagian akuntansi bertugas membuat anggaran belanja perusahaan menurut jangka waktu yang telah ditentukan oleh direktur keuangan.

5) Direktur Produksi

Tugasnya:

- Melakukan koordinasi dalam menyusun rencana kegiatan produksi.
- Melakukan pengawasan terhadap kegiatan produksi perusahaan.

Direktur produksi membawahi :

- a) Bagian pengadaan bahan baku, bertugas mencatat dan menggolongkan kebutuhan bahan baku, melakukan pembelian dan menggunakan sesuai dengan kebutuhan.
- b) Bagian cetak pipa, bertugas melakukan kegiatan proses cetak pipa mulai dari penyiapan bahan baku, memasak bahan baku, memasukkannya ke dalam mesin pencetak pipa sampai pada penyelesaian akhir yaitu proses pendinginan.
- c) Bagian Finishing, bertugas memperbaki dan meneliti kembali hasil cetak sebelum diserahkan kepada bagian pemasaran gudang.

6) Direktur Teknik

Tugas direktur teknik:

- Menyusun anggaran untuk merancang teknik-teknik pembuatan pipa sesuai dengan pesman dan permintaan pasar.
- Menyelenggarakan pengendalian kualitas hasii produksi agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Direktar teknik membawahi:

- a) Bagian research and development, bertugas melakukan usaha-usaha yang berkaitan dengan penyempurnaan kualitas produk yang dihasilkan.
- b) Melakukan penelitian dan pengembangan terhadap kemungkinan untuk menciptakan produk baru.

4.3. Produksi

4.3.1. Pengadaan Bahan Baku

Bahan baku menjadi bagian terpenting dalam suatu kegiatan produksi, dimana tanpa bahan baku proses produksi tidak akan pernah berlangsung. Bahan baku yang digunakan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works adalah lembaran-lembaran baja yang dipasok oleh PT. Krakatau Steel, sebuah BUMN yang bergerak dibidang pengadaan bahan baku baja.

4.3.2. Proses Produksi

Untuk melaksanakan kegiatan produksi maka dibutuhkan mesin-mesin produksi dan peralatan lainnya sebagai pendukung utama jalannya proses produksi. Dalam melaksanakan kegiatan produksi PT. Indonesia Steel Tube Works menggunakan mesin pembuat pipa yang dinamakan mesin slitter. Bahan baku berupa lembaran-lembaran baja dinamakan mesin slitter dan pada saat itu pula dioperasikan suatu alat yang dinamakan numerical servo control. Yaitu suatu alat yang berfungsi untuk mengatur jumlah produksi batang-batang pipa secara otomatis dengan menggunakan sistem komputer (digital). Alat ini bekerja secara otomatis untuk mengatur berapa banyak unit batang pipa yang diproduksi dan berfungsi untuk mengatur ukuran batang pipa.

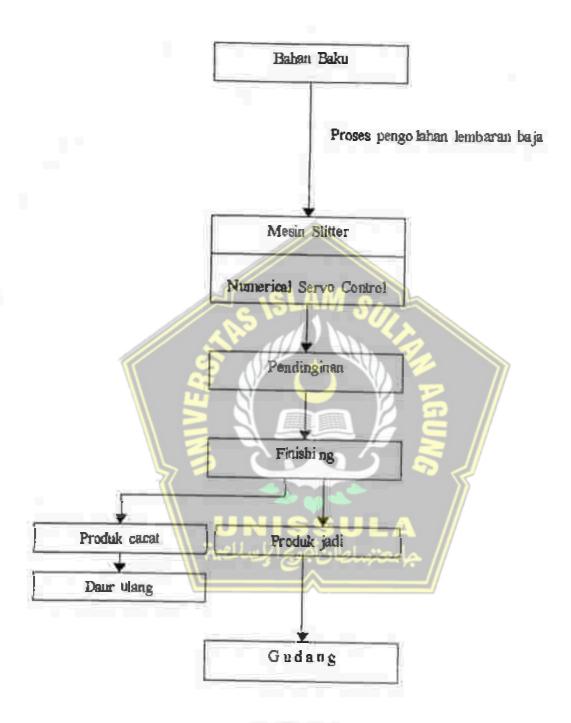
Setelah mesin-mesin bekerja memproses bahan baku, selanjutnya hasil olahan bahan baku tersebut yang sudah menjadi batang pipa dimasukkan dalam proses pendinginan, karena setelah bahan baku diproses oleh mesin slitter, produk-produk tersebut masih dalam temperatur yang sangat panas. Setelah prosess pendinginan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka hasil produksi berupa

barang tersebut dikirim ke gudang. Dalam proses finishing dilakukan pemeriksaan kembali apakah produk pipa tersebut sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disamping itu untuk menguji apakah batang pipa tersebut terdapat cacat atau bocor dalam setiap batangnya. Dalam proses finishing ini, khususnya untuk barang yang sifatnya pesanan, dilakukan pemrosesan lebih kanjut seperti pemberian anti karat pada batang pipa untuk pesanan perakitan sepeda dan sepeda motor.

Setelah proses finishing selesai maka dipersiapkan tempat terlebih dahuhi oleh bagian gudang sebelum barang-barang tersebut dikeluarkan oleh perusahaan kepada pemesan. Setelah gudang di persiapkan dengan baik, maka batang pipa yang tersebut dibawa ke gudang.

Adapun slema proses produksi yang ditakukan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works adalah sebagai berikut :





Gambar 4.2

Bagan Proses Produksi

PT. Indonesia Steel Tube Works

Sumber : PT. Indonesia Steel Tube Works, 2000

4.3.3. Hasil Produksi

Berdasarkan pada jenis usaha PT. Indonesia Steel Tube Works yaitu pembuatan dan pengecoran pipa, maka produk yang dihasilkan adalah batang-batang pipa menurut jenis, ukuran dan sifat-sifiat tertentu. Sehingga dalam hal ini produk yang dihasilkan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works dikiasifikasikan menjadi 3 jenis hasil produksi, yaitu:

1. Galvanized pipe

Ciri-ciri pipa galvanized pipe untara lain:

- Berwarna perak yang dilapisi dengan zat arti karat
- Ukuran batang pipa bervariasi mulai dari ¼ dim sampai dengan ukuran besar lebih dari 10 dim
- Diganakan untuk keperluan pembangunan instalasi seperti instalasi pabrik, instalasi PLN, instalasi untuk gedung-gedung bertingkat, instalasi limbah pabrik dan instalasi pipa air minum seperti PDAM.

2. Black pipe

Ciri-ciri pipa black pipe antara lain:

- D Berwarna hitam dan tidak dilapisi anti karat.
- Ukuran pipa bervariasi seperti pada ukuran galvanized pipe.
- Diproduksi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat unum dan

3. Mechanical tube

Ciri-ci ri mechanical tube antara lain:

- O Diproduksi dalam variasi ukuran kecil maximal 3 dim
- Diproduksi tidak berdasarkan standar namun berdasarkan permintaan pelanggan.

- Merupakan barang yang bersifat pesanan sehingga diperlukan design khasus untuk memproduksinya.
- Diganakan untuk industri furniture, perakitan sepeda dan perakitan sepeda motor dan industri-industri lain yang memakai kerangka pipa.
- Merupakan barang yang bersifiat pesanan, tidak diproduksi secara massal dan tidak dijual dipasar mann.

4.4. Per sonalia

4.4.1. Ketenagaker jaan

Teraga kerja didalam suahi organisasi memegang peranan yang sangat penting, sebab tenaga kerja merupakan pelaku organisasi. Tenaga kerja yang bekerja terdiri atas tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita.

Karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works dibagi menjadi dan golongan :

- I. Karyawan Kantor, berjumlah 44 orang yang terdiri dari atas 11 orang laki-laki dan 33 wanita.
- 2. Karyawan Lapangan, yang berjuanlah 290 orang yang semuanya laki-laki. Karyawan lapangan ini terdiri atas karyawan bagian produksi sebanyak 260 crang, sedangkan sisanya adalah salesman, pengemudi, sekurity, room boy dan tenaga bongkar muat.

4.4.2. Dasar Pemberian Upah

Sistem pengupahan yang berlaku di PT. Indonesia Steel Tube Works talah Upah Bulanan. Berlaku bagi mereka yang bekerja pada semua bidang pekerjaan. Biasanya upah karyawan ini dibeikan setiap akhir bulan dan besarnya upah tergantung dari tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja masing-masing karyawan.

4.4.3. Jaminan Sosial Yang Diberikan

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keschatan Dan Pengobatan

Pelayanan kesehatan dan pengobatan ini diberikan kepada setiap karyawan secara cuma-cuma. Bahkan apabila ada salah seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja misalnya, perusahaan segera memberi rekomendasi untuk perawatan di rumah sakit yang telah ditunjuk. Dalam hal ini adalah RS Telogore jo Semarang.

2. Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua kepada karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works
Semarang telah ditangani secara kolektif oleh perusahaan melalui PT. Jamsostek
sebagai badan yang menangani masalah kese jahteraan karyawan.

Dispensasi Kerja

PT. Indonesia Steel Tube Works memberikan i jin meninggalkan pekerjaan kepada karyawannya yang karena sesuatu hal tidak dapat bekerja sebagaimana mestinya. Pemberian ijin meninggalkan pekerjaan ini meliputi

- Dispensasi yang disebabkan karena karyawan melangsungkan pernikahan diberikan igin selama 5 hari kerja.
- Dispensasi yang disebabkan karena istri karyawan melahirkan anak diberi ijin selama 2 hari kerja.
- Suami/ Isteri meninggal donia maka kepada mereka diperbolehkan meninggalkan peker jaannya selama 3 hari kerja.
- Dispensasi yang disebahkan karena terjadi kecelakaan kerja penberian ijin tergantung dari kondisi karyawan yang bersangkutan.

4.5. Pemasaran

Fungsi pemasaran memgang peranan penting bagi perusahaan, karena apabila pemasarannya mengalami kemacetan dalam arti hasil produksinya tidak laku dijual, maka hasil produksi tersebut akan menumpuk di gudang dan ini akan berakibat bangsung pada keuangan perusahaan. Oleh karenanya kegiatan pemasaran haruslah berkembang untuk meningkatkan penjualan, sehingga kelangsungan hidup perusahaan terjamin dimasa kini yang penuh dengan persaingan.

4.5.1. Daerah Pemasaran

Dalam memasarkan hasil produksinya darerah pemasaran dari PT, Indonesia Steel Tube Works artara lain sebagai berikut : Semarang, Cirebon, Yogyakarta, Solo, Surabaya, Jakarta, Ujung Pandang (Makasar), Bandung, Lampung, Pontianak, Medan. Sedangkan untuk har negeri adalah Malaisya, Singapura, Thailand, Filipina, Hongkong, India dan Iran.

4.5.2. Saluran Distribusi

Sahiran distribusi merupakan panjang jalur atau tahapan yang dilakukan dan dilalui dalam menyalurkan hasil produksinya hingga sampai ketangan konsumen. Saluran distribusi yang digunakan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works ada empat macam, yaitu:

- Perusahaan Perwakilan Agen Pengecer Konsumen.
- Perusahaan Perwakilan Pedagang Besar Pengecer Konsumen.
- 3. Perusahaan Perwakilan Agen Pedagang Besar Pengecer Konsumen.
- 4. Perusahaan Pengecer Konsumen.

4.5.3. Promosi

Salah satu fokus utama dari promosi penjualan adalah untuk menarik konsumen agar man membeli produk yang dijual perusahaan. Adapun media yang digunakan perusahaan membuat dan memasang biliboard pada tempat agen, perwakilan dan pengecer, membuka stand di tempat pameran dan bekerja sama dengan memberikan sponsor bagi statu event tertentu.

4.6. Gambaran Umum Responden

Dalam mengidentifikasi responden, data-data yang telah diperoleh tentang identitas responden akan dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

4.6.1. Umur Responden

Umur sangat berpengarah terhadap produktivitas kerja terutama berkuitan dengan kondisi fisik seorang tenaga kerja. Dengan kondisi fisik yang baik dan segar, seorang karyawan cenderung memiliki perilaku positif dalam menjalaukan semua aktivitasnya yang mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Tabel 4.6.1 di bawah ini akan memberikan gambaran tentang umur responden.

Tabel4.6.1, Umur Responden

No	Keterang an	Jumlah	Prosentase (%)
I.	20-25 th	18	30%
2.	25-30 th	10	17%
3.	30-35 th	12	20%
4.	35-40 th	8	13%
5.	40-45 th	9	15%
6.	45-50 th	3	5%
	Jumla h	60	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 60 orang responden yang dipilih, jumlah responden yang paling banyak berusia antara 21 - 25 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 30% dari responden yang dipilih. Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit berusia antara antara 45-50 tahun yang berjumlah 3 orang atau sebesar 5% dari total sampel.

4.6.2. Jenis Kelamin Responden

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kalamin dalam penelitian ini lebih didasarkan pada sifat pekerjaan. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, ketekunan dan kecermatan, penggunaan tenaga kerja wanita akan labih dominan. Sedangkan pekerjaan yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan menyangkut teknis pekerjaan, tenaga kerja pria lebih diutamakan. Tabel di bawah ini akan menyanjikan gambaran tentang pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.6.2.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Juml ah	Prosentase (%)
1	Pria	60	100%
2	Wanita	-	-
	Jumlah	60	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2000

Dari tabel 5.1.2. di atas nampak terlihat bahwa dari 60 responden yang diteliti, semuanya merupakan tenaga kerja pria. Hal ini disebabkan pekerjaan yang ada di PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang sangat mengandalkan kekuatan fisik, sifiat pekerjaannya adalah menyangkut masalah teknis, disamping kecematan dan ketelitian dalam bekerja untuk menghasilkan output yang baik.

4.6.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan perintah atan justruksi yang diberikan atasamnya. Tetapi dengan pertimbangan pemberian upah yang rendah, perusahaan umumnya cenderung untuk menggunakan teraga kerja dengan ingkat pendidikan rendah tetapi disertai dengan memberikan pelatihan terlebih dahuku. Tabel 4.6.3. di bawah ini akan memberikan gambaran tentang ingkat pendidikan responden

Tabel 4.6.3. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumi ah	Prosentase (%
	SLTA	32	53%
2	SLIP	24	40%
3	SD	4 1/	7%
11	Junah	60	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2000

Dari tabel 4.6.3 di atas nampak terlihat bahwa dari 60 respenden yang diteliti, jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA lebih tinggi dibandingkan dengan SLTP dan SD yaitu sebanyak 32 orang atau 53% dari total sampel. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SLTP berjumlah 24 orang atau sebesar 40%. Responden dengan tingkat pendidikan SD merupakan jumlah responden paling kecil sebanyak 4 orang atau 7% dari total sampel:

4.6.4. Status Perkawinan

Tenaga kerja yang sudah menikah ummnya lebih giat bekerja karena berkewajiban mementihi kebutuhan ekonomi keluarga. Sedangkan tenaga kerja yang belum menikah jaga giat bekerja dengan harapan upah yang mereka terima dapat ditabung untuk kepentingan masa depannya. Berikut ini disajikan tabel 46.4 yang memberikan gambaran mengenai status perkawinan responden.

Tabel 4.6.4. Status Perkawinan Responden

No.	Status Perkawinan	Juml ah	Prosentase (%)
1	Sudah Menikah	37	62%
2	Belum Menikah	23	38%
	Juml ah	60	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 4.6.4. di atas nampak terlihat bahwa responden yang telah menikah sebanyak 37 responden atau 62 % dari total sampel, sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 23 responden atau sebesar 38 % dari total sampel.



BAB V

HASIL DAN PELMBAHASAIN

5.1. Kepuasan Finansial

Kepuasan finansial merupakan salah satu fiaktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem gaji, jaminan sosial, hunjangan kesehatan, hunjangan transportasi, tunjangan uang makan, insentif dan upah lembur.

Berikut ini akan disajikan hasil jawaban responden berdasarkan pertanyaanpertanyaan yang disajikan dalam lampiran daftar pertanyaan (lampiran 1) mengenai faktor kepuasan finansial melalui indikator-indikator berikut in

Tabei 5.1.1.

Tanggapan Mengenai Pemberian Gaji

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangar memuaskan	26	43,33%
2	Memuaskan	20	33,33%
3	Cukup Memuaskan	14	23,33%
4	Tidak Memuaskan	إمعننسك الأ	e // -
5	Sangal Tidak Memuaskan		_// .
Jumlah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa gaji yang diberikan perusahaan sangat memuaskan merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 43,33% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab memuaskan sebanyak 20 responden atau 33,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan sebanyak 14 responden atau 23,33%.

Tabei5.1.2.
Tanggapan Mengenai Pemberian Bonus

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat menniaskan	25	41,67%
2	Memuaskan	18	30,00%
3	Cukup Memuaskan	17	28,33%
4	Tidak Memnaskan		-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	A.I
Jumlah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan label di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa bahwa bahwa bahwa perusahaan sangat memuaskan merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemadian diikuti oleh responden yang menjawab memuaskan sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa bahwa bahwa bahwa bahwa perusahaan culup memuaskan sebanyak 17 responden atau 28,33%.

Tabel 5.1.3. Tanggapan Mengenai Tunjangan Transportasi

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase 7%
1	Selalu diberikaa	25:54	41,67%
2	Sering diberikan	18	30,00%
3	Kadang-kadang diberikan	17	28,33%
4	Jarang diberikan		-
5	Tidak diberikan		-
Juml ah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahan bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa tunjangan transportasi selalu diberikan perusahaan merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemedian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa perusahaan sering memberikan tunjangan transportasi sebanyak 18 responden atau

30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawah bahwa perusahaan kadangkadang memberi tunjangan transpostasi sebanyak 17 responden atau 28,33%.

Tahel5.1.4.

Tanggapan Mengenai Pemberian Tunjangan Kesehatan

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentage (%)
1	Selalu diberikan	27	45,00%
2	Sering diberikan	16	26,67%
3	Kadang-kadang diberikan	17	28,33%
4	Jarang diberikan		
5	Tidak diberikan		
Jumlah		60	10 000%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa hunjangan kesehatan selalu diberikan perusahaan merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yanu sebanyak 27 responden atau sebesar 45,00% dari total sampel, kemudian dikuti oleh responden yang menjawab bahwa perusahaan kadang-kadang memberi tenjangan kesehatan sebanyak 17 responden atau 28,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa perusahaan sering memberikan tanjangan kesehatan sebanyak 16 responden atau 26,67%

Tabel5.1.5. Tanggapan Mengenai Pendapatan Untuk Kebutuhan Sehari-hari

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat cukup	30	50,009 6
2	Cukup	.21	35,00%
3	Kurang	9	15,00%
4	Tidak cukup		-
5	Sangat tidak cukup	-	
Jumlah		60	100009 %

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa pendapatan yang diperoleh sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaita sebanyak 30 responden atau sebesar 50% dari total sampel, kemudian ditkuti oleh responden yang

menjawah behwa pendapatan yang di peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan seharihari sebanyak 21 responden atau 35,00% dan sisanya adalah responden yang menjawah bahwa pendapatan yang diterima kurang untuk memenuhi kebutuhan seharihari sebanyak 9 responden atau 15,00%.

Tabel 5.1.6. Tanggapan Mengenai Pendapatan Sesuai Hara pan dan Keinglinan

No.	Keterangun	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat sesuai	29	48,33%
2	Sesuai	15	25,00%
3	Kurang Sesuai	16	26,67%
4	Tidak sesuai	AM a.	
5	Sangat Tidak Sesuai		
Jumi ah	A	60	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahai bahwa responden yang memberkan jawaban bahwa pendapatan yang diperoleh sangat sesuai dengan harapan dan keinginan merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 48,33% dari total sampel kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa pendapatan yang diperoleh kurang sesuai dengan harapan dan sebanyak 16 responden atau 26,67% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa pendapatan yang diterima sesuai dengan harapan dan keinginan sebanyak 15 responden atau 25,00%.

Tabel 5.1.7.

Tanggapan Mengenai Jamsostek

No.	Keterangan	Frekwenst	Prosentase (%)
1	Selalu memberikan	26	43,33%
2	Sering memberikan	15	25,00%
3	Kadang-kadang	19	31.67%
4	Jarang memberikan		
5	Tidak pernah memberikan	le le	
Juml ah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketalui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa perusahaan selalu memberikan jamsostek jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 43,33% dari total sampel, kemadian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa bahwa bahwa perusahaan kadang-kadang memberikan jamsostek sebanyak 19 responden atau 31,67% dan sisanya adalah responden yang menjawab perusahaan sering memberikan jamsostek sebanyak 15 responden atau 25,00%.

5.2. Kepunsan Ficik

Variabel kepuasan fisik merupakan faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, penganuran waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur karyawan.

Berikut ini akan disajikan hasil jawaban responden berdasarkan pertanyaanpertanyaan yang disajikan dalam lampiran daftar pertanyaan (lampiran 1) mengenai faktor kepuasan fisik melalui indikator-indikator yang dituraikan secara lengkap mengenai hasil jawaban responden berikut ini.

Tabel 5.2.1. Tanggapan Mengenai Kondisi Fisik Saat Bekerja

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Tidak Pernah sakit	30	50,00%
2	Jarang sekali sakit	18	30,00%
3	Kadang-kadang sakir	12	20,00%
4	Seringkali sakit		
.5	Sangat sering sakit		
Jumlah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban mereka tidak pernah sakit saat bekerja jawaban merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 50% dari total sampel, kemudian di kuti oteh responden yang menjawab jarang sekali sakit saat bekerja sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa mereka kadang kadang sakit saat bekerja sebanyak 12 responden atau 20,00%.

Tabel5.2.2.
Tanggapan Mengenal Lingkungan Kerja

No.	Kelerangan	Frelowensi	Prosentase (%)
1	Sangat bersih	24	48,00%
2	Bersih	12	24,00%
3	Cukup bersih	14	28,00%
4	Kotor		
5	Sangat Kotor		
Jumlah		50	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tahel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban Ingkungan kerjanya sangat bersih merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 48,00% dan total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawah bahwa lingkungan kerjanya cukup bersih sebanyak 14 responden atau 28,00% dan sisanya adalah responden yang menjawah bahwa lingkungan kerjanya bersih sebanyak 12 responden atau 24,00%.

Tabel5.2.3.
Tanggapan Mengenai Pemakai an Alat Keamanan Kerja

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu memakai	25	41,67%
2	Seringkali memakai	18	30,00%
3	Kadang-kadang memakai	17	28,33%
4	Jarang memakai		
5	Tidak pernah memakai		
Jumlah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa mereka selalu memakai alat keamanan kerja selama bekerja merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensi nya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa mereka seringkali memakai alat keamanan kerja selama bekerja sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa mereka kadang-kadang memakai alat keamanan kerja selama bekerja sebanyak 17 responden atau 28,33%.

Tabel 5.2.4.

Tanggapan Mengenal Pengaturan Cahaya Pada Ruangan Kerja

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat Terang	27	45,00%
2	Terang	17	28,33%
3	Clikup Terang	16	26,679%
4	Kurang Terang		
5	Tidak Terang		
Jumlah		60	1000036

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.24. di atas dapat di ketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa pengaturan cahaya pada mangan kerja sangat terang merupakan jawaban yang paling tinggi frek wensinya yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 45,00% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa pengaturan cahaya pada mangan kerja terang sebanyak 17 responden atau 28,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa pengaturan cahaya pada mangan kerja cakup terang sebanyak 16 responden atau 26,67%.

Tabel 5.2.5.

Tanggapan Mengenai Sistem Pertukaran Udara

No.	Keterangan	Frekwens	Prosentase (%)
1	Sangat Baik	30	50,00%
2	Baik	20	33,33%
3	Culturp	10	16,67%
4	Kerang Baik		
5	Tidak Baik		
Jumi sh		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.2.5. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa sistem pertukaran udara pada ruangan kerja sangat baik merupakan jawaban yang paling (nggi frekwensinya yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 50,00% dari total sampel, kemudian diiluti oleh responden yang menjawab bahwa sistem pertukaran udara pada ruangan kerja adalah baik sebanyak 20 responden atau 33,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa sistem pertukaran udara pada ruangan kerja cukup baik sebanyak 10 responden atau 16,67%.

Tabel 5.2.6.

Tanggapan Mengenai Tingkat Ketenangan Selama Bekerja

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
-1	Sangat Tenang	29	48,33%
2	Tenang	217	28,33%
3	Cukup tenang	<u> </u>	23,33%
4	Gaduh		
5	Sangat Gaduh		
Jurni alı		60	100.00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 52.6. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa tingkat ketenangan dalam bekerja adalah sangat tenang merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 48,33% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa tingkat ketenangan dalam bekerja adalah sangat tenang sebanyak 17 responden atau 28,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa tingkat ketenangan dalam bekerja adalah sangat tenang sebanyak 14 responden atau 23,33%.

Tabel 5.2.7. Tanggapan Mengenai Sohu Udara

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%
1	Sangai segar	27	trosemase 10/0
2	Segar		45,00%
3	Cukup segar	17	28,33%
4	Kurang segar	16	26,67%
5	Tidak sezar	1 . 1	
Jumi ah	T Jorda SCICNI	-	
	ata vang diolah 2000	60	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.2.7. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa sahu udara selama bekerja adalah sangat segar merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yatu sebanyak 27 responden atau sebesar 45,00% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa suhu udara selama bekerja adalah segar sebanyak 17 responden atau 28,33% dan sisanya adalah responden yang menjawah suhu udara selama bekerja adalah cukup segar sebanyak 16 responden atau 26,67%.

Tabel 5.2.8. Tanggapan Mengenai Penggunaan Jam Istirahat

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase 1%
1	Selalu tepat waktu	26	43,33%
2	Seringkali tepat waktu	15	25,00%
3	Kadang-kadang tepat waktu	19	31,67%
4	Jarang tepat waktu		.71,0770
5	Tidaktepat waktu		
Jumiah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 52.8. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa dalam menggunakan jam istirahat selalu tepat waktu merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 43,33% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawah bahwa dalam menggunakan jam isti rahat kadang-kadang tepat waktu sebanyak 19 responden atau 31,67% dan sisanya adalah responden yang menjawah dalam menggunakan jam istirahat seringkali tepat waktu sebanyak 15 responden atau 25,00%.

Tabel5.2.9. Tanggapan Mengenai Penggunaan Jam Kerja

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu tepat waktu	29	48,33%
2	Seringkali tepat waktu	17	28,33%
3	Kadang-kadang tepat waktu	14	23,33%
4	Jarang tepat waktu		-
5	Tidak tepat waktu	-	
Jumlah		60	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.2.9. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa dalam menggunakan jam kerja selalu tepat waktu merupakan jawaban yang pating tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 48,33% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa dalam menggunakan jam kerja seringkali tepat waktu sebanyak 17 responden atau 28,33% dan nipanya adalah responden yang menjawab dalam menggunakan jam kerja kadang-kadang tepat waktu sebanyak 14 responden atau 23.33%.

5.3. Kepuasan Psikologis

Faktor kepuasan psikologis merupakan faktor kepuasan kerja yang berhabungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan.

Berikut ini akan disajikan hasil jawaban responden berdasarkan pertanyaanpertanyaan yang disajikan dalam lampiran daftar pertanyaan (lampiran 1) mengenai fiaktor kepuasan psikologis melalui indikator-indikator yang diaraikan secara lengkap mengenai hasil jawaban responden berikut ini.

Tabel5.3.1 Tanggapan Mengensi Minat Terhadap Pekerjaan

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat sesuai dengan minat	25	41,67%
2	Sestiai dengan minat	18	30,00%
3	Cultup sessai dengan minat	17	28,33%
4	Kurang sesuai dengan minat		
5	Sangat tidak sesuai dengan minat	-	
Jum ah		60	1000095

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.3.1. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa pekerjaannya sangat sesuai dengan minat merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemudian dukuti oleh responden yang menjawab bahwa pekerjaannya sesuai dengan minat sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa pekerjaannya cukup sesuai dengan minat sebanyak 17 responden atau 28.33%.

Tabel5.3.2 Perusan terhadap Hasil Pekerjaan

No.	Keterangan -	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat puas	30	50,00%
2	Seringkali puas	18	30,00%
3	Cukup puss	12	20,00%
4	Kurang puas	-	
5	Sangat tidak puas	-	-
Jumlah		60	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.3.2. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat puas terhadap hasil pekerjaannya merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 50,00% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab seringkali puas terhadap hasil pekerjaannya sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden menjawab cukup puas terhadap hasil pekerjaannya sebanyak 12 responden atau 20,00%.

Tabel 5.3.3 Perasan Selama Bekerja di Perusahaan

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat tenteram	25	41,67%
2	Tenteram	18	30.00%
3	Cukup tenteram	17	28,33%
4	Kurang tenteram		
5	Sangat tidak tenteram		
Jumlah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.3.3. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban merasa sangat tenteram selama bekerja merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% chri total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab merasa tenteram selama bekerja sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab merasa cukup tenteram selama bekerja sebanyak 17 responden atau 28,33%.

Tabel 5.3.4.

Perasaan Terhadap Bakat dan Keterampilan Yang Dimiliki

No.	Keterangan &	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sangat membantu	27	45,00%
2	Membantis	17	28,33%
3	Cukup mambantu	16	26,67%
4	Kurang membantu		
5	Sangat tidak membantu		
Jumlah		60	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.3.4. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa bakat dan keterampilan yang dimiliki sangat membantu dalam bekerja merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yantu sebanyak 27 responden atau sebesar 45,00% dari total sampel, kemudian dikuti oleh responden yang menjawab bahwa bakat dan keterampilan yang dimiliki membantu dalam bekerja

sebanyak 17 responden atau 28,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa bakat dan keterampilan yang dimiliki sangat membantu dalam bekerja sebanyak 16 responden atau 26,67%.

Tabel 5.3.5 Tanggapan Terhadap Keinginan Untuk Mengembangkan Diri

No.	Vatanta	Man Dui	
-	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu mempunyai keinginan	25	41,67%
2	Sering mempunyai keinginan	20	
3	Kadang-kadang mempunyai keinginan		33,33%
4	Jarang mempunyai keinginan	15	25,00%
5	Tidak mana la ini	-	
June 1-1	Tidak punya ke inginan	1	
Jumiah		60	100,00%
Sumber	dala yang diolah 2000		100,0015

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.4.5. di atas dapar diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa mereka selalu mempunyai kemginan mengembangkan diri merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemudian diikati oleh responden yang menjawah mereka sering mempunyai keinginan untuk mengembangkan diri sebanyak 20 responden atau 33,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa mereka kadang-kadang mempunyai keinginan untuk mengembangkan diri sebanyak 15 responden atau 25,00%.

5.4. Kepuasan Sosial

Faktor kepuasan sosial merupakan faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun dengan karyawan lam pada bagian yang berbeda jenis pekerjaannya. Berikut ini akan disajikan tabel-tabel hasil jawaban resposten berdasarkan pertanyaan-pertanyaan

yang disajikan dalam lampiran daftar pertanyaan (lampiran 1) mengenai fiaktor kepuasan sosial melalui indikator-indikator yang diaraikan secara lengkap.

Tabel 5.4.1

Tanggapan Mengenai Kerja Sama Dengan Rekan Kerja

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu dapat bekerja sama	25	41,67%
2	Sering dapat beker ja sama	18	30,00%
3	Kadang kadang dapat beker ja sama	17	28,33%
4	Jarang dapat bekerja sama		20,5570
5	Tidak permah dapat bekerja sama		
Jumlah		60	10000%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.4.1. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa mereka selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemudian dii.kuti oleh responden yang menjawab bahwa mereka sering dapat bekerja sama dengan rekan kerja sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang bahwa mereka kadang-kadang dapat bekerja sama dengan rekan kerja sebanyak 17 responden atau 28,33%.

Tabel 5.4.2

Tanggapan Dalam Menanggapi Perintah Atasan

No.	Kete rangan	Frek wens	Prosentase (%
1	Selalu memperhatikan	30	50,00%
2	Sering memperhatikan	18	30,00%
3	Kadang-kadang memperhalikan	12	20,00%
4	Jarang memperhatikan		-
5	Tidak pernah meniperhatikan		
Juml ah		60	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.4.2. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa mereka selalu memperhatikan perintah atasan merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 50,00% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa

mereka sering memperhatikan perintah atasan sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang bahwa mereka kadang-kadang memperhatikan perintah atasan sebanyak 12 responden atau 20,00%.

Tabel 5.4.3
Tanggapan Tentang Suasana Kerja

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Seiniu menyenangkan	25	41,67%
2	Seringkali menyenangkan	18	30,00%
3	Menyenangkan	17	28,33%
4	Kurang menyenangkan	M C.	-
5	Tidak menyenangkan	00/	-
Ind sh		60	100,00%

Sumber : data yang diolah, 2000

memberikan jawaban bahwa suasana kerja ditempat kerja selalu menyenangkan merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab bahwa suasana kerja ditempat kerja seringkali menyenangkan sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa suasana kerja ditempat kerja seringkali menyenangkan sebanyak 18 responden ditempat kerja kadang-kadang menyenangkan sebanyak 17 responden atau 28,33%.

Tabel 5.4.4

Tanggapan Tentang Peraturan Perusahaan

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1.0.	Sangat Ketat	27	45,00%
7		17	28.33%
2	Ketat	16	26,67%
3	Cukup ketat	10	
4	Kurang ketat		77
.5	Tidak ketat		100000
Jumlah		60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.4.4. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa peraturan perusahaan sangat ketat merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 45,00% dari total sampel, kemudian di kuti oleh responden yang menjawab bahwa peraturan perusahaan ketat sebanyak 17 responden atau 28.33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa peraturan perusahaan cukup ketat sebanyak 16 responden atau 26,27%.

Tabel5.45
Tanggapan Mengenai Perhatian Yang Diherikan Atasan

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Sengat Balk	25	41,67%
2	Baik	20	33,33%
3	Cukup	15	25,00%
4	Kurang Baik		
5	Tidak Balk		
Jumlah	ш	60	100.00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.45, di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa atasan sangat baik dalam memberikan perhatian merupakan jawaban yang paling inggi frekwensinya yaitu sebanyak 25 responden atam sebesar 41,67% dari total sampat, kemudian dikast oleh responden yang menjawab

memberikan perhahan sebanyak 15 tesponden atau 25,00%.

Fancasan Mengenai Hubungan Dengan Atasan

	Tanggapan Mengenat Bun	Frekwensi	Prosentase (%
No.	Keterangun	36	43.330m
	Sangat Baik	15	25,00%
2	Baik	19	31,67%
3	Cukup Yurang Baik	-	į -
4	Tidak Baik	-	2000006
Lumi ah	I kreat treats	60	100,00%

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.5.6. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa hubungan dengan atasan sangat baik merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 43,33% dari total sampel, kemudian di kuti oleh responden yang menjawab hubungan dengan atasan cukup baik sebanyak 19 responden atau 31,67% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa hubungan dengan atasan adalah baik sebanyak 15 responden atau 25,00%.

Tabei5.4.7 Tanggapan Mengenai Hubungan Dengan Teman kerja

No.	Keturangan	Frekwensi	Prosentase (%
1	Sangat Baik	29	48,33%
2	Baik	17	28,339 6
3	Culcup	14	23,33%
4	Korang Baik	t \ \\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	
5	Tidak Baik	V.	ر ال <u>ا</u>
Juml ah		60	100,00%

Sumber : data yang diotah, 2000

Berdasarkan tabel 5.4.7. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa hubungan dengan teman kerja sangat baik merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensi nya yaku sebanyak 29 responden atau sebesar 48,33% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab hubungan dengan teman kerja adalah baik sebanyak 17 responden atau 28,33% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa hubungan dengan teman kerja cukup baik sebanyak 14 responden atau 23,33%.

Tabel5.4.8 Tanggapan Menge nai Hubungan Dengan Karyawan Yang Berbeda Pekerjaan

66-1	**	Frekwensi	Prosentase (%
No.	Keterangan		41,67%
1 Sang	at Baik	25	30,00%
2 Baik		18	· ·
		17	28,33%
3 Culm			
	ing Baik		
5 Tida	k Baik	60	100,00%
Jumi ah		60	100,0

Sumber: data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.48. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa hubungan dengan karyawan yang berbeda peker jaan sangat baik merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaini sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab hubungan dengan karyawan yang berbeda pekerjaan adalah baik sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa hubungan dengan karyawan yang berbeda pekerjaan cukup baik sebanyak 17 responden atau 28,33%.

5.5. Produkti vitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dilihat dari standar unit untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seorang tenaga kerja dikatakan mempunyai produktivitas yang tinggi apabila mempunyai hasil kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu, mampu menghasilkan output (keluaran) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sana. Adapan standar pengukuran produktivitas yang di tetapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

Hasil Produksi	Produktivitas
> 30 batang pipa	Sangat tiaggi
25-29 batang pipa	Tinggi
20-24 batang pipa	Cukup
15-19 batarag pipa	Rendah
11-14 batang pipa	Sangat Rendah

Berikut ini akan disajikan tabel mengenai tingkat output yang dihasilkan oleh responden sebagi indikator produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5.5.1

Output Yang Dihasilk an

No_	Keterangan	Frekvensi	Prosentase 1%
1	≥ 30 batang pipa	25	41,67%
2	25-29 batang pipa	18	30,00%
3	20-24 batang pipa	17	28,33%
4	15-19 batang pipa		
5	≤14 batang pipa		
Jumlah		60	10000%

Sumber : data yang diolah, 2000

Berdasarkan tabel 5.5.1. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa output yang dihasilkan dalah satu kari kerja ≥ 30 batang pipa merupakan jawaban yang paling tinggi freksvensinya yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,67% dari total sampel, kemadaan diikuti oleh responden yang menjawab output yang dihasilkan dalah satu hari kerja 25 - 29 batang pipa sebanyak 18 responden atau 30,00% dan sisanya adalah responden yang menjawab bahwa output yang dihasilkan dalah satu hari kerja 20 - 24 batang pipa sebanyak 17 responden atau 28,33%.

5.6. Pengaruh Kepuasan Finansial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Psikologis Dan Kepuasan Sosial Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui pengaruh fiaktor kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) digunakan analisis regresi berganda (m. lhple regression). Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh perubahan kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan pengolahan data pada lampiran regresi berganda (lampiran 3) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.6.1

HASIL PENGOLAHAN DATA DENGAN MICROSTAT

NO.	Variabel	Koefisien Regreel	Standar Error	t	Probabilitas	Keterangan
. 1	Kepuesan Finansial	0,0720	0,0091	7,916	0,0000	Nx
2	Kepuasan Fisik	0,0204	0,0054	3,763	0,00041	Nx
3	Kepusean Psikologis	0,0287	0,0153	1,877	0,06578	Noox
4	Kepuasan Social Konstanta	0,01 8 1 0,1258	0,0076	2,386	0,02048	Nbox
Koefisien	Determinasi (R2)	0,9987	11/11/11	. 1		
F Hillung		10.607 190	,4.	(1/2)	00000	Nx

Sumber: data yang diolah, 2000

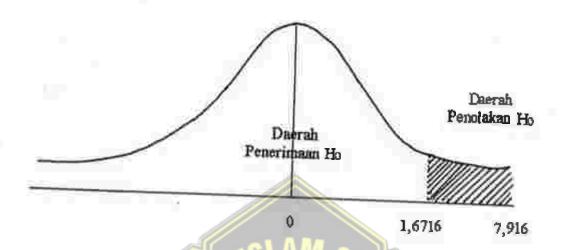
Keterangan :

x : nyata pada tarafx sebesar 1 %

xx : nyata pada tarafx sebesar 5 % xxx : nyata pad taraf x sebesar 10 %

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data microstat (lampiran 3), diperoleh hasil sebagai berikut:

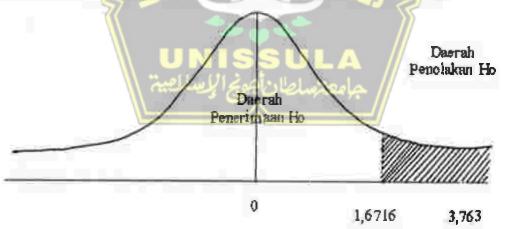
- 1. Kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psi kologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) nyata berpengaruh secara signifikant terhadap produktivitas kerja karena probabi hasnya kurang dari α yang ditetapkan, sehingga kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) mempunyai pengaruh, yang positif (karena koefisien kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial bernilai positif) terhadap produktivitas kerja.
 - Berdasarkan uji t diketahui kepuasan finansial mempunyai pengaruk terhadap produktivitas kerja (x=1%) atau (thitung = 7,916 > t tabel, 1,6716).



Gambar 5.6.1.

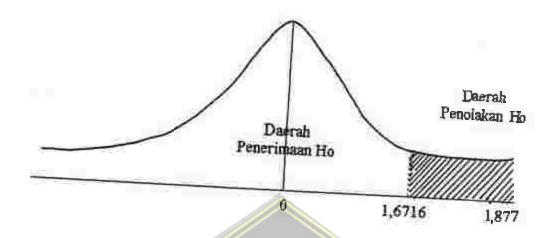
UJI: HUBUNGAN KEPUASAN PINANSIAL (X1) DENG AN
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

3. Berdasarkan uji t diketahui kepuasan fisik mempunyai pengarah terhadap produktivitas kerja (a= 1%) atau (t hitung = 3,763 > t tabel, 1,6716)

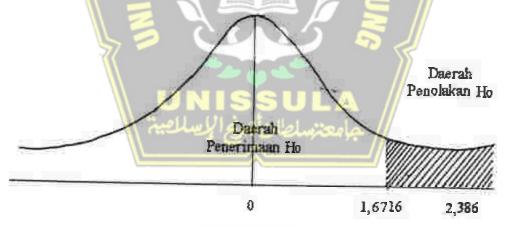


Gambar 5.6.2. UJIt HUBUNG AN KEPUASAN FISIK (X2) DENG AN PRODUKTIVIT AS KERJA (Y)

 Berdasarkan uji t diketahui kepuasan psikologis mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (α = 1%) atau (t hitung = 1,877 > t tabel, 1,6716)

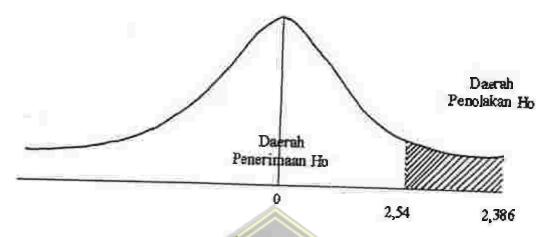


UJI: HUBUNG AN KEPUASAN PSIKOLOGIS (X3) DENG AN PRODUKTIVIT AS KERJA (Y)



Gamber 5.6.4. UJI:HUBUNGAN KEPUASAN SOSIAL (X4) DENGAN PRODUKTIVIT AS KERJA (Y)

6. Berdasarkan už F, kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (pada $\alpha = 1\%$) (10607,190 > nilai F tabel sebesar 2,54).



UJI: HUBUNGAN KEPUASAN FINANSIAL (X₁), KEPUASAN FISIK (X₂), KEPUASAN PSIKOLOGIS (X₄) DAN KEPUASAN SOSIAL (X₄) DENGAN PRODUKT IVIT AS KERJA (Y)

7. Koefisien determinasi R sebesar 0,9987 yang berarti bahwa 99,87% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan finansiai, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosiai sedangkan 0,13% variasi perubahan produktivitas kerja disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis.



BAB VI

PENUTUR

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Indonesia Steel Tube

Works di Semarang dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil

kesimpulan sebagai berikut :

- 1. Kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan social (X₄) nyata berpengaruh secara signifkant terhadap produktivitas kerja karena probabilitasnya kurang dari o yang ditetapkan, sehingga kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) mempunyai pengaruh yang positif (karena koefisien kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial bernilai positif) terhadap produktivitas kerja.
- 2 Berdasarkan uji t diketahui kepuasan finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (α= 1%) atau (t hitung = 7,916 > t tabel, 1,6716).
- Berdasarkan uji t diketahni kepuasan fisik mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja(x = 1%) atau (t hitung = 3,763 > t tabe), 1,6716)
- Berdasarkan uji t diketahui kepuasan psikologis mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (1α=1%) atau (t hitung =1,877>t tabel, 1,6716)
- Berdasarkan uji F kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (pada α = 1%) (10.607,190 > nilai F tabel sebesar 2,54).

6. Koefisien determinasi R² sebesar 0,9987 yang berarti bahwa 99,87% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan paikologis dan kepuasan sosial sedangkan 0,13% variasi perubahan produktivitas kerja disebahkan oleh fisktor lain yang tidak dianalisis.

6.2. Saran-saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis hubungan dan pengaruh variabel kepuasan finansial (X₁), kepuasan fisik (X₂), kepuasan psikologis (X₃) dan kepuasan sosial (X₄) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1 Hendaknya perusahaan memenuhi dan memberikan Janesostek kepada sehiruh karyawan agar mereka merasa tenteram dan dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja sehingga akan semakin mendorong semangat kerja karyawan.
- Tingkat kedisplinan karyawan perlu ditingkatkan dengan jalan memberikan peringatan, teguran atau balikan memberikan sangsi.
- 3. Perusahaan hendaknya juga memberikan gambaran-gambaran kemajuan perusahaan pada pertemuan antara pimpinan dan karyawan agar karyawan merasa memiliki perusahaan.
- Sosialisasi dan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan perlu dike mbangkan untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif bagi kemajuan perusahaan.
- 5. Kalau perusahaan ingin meningkatkan produktivitasnya, maka faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan psikologis dan kepuasan sosial harus ditingkatkan.

DAFT AR PUST AKA

- Anto Dajan, (1991), "Pengant ar Metode Statistik Ji lid?", Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Bambang Kusriyanto, (1992), "Mening katkan Produktivitas Kary awan", Penerbit Perpustakaan Binaman Pressindo, Jakarta.
- Buchari Zaimun, (1990), "Manaj emen dan Motivasi", Balai Aksara, Jakarta.
- Djarwanto PS, Pangestu Subagyo, (1990), "Suatu Pendekatan Praktek", PT. Bina. Aksara, Jakarta.
- Hadari Nawawi, (1992), "Melode Pen elitian Bidang Sosial", Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Heijradınan R, dan Suad Husnan, (1990), "Man aj emen Personalia", Edisi Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta,
- J. Ravianto, 1990, "Produktivit as dan Pengukuran", Seri Produktivitas VIII, Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, Jakarta
- Manullang M., (1988), "Organisasi Perusahaan", Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta,
- Moch As'ad, (1995) , "Psikologi Indusori", Edisi Revisi, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, (1992), "Produktivitas Apa dan Bagaimana", PT. Bina Aksara Jakarta.
- M. Suparmoko, (1987), "Metode Pen elitian Praktik (untuk ilmu-ilmu Sosial dan Ekonomi)", Penerbit Fakutas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Seri Produktivitas No.7, (1992), "Produktivitas Dan Seni Usaha", PPM, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Efendi, (1990), "Metode Penelulan Survey", LP3ES, Jakarta.
- Soekanto Reksohadiprod jo dan T. Hani Handoko, (1992) , "Organisasi Perusahaan", Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.

- Sudjana, (1991), "St atlstik Untuk Ekon omi dan Maga Jilid II", Penerbit Tarsito, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, (1993), "Prosedur Pen elitian Suatu Pendekatan Praktek", Penerbit PT. Rineka Cipta, jakarta,.
- Winarm Surachmad, (1990), "Research Pengantar Metodal ogi Ilmi ah", Edisi Kelima, Penerbit CV. Tarsito, Bandung.



DAFTAR PERTANYAAN ANAL ISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. INDONESIA STELL TUBE WORKS DI SEMARANG

I.	IDENTITAS RESPONDEN
l	Nema :
2.	Jenis kelamin responden a. Laki-laki b. Perempuan
3.	Umin responden a. 15-25 tahun b. 25-35 tahun c. 35-45 tahun d. >45 tahun
4.	Tingkat pendidikan responden a. SD b. SLTP c. SLTA d. Perguruan Tinggi
5.	Status Perkawinan a. Kawin b. Belum Kawin
П	KEPUASAN FINANSIAL
1.	Bagaimana memurut saudarakebi jaksanaan perusahaan dalam memberikan gaji: a. Sangat memuaskan b. Memuaskan c. Cukup d. Tidak Memuaskan e. Sangat tidak memuaskan

- Bagaimana memerut saudara mengenai kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan bonus ;
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup
 - d. Tidak Memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan

 Bagaimana menurut pendapat saudara dengan kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan tun jangan transportasi: Selalu diberikan Sering diberikan Kadang-kadang diberikan d. Jarang diberikan Tidak diberikan 4. Bagaimana menurut pendapat saudara dengun kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan tunjangan kesehatan: Selalu diberikan Sering diberikan Kadang-kadang diberikan Jarang diberikan Tidak diberikan 5. Pendapatan yang auda terinta aaat ini cukup untuk mente nuhi kebutuhan hidup sehari-hari ? Sangat cukup b. Cukup c Kurang d. Tidak cukup e. Sangat tidak cukup Apakah pendapatan yang anda terima atal ini sesnai dengan harapan dan keingman anda? a. Sungat sesuat b. Soruai c. Karang Sesuai d. Tidak sesuai e Sangat Tidak Sesuai Apakah perusahaan memberikan jamman hari ha (Jamsostek) apabila sekiranya anda sudah ndak mampu lagi bekerja di perusahaan ! a. Selalu memberikan Sering memberikan Kadang-kadang Jarang member ikan Tidak pemah memberikan III. KEPUASAN FISIK Selama bekerja di perusahaan apakah anda : Tidak pernah sakit b. Jarang sekali sakit Kadang-kadang sakit d. Sering sakit Sangat sering sakit

2,1	Bagaimana pendapat anda mengenai kebersihan lingkungan kerja tempat anda bekerja ? a. Sangat bersih b. Bersih c. Cukup bersih d. Kotor e. Sangat Kotor
3,	Demi keselamatan kerja, apakah anda memakai alat keamanan kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ? a. Selalu memakai b. Seringkali memakai c. Kadang-kadang memakai d. Jarang memakai e. Tidak pernah memakai
4,	Bagaimana pendapat anda mengenai pengaturan cahaya pada ruangan kerja kerja di tempat anda beker ja ? a. Sangat Terang b. Terang c. Cukup Terang d. Kurang Terang e. Tidak Terang
5.	Bagaimana tanggapan anda mengenai sistem pertukaran udara di ruangan kerja anda ? a. Sangat Baik b. Baik c. Cukup d. Kurang Baik e. Tidak Baik
6.	Bagaimana pendapat anda mengenai fingkat ketenangan selama anda bekerja? a. Sangat Tenang b. Tenang c. Cukup tenang d. Gaduh e. Sangat Gaduh
	ag aim an a pendapat anda mengenai suhu udara di tempat anda beker ja? a. Sangat segar b. Segar c. Cukup segar d. Kurang segar e. Tidak segar

- 8 Bagaimana pendapat saudara dalam pengaturan jam istirahat anda (mulai jam istirahat sampai dengan masuk kembali) ?
 - a. Selalu tepat waktu
 - b. Seringkali tepat waktu
 - K adang-kadang tepat waktu
 - d. Jarang tepat waktu
 - e. Tidak tepat waktu
- Bagaimana tanggapan saudara dalam pengauran jam kerja anda?
 - Selalu tepat waktu
 - b. Seringkali tepat waktu
 - c. Kadang-kadang tepat waktu
 - d. Jarang tepat waktu
 - e. Tidak tepat waktu

IV. KEPUASAN PSIKOLOGIS

- Pekerjaan yang selama ini anda kerja:
 - a. Sangat sesuai dengan minat
 - b. Sesuai dengan minat
 - c. Cukup sesnai dengan minat
 - d. Kurang Sesuai dengan minat
 - e. Sangat tidak sesuai dengan minat
- 2. Bagaimana perasaan anda jika anda ber hasil menyelesaikan peker jaan ?
 - a. Sangat puas
 - b. Seringkali puas
 - c. Cukup puas
 - d. Kurang puas
 - e. Sangat tidak puas
- Bagaimana perasaan anda selama beker ja di perusahaan ?
 - a. Sangat tenteram
 - b. Tenteram
 - Cukup tenteram
 - d. Kurang tenteram
 - e. Sangat tidak tenteram
- 4. Apakah saudara merasa bakat dan keterampilan yang anda miliki membantu sandara dalam bekerja?
 - a. Sangat membantu
 - b. Membantu
 - c. Cukup mambantu
 - d Kurang membantu
 - e. Sangat tidak membantu

- 5. Apakah anda mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemainpuan anda selama bekerja di perusahaan ?
 - a. Selalu mempunyai keinginan
 - Sering mempunyai keunginan
 - Kadang-kadang mempunyai keinginan
 - d. Jarang mempunyai keinginan
 - e. Tidak punya kejnginan

V. KEPUASAN SOSIAL

- Apakah anda dapat bekerja sama dengan rekan kerja anda sekilanya anda melaksanakan pekerjaan dalam satu regu atau kelompok?
 - a. Selalu dapat bekerja sama
 - b. Sering dapat beker ja sama.
 - c. Kadang-kadang dapat beker ja sama
 - d. Jarang dapat beker ja sama
 - e Tidak pernah dapat bekerja sama.
- 2. Bagaimana pendapat anda dalam menanggapi perintah atasan ?
 - a. Selalu memperhatikan
 - b Sering memperhatikan
 - c Kadang-kadang memperhatikan
 - d Jarang memperhatikan
 - a Tidak pemah memperhatikan
- 3 Bagaimana komentar anda tentang suasana kerja ditempat anda bekerja?
 - a. Selalu menyenangkan
 - b. Seringkali menyenangkan
 - c. Menyenangkan
 - d. Kurang menyenangkan
 - e. Tidak menyenangkan
- 4. Bagaimana pendapat anda mengenai peraluran perusahaan untuk karyawan?
 - a. Sangat Ketat
 - b. Ketat
 - c. Cukup ketat
 - d. Kurang ketat
 - e. Tidak ketat
- Bagaimana tanggapan anda mengenai perhatian yang diberikan atasan terhadap karyawan?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - a Cukup
 - d Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

Bagaimana hubungan anda dengan atasan anda? Sangat Baik b. Baik Cukup d. Kurang Baik Tidak Baik e. Bagaimana hubungan anda dengan teman sekerja? Sangat Baik b, Baik Cukup Car d. Kurang Baik Tidak Baik Bagamana hubungan anda dengab karyawan lain yang berbeda jenis pekerjaan? 8. Sangat Baik Bak b Cukup d. Kurang Baik Tidak Baik VI. PRODUKTIVITAS KERJA Berapa hasil produksi yang dapat anda hasilkan dalam satu hariker ja? ≥30batang pipa b. 25-29 batang pipa. c. 20-24 batang pipa d. 15-19batang pipa e ≤14 batang pipa

Lampiran -2 Daffar Hazii Jawaban Responden

wy	nes et	Finan	sial						Ke	SUES	an F	158								
No.		1 2], 2	1 4	CJ18	1 6	7	JUME AH] [N	_	5	2	3	4	5	I 6	17	Ta	Гв	JUMLA
1	5	5	13	5 5	1	5 5	5	35	117	_	51	5	5	5	5	15	15	-	-	45
5	5	5	- 1 - 3	3	5 5	5	5	35			5	5	5	5	5	5	15	-		45
3	4	4					4	78	3		4	4		al	4	1	14	-	-	35
4	3	3		3	3	3 . 3	3	21	113		3	3	3	3	3	3	13	-	_	25
5	5	5	5		5 5	5	5	35	1 5	Т	5	5	5	5	5	5	5		5	45
B	4	1.3					4	78	6		4	\mathbf{A}	4	T.	4	4	+	3		34
7	14						1	28	1 7		a t	41	4	H	4	1	14	14	3	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35	Б	-	5	5	5	5	5	5	5	1 5	5	45
9	5	5	5	5	5 5	5	5	35	1 9		5	5	51	5	5	5	5	5	5	45
11	. 4	3	3	3	3	3	3	72	ro		3	3	3	2	ž	2	2	-	2	21
15	1 4	4	1 4	. 4		4	4	28	1 31		6	4	4	â	Ť	3	3	3	1 3	32
12	5	5	5	5	5	5	5	35	12		5 1	5	3	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	35	13	-	5 1	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	4	1.4	4	4	4	3	28	14		il.	4	7	4	4	4	4	1	3	35
15	4	3	3	3	3	3	3	22	15		-	3	3	2	2	2	2	2	2	
16	3	3	3	3	3	3	3	21	15	-	-	3	3	3	3	3	•	-	-	21
17	3	3	3	3	3	3	1 3	21	17			3	3	_	_	_	2	2	3	25
19	4	4	4	14	4	_	4	28	18	-	_	_	_	3	3	3	3	2	2	25
18	5	5	5	5	5	5	5	35	19		-	4	4	4	4	4	4	4	3	35
20	5	5	5	5	1 5	_	5	36	70	5		_	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	35	21	5	_		_	5	5	5	5	5	15	45
22	4	4	1	1	14	1	1	28	22	1		-	5	5	5	5	5	5	5	45
23	3	3	3	1 3	3	3	3	21	23	-	-	-	4	4	4	-	핓		3	35
24	3	3	3	3	3	3	3	21	-	3	_		_	3	3	3	3	2	2	25
25	5	5	5	5	5	5	4	34	24	3	_			3	3	3	3	2	7	25
76	5	5	5	5	5	5	5		25	15	_		_	5 V	5	5	.5	5	4	44
77	4	4	4	1	1	1	1	35	26	5	-		_	5 1	5	5	5	5	.5	45
28	3	3	3	3	3	3	3	26	23	4	_		-	1/	4	Q	4	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	21	28	-	-		-	3/	3	3	3	2	2	25
30	4	1	4	4	4	4	3		29	3	-		-	3	3	3	3	2	72	25
31	5	5	5	5	5	5	5	27	30	12	-	-			4	4	3	3	#4	34
32	5	5	5	5	5	5	5	36	37	15				5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	36	32	15	-	_		5	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	1	4	4	_	35	33	5			5 1	5	5	5	5	5	5	45
35	3	3	3	3	3	3	4	29	34		-	-	_	1	4	Ш		14	3	35
38	4	4	4	1	1	-	3	21	35	3	_			3	3	3	3	2	2	25
37	5	5	5	5		4		28	36	4		1	4	4	4	A		/3	3	34
88	5	5	5	5	5	5	5	35	37	5	1.5		_	5	5	5	5	5	5	45
WD	4	4	4	_	_	5	5	35	38	5	1		1	5	5	5	5	5	5	45
io l	3	3	3	3	3	4		26	39	4	-	-	_	_	4	4	4]	4	3	35
	3	3	3	3	3	3	2	20	40	3	-	1	_	_	3	3	2	2	2	26
2	5	5	_	_	_	3	3	21	41	_4	_	1	2 3		3	3	2	2	3	25
3	5	5	5	5	5	5	. 5	35	42	_5	-	_	1		5	5	5	5	5	45
4	4	4	_	$\overline{}$	5	5	5	36	43	5	-		5		5	5	5	5	5	45
5	4	1	4	4	4	4	3	27	44	_5	5	5	5			5	5	5	5	45
8	3	-	4	4	4	4	-4	28	45	-4	4	3		:	-	4	1	3	5	35
7	5	5	3	3	3	3	3	21	46	1	4	3] 3			4	1	3	5	35
В	4	4	5	5	5	S	5	36	47	5	5	115	5		_	5	5	5	5	45
9	5	-	-1	4	4	4	4	28	48	4	-4	4	i,	1		4	4	4	3	35
0	_	5	5	5	5	5	5	35	45	5	5	5	5	T		5	5	5	5	46
_	5	5	5	5	5	5	5	35	SÕ	5	5	5		-			5	5	5	45
1	3	3	3	3	3	3	3	21	51	3	. 3	3	-	_	-			3	3	24
2	4	4	-44	4	4	4	3	27	52	B	.4	4	-	-	-	-	4	4	4	36
3	5	5	S	5	5	5	5	35	53	5	15	5			_	-		5	5	45
Ŧ	5	5	5	5	5	5	5	35	51	5	5	5						5	5	45
1	4	4	4	:4	4	4	3	27	56	4	4	4		-			_	+	4	
5	3	3	3	3	3	3	3	21	56	3	3	3	3	3	-			2	2	36 25
4	5	5	5	5	5	5	5	35	57	5	5	5	5	5	-	-			_	
1	4	4	4	41	4	4	4	28	58	ă	5	1	3	4	-	-			5	45
ı 🗆	3	3	3	3	3	3	3	21	59	3	3	3	_	3	+-			3	4	35
		4	4	4.1	4	4	4	28		~ 1	- 14	-9		. 3	1 4		2	3 /	3	25

Lampren -2 Daffar Hasil Jawaban Responden

	_	Psik					Kap	is sar	Sos:	ial i							Drad Made
No.	11	2	3		-	JUMLAH	No	IT	2	3	14	1 5	Гв	17	Гв	JUMLAH	Prod. Kerj
1	<u>E</u>	5	5		5	25	T	5	5	5	5	1 5	15	5	5		
2	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	5	5			40	5
3	4	1.4	1 4	4	4	20	3	4	5	14	4	4	3	5	5	40	5
4	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	3	3	1 4	1	32	
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	_	3	3	24	3
В	4	14	3	4	4	19	6	4	4	1	4	4	5	5	5	40	5
7	4	4	1.4	14	4	20	7	4	4	-	-	-	14	4	4	32	4
8	5	5	5	5	1 5	25	8	5	_	_	4	4	4	4	4	32	4
9	5	5	1 3	5	5	25	8	_	5	5	5	5	5	5	5	40	5
10	3	3	3	3	3	15	U	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
11	4	3	3	Ĭ	4	18	-	3	3	3	3	_3	3	3	3	24	3
12	5	5	5	5	5		11	4	4	4	- 1	4	4	4	4	32	4
13	5	5	5	5		25	12	5	5	5	5	-5	5	5	5	40	5
14	4	4	4	_	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
15		_	-	4	4	20	-14	4	4		$\overline{\mathbf{I}}$	4	4		4	32	- 4
16	3	3	3	3	3	5	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
_	3	3	3	3	3	15	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
17	3	3	3	3	3	16	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
18	4	_4_	.4	4	-4	20	18	4	4		4	4	8		4		3
19	5	5	5	-ŝ	. 5	25	9	5	5	5	5	5	5	5	5	32	4
20	5	5	5	5	5	25	20	5	5	5	5	5	_			40	5
21	5	5	5	5	5	25	21	5	5	5	5	5	5	S	5	40	5
22	4	4	4	4	4	20	22	4	4	4	\rightarrow	_	5	5	5	40	5
Z3	3	- 3	3	3	3	25	23	3	3	-	4	7.4	4	4	4	32	4
21	3	3	3	3	3	15	24	3 1	_	3	3	3.	3	3	3	24	3
25	5	5	5	5	5	25	25	-	3	3	3	3	3	3	3	24	3
20	5	5	5	5	5	25		\5	5	5	5	5	0.5/	5	5	40	// 5
77	1	4	4	4	_		28	\5	5	5	5	5	5/1	5	5	40	5
28	3				-4)	20	27	4	MA.	4	4	4	4/	4	4	32	4
_	_	3	3	3	3	б	ZE	3	3	3	3	3	3	3	3	24 I	3
29	3	3	3	3	3	15	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
30	4	4	4	4	-4	20	30	4	4		4	4	4	4	-4	32	-1
31	5	5	5	5	5	25	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
32	5	- 5	5	5	5	25	32	5	5	6	5	5	5	5	5	45	5
33	5	5	5	5	5	25	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
34	4	.4.	4	4.	-4	20	34	4	4		4	4	1	4	4	32	
35	3	3	3	3	3	15	35	3	3	3	3	3	3	-	_		4
38	4	4	4	4	4.1	20	38	4	4	4	4	$\overline{}$	$\overline{}$	3	3	24	3
37	15	5	5	5	5	25	37	5	5		_	4	4	4	4	32	4
38	5	5	5	5	5	25	38	_	_	5	5	5	5	5	5	40	5
39	4	4	4	4	4	100		5	5	. 5	5	5	5	5	5	40	5
40	3	3	$\overline{}$	$\overline{}$	_	20	39	4	4	4	4	4	4	-1	4	32	4
\rightarrow	3	_	3	3	3	16	40	3	3 [3	3	3	3	3	3	24	3
41		3	3	3	3	15	41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
\rightarrow	5	5	5.	5	5	25	12	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5
43	5	5	5	5	5	25	43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
44	4	4	-4	4	4	20	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
45	-4	4	-4	4	4	20	45	4	4	4	4	4.[4	4	-41	32	- 4
45	3	3	3	3	3	5	45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
47	5	5	-5	5	5	25	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
48	4	4	4.	4.	4	20	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
49	5	5	5	5	5	25	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
50	5	15	5	5	5	25	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
51	3	3	3	3	3	15	51	3	3	3	3	3	3	3			
52	4	4	4		4	20	52	1	4						3	24	3
53	5	5	5	5	5	25	53	_		1	4	4	4	4	4	32	_4
54	5	_	5		_			5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
		5	\rightarrow	- 5	5	25	54	5	5	5	5	5	5	5	5 [40	5
55	4	4	4	-4	4	20	55	4	4	4	4	4	4	11	4	32	4
56	3	3	3	3	3	15	58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
57	5	5	5	5	5	25	57	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
58	4	-14	4	4	4	20	58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
	3	3	3	3	3	15	6/1	2	2 1	D	0	-1	- 1	-			-
59	3	-4		-3	3		59	3	3	3 [3	3]	3 [3	3	2(3

Lampiran 3 pengolahan data regresi berganda dengan menggunakan microstat

		REGRESS	SION ANALY	SIS			
	A FOR: D:M CASES: 60	AHMUD L	ABEL: OF VARIABLE				
JDE X	NAME		ME AN		SID.DEV.		
1	kep fina		8.7833		5.7209		
2	kep fisk		6.2833		8.4294		
3	kep.psik		0.7000		4.1182		
P. VAR.	kep.sosí prod.krj		3.2667 4,1500		6,5661 .8198		
DENDENT	VARIABLE:	nend kei					
PENDENT	ANITABLE:	ניאימטיום	A CI	AM			
	RESSION CO			RROR	T(DF= 55)	PROB.	PARTIAL r^2
p.fina		.0720		1900	7.916 3.763	,00000	.5326 .2049
p.fisk		.0204		0054	1.877	.06578	.0602
p.psik		- 11		0076	2.386	.02048	.093B
P.SOSI NSTANT		.0181 .1258		0076	4.300	10 20 40	,0,00
NETANT		,12,36					
D. ERROR	R OF EST.	.0305					
JUSTED F	R SQUARED :	.9986		A	$5 \leq 1$	/	
	R SOUARED =						
M	ULTIPLE R	.9994					
	-	ANALYSIS D	F VARIANCE	TABLE			
DURCE	SUM	OF SQUARES	ے العرواليات	ME	AN SOUARE	F RATIO	PROB.
GRESS 101		39.598	And the Part of th	عال: الر	9.8997 10	607.190	.000E +00
SIDUAL		.051	3 55	- 9.	33298E-04		
TAL		39.650	59				
					STANDARDI ZE	D RESIDUA	
089	ERVED CAL	CULATED	RESIDUAL -	2.0		O.	2.0
1	5.000	5.007	0066	2	*	2	- 3
2	5.000	5.007	0066	3		1	1
3	4.000	4.010	0100	3		1	1
4	3.000	3.013	0134	3		4	
5	5.000	5,007	0066	1		b	¥
6	4.000	3.961	.0392	4		1	
7	4.000	4.010	0100	.78			
8	5.000	5.007	0066	4	·	8	1
9	5.000	5.007	0037	of the second	ė,	k ?	7
.0	3.000 4.000	3.004 3.891	,1087	4		*	> 10
.1 .2 .3	5.000	5.007	0066	à	*	1	7
.4	5.000	5.007	0066	4	*	5	3
2	4.000	4.010	0100	1		*	1
. 4 5	3.000	3.004	0037	4		4	12
5	3.000	3.013	0134	4		:	1
7	3.000	3.013	0134	4	*	1	4

4,000	4.010	0100	* 4	
5.000	5.007	0066	* 4	
5.000	5.007	0066	* :	
5.000	5.007	0066 1	_ # 3	
4.000	4,010	0100 1	*	
3,000	3.013	0134 I	*	
3.000	3.013	0134	*	
5.000	4.914	.0859 [_ 8	
5,000	5.007	0066	* 🖫	
4.000	3.990	.0105	. 9	
3.000	3.013	0134	¥ (3)	
3.000	3.013	0134	* 3	
4.000	3.918	.0825	_ 31_	
5.000	5.007	0066	* (1)	
5.000	5.007	0066	* (1)	
5,000	5.007	0066	# (\$)	
4.000	4.010	0100	* 3	
3.000	3.013	0134	# 020	
4.000	3.990	.0105	(\$) *	
5,000	5.007	0066	# %i	
5.000	5.007	0066	4 111	
4,000	4.010	0100//	* 110	
3.000	2.962	.0382		*
3.000	3.013	0134	# (1) 77/	
5.000	5.007	0066	- # ip://	
5.000	5.007	0066	* 44///	
4.000	3,938	.0621		
4.000	4.010	0100	* <i>y</i> /	
3.000	3.013	0134	* //	
5.000	5.007	0066	~ (2)	
4.000	4.010	0100	77	
5.000	5.007	-,0066	///	
5.000	5.007	0066	// SL.	
3.000	2,993	0070	// 8	
4.000	3.958	مامع: سلطان آمونو اف 041 اعبية	· // il	.#
5.000	5.007	0066	/// # #	
5.000	5.007	-,0066 ;	3 / 3	
4.000	3.958	.0416		*
3.000	3.013	0134	F 3	
5.000	5.007	0066		
4.000	4.010	0100	* 3	
3.000	3.013	0134	*	
4.000	4.103	1027*<	1	

Table II 1 distribution (continued)

4	f _{0.28}	6 90	(o.93	(_{0.639}	E _{U-SPV}	ξ _{1.99} γ
41	0.6805	13025	1,6829	20195	2,4208	2.701
42	0.6804	13020	1,6820	2.018	2.4185	
43	0.6802	1.3016	1,6811	2.0167		2,698
44	0.6801	1.3011	1,6802		2.4163	2695
45	0.6800	1.3006		2,0154	2.4141	2.692
46			1.6794	2,0141	24121	2 689
47	0.6799 0.6797	1300.2	16787	2.0129	24102	2687
48		1,2998	1.6779	2.0112	24083	2.684
49	0.6796	1.2994	16 772	2.0106	2.4066	2682
	0.6795	12991	1.6766	2.0096		
50	06794	1,2987	1.6759	2.0086	2.4049	2680
51	0.6793	1.2984	16753			2.677
2	0.6792	12 980		2.0076	2.4017	2675
3	0.6791		1.6747	20066	2.4())2	267.1
4	0.6791	1.2977	1.674	2.0057	2.3988	2,671.
5		1.2974	1.6736	20049	23974	
	0.6790	1.2971	1.6730	2.0040	2,396	2.670
6	0.678	1. 3969	16725			266K
7	0.6788	1.2966	16720	20032	2,3948	3.666.5
8	- 11.67x7	11.2963		2.0025	2.3036	2 and y
9	0.6787	1.2961	1.6716	20017	2.,1924;	2003
0	0.6786	12958	1.6711	2.000	21W13	20018
			1.6706	2(800)	2.301	2 661
	0.6785	12956	16702	1,9996	2.3890	
1	0.6785	1.2954	1.6698	.9990		26.589
	0.6784	1 2951	16694		2,3880	2.6575
	0.6783	1,2949	1,6690	1.9983	23870	26:561
	0.6783	1.2947	1,6686	1.9977	1.3860	26549
	0.6782	-//		1,9991	23851	26.536
	0.6782	1.2945	1,6683	1.9966	2.38.42	
	0.6781	12943	1,6679	1.9960	238.33	36524
		1.2941	16676	19955	2 30 33	2,6512
	0.6781	1.2939	1.6672	1.9919	2.3824	2,650
	0,6780	12938	11 L6/69	19944	2.3816	26,490
	06780	2// CE-	المروح المسا	امعالاتافات	ALM C	26470
	0.6779	L: 29/4	Libitation	£9030	Sold	2
	0.6779	1/2/14	L6063:	1.9935	7220	2nd free
	0.6778	1 54 13	1,6(6)	1 9930		2,6454
	0.6778	1 39.11	1.6657	1.9925	A A FAN	3.1 > 1.3 /
		12929	1.6654	1 992	17/6	3)6439
	0.6777	139.28	1.6652		2 (177)	26430
	06777	1.2926	1,6649	1.9917	2 1/764	26421
	0.6776	12925		1.9913	J. 1258	
	0.6776	1.2924	1.6646	1,9908	23251	26412
	0.6776	12922	1,6644	1.9905	23745	2640
			1,6641	1.9901	23.734	2.6395
	0.6775	12921	1.6639	1.9897		2.6387
	0,677.5	129 20	16636		2 373.3	26.179
	0.6775	1,2918	1.6634	1.9893	2.3727	26371
	0.6774	1.2917	166.32	1.9890	2.3721	2.6364
	0.6774	12916	1.6630	1.9886	2.31.6	36056
	0,6774			19883	2,3710	2.63.49
	0.6773	1.2915	1,6628	1.9879	-287030	
	0.6773	12914	16626	1 9876	2.3700	2,63.42
	0.6773	12912	1.662 4	1.9873		26335
	GD773	12911	1.6622	19870	2,3695	2,63.29
				47070	2,3690	26322

Table III F distribution (continued)

					564 L	= Degre	COLL	CCOOIII	hr kniu	ctalot			
-1	107		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- 1	27	4.21	3,35	2:96	2.73	2.57	2.46	237	2.30	22.5	3.30	216	2.13
		7.68	5.49	4.60	411	3.79	3.56	3.39	3.26	3,64	3.66	2.98	2.9
- 1	28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	23.2
- 1		7.64	5.45	4.57	4.07	3.26	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90
- 1	29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	21.0
- 1		7.60	5,42	4.54	4.04	3.73	3.50	3,33	3,20	3.08	3.00	292	287
- [30	4,3:7	332	2.92	2.69	2.53	2.42	2,34	2.27	2.21	216	2.12	2.09
- 1		7.56	5.39	4,51	4.02	3.70	3.47	3,30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.8
- 1	32	4.15	3.30	2.90	267								
- 1	36	7.50	5.34	4.46		2.51	2.40	232	2.25	2.19	2.14	210	2,07
- 1	34	4.13			3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	29.1	2.86	2,80
- 1	34		3,28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	212	2.08	3115
- 1	27	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2,97	2,89	2,82	2,7 6
- 1	36	4,11	3.26	2.86	263	248	2.36	2.28	2.21	2,15	3,00	2.06	2.03
-11		7.39	5,25	4,38	3.89	3.58	3,35	3.18	3.0-3	2,9 4	2.86	2.78	2.72
- 1	38	4.10	3,25	2,85	2.62	2.46	235	2.26	2.19	2,14	2.09	2.05	2.02
5		735	5,21	4.34	3.86	3,54	3.32	3.35	3.02	2.91	2,82	2.75	2.69
L'endillination	40	4,08	3.23	284	2,61	2.45	234	2.25	2.18	2.12	207	2114	2,00
a II		7.31	5.18	431	3.83	351	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66
2	42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	206	202	
ā III.		7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.16		2.86			1.99
	41	4.06	3.21	282	2.58	243			2.96 2.16		2.77	2.70	2,6-1
5		7.24	5.12	4.26		(\//	2.31	2.23		2.10	205	2.01	1,98
	-46	4.05	3,70		3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2,84	2,75	2.68	2,62
1	-40			2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	214	209	2.64	2.00	1.97
	40	7.21	5, 10	4.24	376	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2,73	2.66	1260
	48	4]14	3.39	2.80	2.86	341	2.30	2,21	/234	2.48	2 113	1=99	1.94
:	e.,	7.19	5.08	4,22	3.74	12	3.20	3.04	2.98	2.80	2.71	1.64	2,58
	50	10.7	3.18	2,79	2.56	240	2.29	2.20	2.13	230	2.60	1.98	E.95
		7.1.7	5.06	4.20	3.72	3,41	3,18	3.02	2.88	2.76	3.70	26.2	2.56
9	(55)	4.07	3; 17		- <u>}</u> 254	2.38	227	2.18	2.11	216	204	1.57	1.93
		7.12	5.0L	4.16	3.68	337	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53
4	60	4 (30)	3.15	2.76	252	2.37	2.25	2-17	- 3 lb	2.04	£500	1.95	192
		7,08	4.98	4.13	3.65	334	3.42	2.95	2.82	2.7.2	2.63	2.56	2.50
т.	65	3,99	3.14	2.75	2.51	2.36	224	215	208	202	L98:	1.94	1.90
- 1		7.05	4.95	4.10	3.62	331	3.09	2,93	2.79	2.70	2.61	2,54	
- 1	70	3.98	3.13	274	250	2.35	223	214	2.07	201			2.47
- 1		7,01	4.92	4,08	3.60	3.29	3.07	2.91			1.97	1.93	1,89
-10	80	3.96	11.6	2,72	248	2.33	2,21		2,77	2.67	2.59	2,51	245
	0.4	6.96	4.88	4.04	3.56			2.12	205	1.99	1.95	1.91	1_SK
-11	100	3.94	3.09	2,70	246	3.25	3.04	2.87	2.74	2.64	1.55	2,48	2.41
1	NO C	6.90	4.82	3.98	3,51	2.30	219	2.10	2.03	E97	1.42	1.88	1.85
ш	125	3.92	307			3.20	2.99	282	2.69	1.59	2.51	2.43	2.36
	1	6.84	4.78	2,68	7 13	2.29	2.17	2.08	2.01	194	1.947	1.86	1.83
	150			394	3.47	3.27	2.95	2.79	2.65	2,56	2.47	2.40	2,33
10	100	3.91	3 06	2,67	3.43	2.27	2.16	2.07	200	1.94	1.69	1185	182
	200	6.81	4.75	3.91	3,44	3.14	2.92	27.6	2.62	2.53	2.44	2,37	2,30
	200	3,89	3.04	2.65	2.81	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1 87	1.83	1 80
		67.6	4,71	3.88	3.41	3.41	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2,34	22_8
	400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96		1.85	181	1.78
		6.70	4.66	3,83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2:46	2.37	2.29	2.23
	000	385	3.00	2.61	2.38	222	2.10	2.02	1.95	1.89	L.F.L		
10		6,66	4.62	3.80	3,34	3.04	2.82	2.66	2,53			1.80	1.76
	000	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	201	1.94	2.43	234	2.26	2,20
		6.64	4.60	3.78	3.32	3.0 2	2.80	2.64	2.51	1,8R 2,4I	2.32	2,24	2.18