ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (Persero) CABANG PASURUAN UNIT BANGIL

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS: K D-2009 019 PSI
NO. REG: D-2009/PSI/019
ASAL BUKU:
TANGGAL:

Oleh :

DONA NUR HIDAYAT
B07205025

DEPARTEMEN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2009

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Dona Nur Hidayat (B07205025)** ini telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi

Surabaya, 22 Juli 2009

Mengesahkan,
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Dakwah
Dekan,

Prof. Dr. H. Shonhadji Sholeh. Dip. IS
Nip. 1949 0728 1967 121 001

Ketua,

Abdul Muhid, M. Si
Nip. 1975 0205 2003 121 002

Sekretaris,

Lucky Abrorry, M. Psi
Nip. 1979 1001 2006 041 005

Penguji I,

Dra. Hj. Sri Astutik, M. Si
Nip. 1959 0205 1986 032 004

Penguji II,

dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip. 197209271996032002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Dona Nur Hidayat, B07205025, Analisis Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT PLN CABANG PASURUAN UNIT BANGIL

Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini yaitu masalah kepuasan kerja pada karyawan PT PLN cabang Pasuruan unit Bangil.. sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui factor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun hipotesis penelitian ini adalah "sudah memadai variabel (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial)" untuk dianalisi lebih lanjut terhadap faktor kepuasan kerja. Dan hipotesis yang kedua untik mencari perbedaan tingkat kepupasan kerja ditinjau dati jenis kelamin dan latar belakan pendidikan.

Untuk mengungkap persoalan tersebut diatas penellitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk memerikasa fakta dan data mengenai analisis factor kepuasan kerja. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN dengan jumlah 78 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengna teknik analisis data menggunakan analisis factor dan uji *Kruskall Wallis's* dengan bantuan komputer program *statistic package for social science* (SPSS) versi 11.5 *for windows*.

Berdasarkan dari hasil analisis data dengan menggunakan uji analisis factor dan uji *Kruskall Walli's*. Untuk analisis faktor diperoleh satu component yang mana komponen tersebut terdiri dari 8 variabel terukur dari kepuasan kerja dengan nilai koefisien matriks berturut-turut (0.732, 0.925, 0.943, 0.779, 0.830, 0.947, 0.924, 829) > 0.70, dan lebih besar dari nilai koefisien yang ditetapkan yakni 0.70, dengan urutan variabel sebagai berikut (gaji, kebebasan berpolitik, fasilitas, kesehatan, lingkungan kerja, keamanan kerja, sikap kerja dan penghargaan). Sedangkan pada uji perbedaan berdasarkan jenis kelamin diperoleh signifikansi berturut-turut. signifikansi berturu-turut (0.807, 0.687, 0.394 dan 0.840) > 0.05, yang artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pria dan wanita ditnjau dari variable (psikologis, social, fisik dan financial). Untuk uji perbedaan berdasarkan latar belakan pendidikan diperoleh signifikansi berturu turut (0.271, 0.781 dan 0.384) >, artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari variable (Social, Fisik Dan Financial) ditinjau dari latar belakang pendidikan. Sedangkan pada factor psikologis diperoleh signifikansi sebesar 0.038 < 0.05, artinya terdapat perbedaan artinya terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan pada factor psikologis, dan jika dilihat dari mean ranknya sebesar 56.79 lebih besar dari mean rank yang lainnya, maka karyawan yang berlatar belakang pendidian SMK mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pada faktor psikologis dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan (sarjana, diploma, SMA dan SMP).

***Kata Kunci*: Kepuasan Kerja**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR LAMPIRAN x
BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Kegunaan Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan 8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA
A. Kepuasan Kerja
1. Pengertian Kepuasan Kerja 10
2. Teori-teori Kepuasan Kerja 13
3. Fungsi Kepuasan Kerja 15
4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja 15
B. Relevansi Penelitian Terdahulu 21
C. Kerangka Teoritik 24
D. Hipotesis:
1. Hipotesis Mayor 28
2. Hipotesis Minor 28
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 30
B. Subyek Penelitian 32
C. Instrumen Pengumpulan Data 33
D. Uji Validitas 37
E. Uji Reliabilitas 40
F. Uji Prasyarat Normalitas 42
G. Teknik Analisa Data 43
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Hasil Penelitian 46
B. Pengujian Hipotesis 50
C. Pembahasan Hasil Penelitian 64
BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan 68
B. Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 71
DAFTAR LAMPIRAN 73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Data Karyawan 33
Tabel 3.2: Blue Print Skala Kepuasan Kerja 35
Tabel 3.3: Item-Item Valid Putaran Pertama 39
Tabel 3.4: Item-Item Valid Putaran Kedua 39
Tabel 3.5: Uji Faktor Item 40
Tabel 3.6: Uji Normalitas 43
Tabel 4.1: Communalities 60
Tabel 4.2: Total Variance 61
Tabel 4.3: Component Matrik 61

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 :Kerangka Teoritik 27
Gambar 2 :Desain Penelitian 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era seperti sekarang ini perkembangan terjadi di segala bidang kehidupan, hal ini menuntut kita untuk dapat mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dan salah satunya adalah bidang industri. Berkembangnya industrialisasi tersebut tidak hanya membutuhkan sistem manajemen yang baik saja tetapi juga sumber-sumber daya yang ada seperti mesin, bahan-bahan, fasilitas modal dan sumber daya manusia, hal ini menuntut manusia sebagai tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang melibatkan diri mereka secara pribadi atau dengan tugas-tugas yang penuh ketegangan di dalam suatu lingkungan kerja. Hal tersebut semakin menambah faktor terjadinya permasalahan dalam industri, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja

Suatu perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan pada karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras dan penuh dedikasi tinggi.

Pengertian di atas menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu diperlukan adanya pembinaan, penyadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja tersebut dapat menjadi kenyataan dan salah satunya adalah kepuasan kerja. Untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang sesungguhnya mempengaruhi atau membentuk nilai-nilai kepuasan kerja, kiranya perlu menelaah mengenai masalah "kerja" secara mendasar.[1]

Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu perusahaan. Menurut Agoes Dario kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan itu sendiri apakah membuat dirinya puas atau tidak. Penilaian ini bersifat individual, artinya antara individu satu dengan yang lain berbeda.[2] Sedangkan menurut Robbins kepuasan kerja mengacu kepada sikap individual secara umum terhadap pekerjaan. Seseorang dengan

---

[1] Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal 79
[2] Agoes Dario, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hal. 76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya[3]

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tinggat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengna keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang rasakan, dan sebaliknyua. Tiffin menjelaskan bahwa perasaan atau tanggapan yang muncul sebagai akibat dari pengalaman kerja yang barhubungan dengan nilai-nilai atau sikap sikap yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan sendiri akan menimbulklan perasaaan puas.

Biasanya orang akan merasa puas dengan kerja yang telah atau sedang dikerjakan, apabila yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya dan sesuai dengan tujuan bekerjanya maka orang tersebut akan merasa puas. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa seseorang memiliki suatu harapan, dan dengan demikian orang akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka orang akan merasa puas.[4]

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja sampai taraf tertentu hal ini memang bisa

---

[3] Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi,* (Jakarta: Erlangga, 2002), hal. 76
[4] Pandji Anoraga, *Psikologi....* hal. 79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima, terutama dalam suatu negara berkembang di mana uang merupakan kebutuhan vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.[5]

Tetapi dewasa ini ternyata, bahwa uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Dengan perkataan lain, tidak semua orang yang bekerja itu hanya mau bekerja karena membutuhkan uang. Selain itu masyarakat yang sudah dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama. Hal ini sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji termasuk pada kebutuhan dasar.

Good Watson memberi komentar: bahwasannya dengan memberikan gaji yang cukup belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja karyawan.[6]

Hullin memberikan pernyataan bahwa gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.[7]

Dua orang guru besar, Miller dan Form, sehubungan dengan hal ini menyatakan pendapatnya sebagai berikut: "motivasi untuk bekerja tidak bisa dikaitkan dengan atau hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil. Bahkan walaupun seluruh keluarganya telah diasuransikan untuk jaminan masa depan anak-anaknya, tetap saja orang itu

---

[5]M. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), hal 111
[6] Brown, Sebagaimana Dikutip Dalam Pandji Anoraga. *Psikologi* ....hal. 80
[7] Hulin, Sebagaimana Dikutip Dalam M. As'ad. *Psikologi*.... hal. 113

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja. Hal itu dilakukan mereka karena imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka.[8]

Bagi sementara orang, kerja merupakan sarana orang untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada pokoknya, bekerja itu merupakan aktifitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan."

Mengenai tingkat pendidikan Adib Fachan menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja begitu demikian juga dengan Gilmer dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengna pekerjaan yang mereka lakukan.[9]

Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa perbedaan jenis kelamin ternyata berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, glenn, taylor, dan wlaver, menemukan dalam penelitiannya yang mana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibanding pria. Tetapi dalam kasus lain ditemukan hasil yang berbeda. Menurut Bambang Haryo Wicaksono menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja wanita dan pria.[10]

Menimbulkan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan adalah merupakan suatu keharusan bagi setiap manajer. Salah satu sasaran penting dalam managemen sumber daya manusia dapat suatu organisasi

---

[8] Miller & Form, Sebagaimana Dikutip Dalam Pandji Anoraga, *Psikologi*..... hal 81
[9] Adib & Gilmer, Sebagaimana Dikutib Dalam M. As'ad, *Psikologi*....hal 122
[10] Bambang Haryo Wicaksono, Sebagaimana Dikutib Dalam M. As'ad, *Psikologi*..... hal 121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dan akurat.[11]

Apalagi pada pada suatu perusahaan yang berbadan usaha milik negara, yang mana dalam perekrutan karyawannya semuanya ditangani pihak pusat yang sebelumnya ditraining (disekolahkan) terlebih dahulu sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut diantaranya adalah perusahaan PT PLN (Persero). Yang mana instansi ini mengaharuskan karyawannya untuk memberikan pelayanan- pelayanan yang maksimal terhadap pelangganya sehingga tercipra suatu kerpercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut.[12]

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini ingin mengetahui:

1. Faktor apa saja yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PLN.

---

[11] Parwanto, "Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta", *Jurnal Fakultas Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah* Surakarta.

[12] Hasil wawancara dengan sekretaris manager PLN, 15 juni 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Setelah dilakukan analisis secara universal melalui analisis faktor kemudian dianalisis uji beda untuk mengetahui adanya perbedaan kepuasan kerja karyawan ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan.

D. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan, maka diharapkan adanya manfaat positif yang akan diambil, yaitu:

1. Secara Teoritis

   Diharapkan secara teoritis hasil penelitian ini dapat m emberi sumbangan pada dunia ilmu pengetahuan psikologi, khususnyan psikologi insdustri dan organisasi untuk menguji secara metodologis analisis faktor kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau wawasan bagi seseorang terutama pada:

   a. Perusahaan Dan Karyawan

      Dapat memetik manfaat sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga dapat mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan serta sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Peneliti

Memberikan pemahaman mengenai fungsi kepuasan kerja bagi karyawan di suatu perusahaan. Selain itu juga sebagi referensi bagi pengembangan selanjutnya

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah terdiri dari bab dan sub bab, kemudian terbagi menjadi bagian-bagian dari sub bab yang secara rinci adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

meliputi; latar belakang masalah yang merupakan paparan dari realita di lapangan, yang berisi mengenai hal-hal yang terkait dengan landasan berpikir berdasarkan fenomena dan kajian pendahuluan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Disamping itu juga menjelaskan tentang unsure-unsur yang menjadi syarat sebuah penelitian. Kemudian di dalamnya juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan dan idealita sesuai dengan teori rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka

yang meliputi; landasan pustaka yang berisikan pembahasan teori tentang kepuasan kerja yang terdiri dari: pengertian kepuasan kerja, teori-teori kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, relevansi dengan penelitian terdahulu, serta kerangka teori dan hipotesis. Tinjauan puataka dimaksudkan sebagai landasan dalam membut kerangga berfikir terhadap focus penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan untuk menjelaskan sejauh mana variabel-variabel yang diajukan mempengaruhi variabel yang diteliti

Bab III Metode penelitian

Membahas mengenai metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam membahas metode penelitian dipaparkan meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian yang membahas deskriptif penentuan subyek penelitian, instrumen pengumpulan data, uji validitas, uji relliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis

Bab IV: Hasil Penelitian

terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan substabsi atau inti dari laporan penelitian yang di maksud. Pada bab ini dipaparkan mengenai hasil temuan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dipaparkan pula pembahasan tentang hasil-hasil penelitian.

Bab V Penutup;

yang terdiri dari kesimpulan dari penelitian yang diteliti dan saran yang diberikan kepadan peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti hampir selama 20 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan di perusahaan-perusahaan besar, maka kemudian para ahli tersebut mendefinisikan kepuasan dengan berbagai pandangan diantaranya adalah. Menurut Robert Hopect, Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya[13]

Wexle dan Yulk, menyatakan Kepuasan kerja adalah *"is the way an employee feels about his/her job"* yang berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.[14]

Kovach menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai dir dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik.[15]

Menurut Tiffin, Kepuasan kerja adalah merupakan suatu hubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama.[16]

---

[13]Robert, Hoppect. Sebagai dikutip dalam Pandji Anoraga, *Psikologi*....hal 81
[14] Wexley & yukl. Sebagai dikutip dalam M. As'ad, *Psikolog* .....hal. 104
[15] Kovach sebagaimana dikutip dalam Ino Yuwono, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi UNAIR, 2005), hal. 118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Blum, Kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari suatu sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dari hubungan sosial individu di luar kerja[17]

Menurut Sutrisno Hadi, Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "*security feeling*" (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: Segi sosial ekonomi antara lain Gaji, gaji ini sebagai segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya dan jika gajinya sesuai yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas. Jaminan sosial, kebutuhan rasa aman (jaminan sosial) baik itu keamanan jiwa maupun harta, kebutuhan rasa aman ini muncul sebagai kebutuhan yang paling penting kalau kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, jaminan sosial ini meliputi perlindungan, keamanan dan lain-lain[18]

Segi sosial psikologi, kesempatan untuk maju, disamping kebutuhan biologis kebutuhan psikologis-pun dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja diantaranya kesempatan untuk maju, dalam hal ini kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Kesempatan mendapatkan penghargaan, kesempatan mendapatkan penghargaan seperti mendapat pujian kenaikan jabatan itu semua adalah kebutuhan psikologis yang dapat membuat karyawan menjadi puas dengan pekerjaannya. Berhubungan dengan masalah pengawasan, pengawasan yang tidak begitu ketat dan intensif biasanya juga dapat memberikan

---

[16]Tiffin, sebagaimana dikutip dalam Ino Yuwono, *Psikolog.....* hal 82
[17]Blum, sebagaimana dikutip dalam Ino Yuwono, *Psikologi.....* hal 82
[18] Sutrisno Hadi, Sebagai dikutip dalam Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasan tersendiri bagi orang-orang tertentu. Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan karyawan merupakan hal yang cukup penting untuk mendapatkan kepuasan kerja. Adanya ketegangan yang muncul dalam hubungan ini mudah sekali menimbulkan akibat yang kurang baik dalam hal kepuasan kerja, dalam hal ini kepribadian seseorang-lah yang akan mempengaruhi hubungan sosial antar karyawan. Selain itu pimpinan yang baik yang tidak memberikan rasa takut pada karyawannya, tetapi banyak menimbulkan rasa hormat atau menghargai akan sangat mempengaruhi bagi terpenuhinya kepuasan kerja.[19]

Newstrom : mengemukakan bahwa *"job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work"*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja.[20]

Howell dan Dipboye, memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaanya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaanya.[21]

Stephen Robins : Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang

---

[19] Sutrisno Hadi, Sebagai dikutip dalam Pandji Anoraga, *Psikologi*...hal 83

[20] Http://Id.Wikipedia,Org/Wiki/Wikipedia.Perihal"Ketenagakerjaan"Pengaksesan diakses tanggall 25 Oktober 2008

[21] Howell dan Dipboye, Sebagaimana dikutip dalam Ashar Munandar. *Psikologi Industri* Dan Organisasi, (Jakarta: UIP, 2004), Hal 350

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robbin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.[22]

Handoko menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.[23]

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menurut Wesley dan Yulk dapat diterangkan menurut tiga macam teori, yaitu: pertama, *discrepancy theory* mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian, Locke meneragkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy antara should he (expectation, needs atau values)* dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

---

[22]Http://Id.Wikipedia,Org/Wiki/Wikipedia.Perihal"Ketenagakerjaan" pengaksesan diakses tanggal 25 oktober 2008

[23]Http://Id.Wikipedia,Org/Wiki/Wikipedia.Perihal"Ketenagakerjaan" pengaksesan diakses tanggal 25 Oktober 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawler, mengemukakan bahwa sikap karyawan terhadapa pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian yang dirasakan (*discrepancy*).

Kedua, *equity theory* yang dikembangkan oleh adam, pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa bahwa puas sepanjang mereka rasakan ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen keadilan meliputi tiga hal, yaitu a) *input*, adalah sesuatu hal yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaanya. b) *out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya. c) *comparations persons*, adalah perbandingan antara onput dan out comes yang diperolehnya.

Ketiga, *two factor theory* yang dikemukakan oleh Herberg. Prinsip-prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu.berdasarkan hasil penelitian Herzbeg membagi situasi yang mempengarui sikap seseorang terhadap pekerjaanya menjadi dua kelompok yaitu: a) *satisfers* atau motivator. Faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility danb advancement dan b) dissatifiers atau hygiene* faktor, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

company policy and administration, supervision tehnical, salary, interpersenal relations, working condition, job security dan status.

3. Fungsi Kepuasan Kerja

Secara historis, fungsi kepuasan kerja sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam banyak kasus, sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dengan kinerja kerja yang tinggi juga, akan tetapi hal itu tidak selalu cukup kuan dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi, tetapi tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri bukan merupakan suatu motivator kuat. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuik memlihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional diciptakan.[24]

4. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ghiselli & Brown diantaranya; (1) kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih

---

[24] T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 195

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah; (2) pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terdapat kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya; (3) umur, dinyatakan bahwa umur ada hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan yakni umur antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan yang kurang puas terhadap pekerjaan; (4) jaminan finansial dan jaminan sosial, jaminan finansial dan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (5) mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Gilmer faktor-faktor kepuasan kerja meliputi: (1) kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja; (2) keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja; (3) gaji, gaji lebih banyak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya; (4) perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil (5) pengawasan, bagi karyawan pengawasan dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Pengawasan yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over; (6) kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir; (7) komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Schemerhorn mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu; (1) pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; (2) penyelia (*supervision*), Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya; (3) teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; (4) promosi (*promotion*),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.[25]

Stephen Robins mengemukakan pendapatnya tentang kepuasan kerja diantaranya: Pertama, kerja yang secara mental menantang, Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.[26]

Kedua, ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang

---

[25] "Http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Kepuasan_Kerja" diakses 18 September 2008
[26] "Http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Kepuasan_Kerja" diakses 18 September 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

Ketiga, Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrem (terlalu banyak atau sedikit).

Keempat, rekan kerja yang mendukung, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kelima, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Dari berbagai pendapat diatas dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:[27]

a. Faktor Psikologis

   Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi: *safety*, sikap terhadap kerja, instansi, kesempatan untuk maju dan penghargaan

b. Faktor Sosial:

   Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan baik diantaranya rekan kerja, pengawasan, kebebasan berpolitik, kepemimpinan

c. Faktor Fisik

   Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan dan kondisi fisik karyawan diantaranya: lingkungan kerja

[27] M. As'ad. *Psikologi* .... , hal 115-116

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan), kondisi kesehatan karyawan.

d. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: besaran gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan, posisi.

B. Relevansi Penelitian Terdahulu

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja banyak sekali orang yang mempersepsikan bahwasannya uang adalah faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Tetapi dewasa ini ternyata uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi orang untuk bekerja.

Miller dan form menyatakan pendapatnya sebagai berikut" kepuasan kerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka sebab orang akan tetap bekerja meskipun sudah tidak membutuhkan hal yang bersifat materiil.[28] Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Gilmer bahwasannya gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang akan mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.[29]

Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, maka perlu dicantumkan berbagai hasil penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

---

[28] Pandji Anoraga. *Psikologi* ..... hal 81
[29] M. As'ad. *Psikologi* ..... hal 114

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ujianto dalam penelitiannya mengenai Pola Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dosen, PTN atau PTS, diperoleh hasil ($p < 0.01$) yang menyatakan bahwasannya terdapat pola hubungan yang signifikan antara pola kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja.[30] Dalam penelitian yang dilakukan oleh Parwanto mengenai Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja (kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil $p=0.045$ (<0.05) yang menyatakan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang juga diteliti oleh Parwanto, diperoleh hasil $p= 0.507$ (>0.05) yang menyatakan bahwasannya tidak ada pengaruh yang signifikan sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu Parwanto juga meneliti Pengaruh Variabel Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang mana hasilnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil $p=0.039$ (<0.05), yang menyatakan bahwasannya gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Friska Stefani Mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, diperoleh hasil $p=0.00$ (< 0.05), yang menyatakan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan model kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.[31]

---

[30] Ujianto, Pola kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dosen PTN/PTS, *Jurnal Psikologi Fenomena*, 2005, hal 8-16

[31] Firska Stifani."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja", Jurnal Pronesis Vol.6 No. 12 Desember 2004 hal. 85-109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian lain dari Lestari, Atizal Dan Djunaidi tahun 2001 mengenai Hubungan Tipe Kepribadian Dan Model Lingkungan Kerja Konvensional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh hasil, $p < 0.01$ yang menyatakan bahwasannya model lingkungan dan kepribadian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.[32]

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dawal, Taha and Ghazilla mengenai *job satisfaction of shop floor workers in automotive Industries In Malaysia yang terdiri dari job characteristic (skill variety, task identity, task significance autonomy and feedback), Environment Factor (temperature, humidity, noise and light), job organization factors (job rotation, work method, training, problem solving and goal setting), social faktor (wages, reasonable working house, cooperate coworkers, supervision, shift*) diperoleh hasil bahwa faktor ciri-ciri kerja *(job characteristic factor*) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kedua faktor lingkungan (*environment factors*) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ke tiga faktor organisasi (*organization factors*) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan yang keempat faktor sosial (*social factors*) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[33]

---

[32] Lestari, Rizaldi dan Djunaidi. Hubungan kecocokan tipe kepribadian dan model lngkungan kerja konvensional dengan kepuasan kerja karyawan administrasi di PT KRSM. *Jurnal Psikologi*. Vol 7, No.1, Maret 2001.

[33] S.Z. Dawal, Z.Taha, and R.A. Ghazalli. *Job Satisfaction Of Shop Floor Workers In Automotive Industries In Malaysia*, Anima, Indonesian Psychological Journal,2006, Vol 21, No.3 hal 249-259

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas dapat diketahui ada banyak berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan rata-rata memperoleh signifikansi kurang dari 0.05.

C. Kerangka Teoritik

Dalam kerangka teoritik dapat dijelaskan bahwa ada 15 faktor yang digunakan atau untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan, ke lima belas variabel terukur dapat dijelaskan sebagai berikut dengan menggolongkannya menjadi 4 faktor:

1. Faktor Psikologis:

   Yang mana faktor ini menyangkut atau berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang terdiri dari

   a. Kesempatan Untuk Maju

      Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui kesempatan yang diberikan perusahan untuk mengembangkan potensinya

   b. Instansi

      Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui kebijakan yang diberikan oleh instansi

   c. Keamanan Kerja

      Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui perasaan aman yang diterima karyawan saat bekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Sikap Kerja

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui bagaimana dia mempersepsikan pekerjaan yang dia hadapi

e. Penghargaan

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui penghargaan yang diberikan.

2. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan bagaimana interaksi karyawan dalam lingkungan kerja dalam bekerja yang meliputi:

a. Rekan kerja

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui rekan kerja sejawat.

b. Kebebasan Berpolitik

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui kebebasan untuk berpendapat

c. Pengawasan

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui pengawasan yang dilakukan atasan

d. Kepemimpinan

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui model kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan diantaranya

a. Kesehatan Karyawan

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui kondisi fisik karyawan dalam bekerja

b. Lingkungan Kerja

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui lingkungan kerja yang mendukung diantaranya: suhu udara, penerangan, parkir, kantin dan lain-lain.

4. Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi

a. Gaji

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui upah yang diterima karyawan.

b. Tunjangan

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui macam-macam tunjangan yang diberikan mesalnya tunjangan hari raya dan lain-lain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Posisi

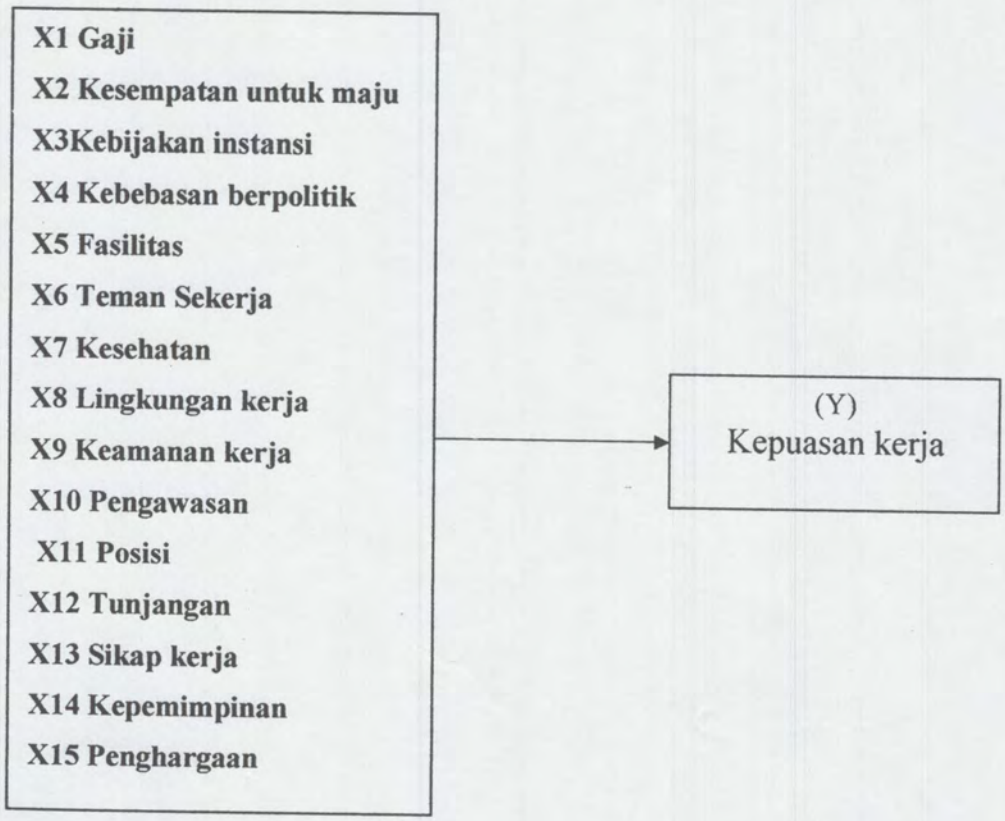
Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui posisi yang diberikan oleh instansi.

d. Fasilitas

Yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui fasilitas pribadi yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan dari penjelasan diatas serta dilihat dari berbagai penelitian terdahulu mengenai berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya peneliti dapat menyusun kerangka teoritik sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka teoritik



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis

Dari kerangka teoritik diatas dapat diajukan beberapa hipotesis:

Hipotesis Mayor:

Ho: tidak ada pengaruh faktor (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial) terhadap faktor kepuasan kerja

Ha: terdapat pengaruh (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial) untuk terhadap faktor kepuasan kerja

Hipotesis Minor

Setelah dianalisis melalui analisis faktor secara umum maka selanjutnya akan dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

Ho Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Psikologi ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan

Ha:Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Psikologi ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan

Ho: Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja Dari Faktor Sosial ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

Ha: Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Sosial ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

Ho: Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Fisik ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan.

Ha: Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Fisik ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ho: Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Finansial ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

Ha: Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Finansial ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode ialah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Sedangkan metodologi ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Jadi, metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian.[34]

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi pengaruh antara variabel yang diteliti.[35]

Jenis penelitian ini adalah analisis faktor yaitu bertujuan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang paling mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Dalam penelitian ini ada berbagai 2 macam variabel yang mana untuk variabel independent-nya ada 14 cabang yaitu:

a. Variabel bebas (X) adalah faktor-faktor (gaji, kesempatan untuk maju, kebijakan instansi, kebebasan berpolitik, fasilitas, teman sekerja,

---

[34] Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996) hal 42
[35] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004). hal.5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

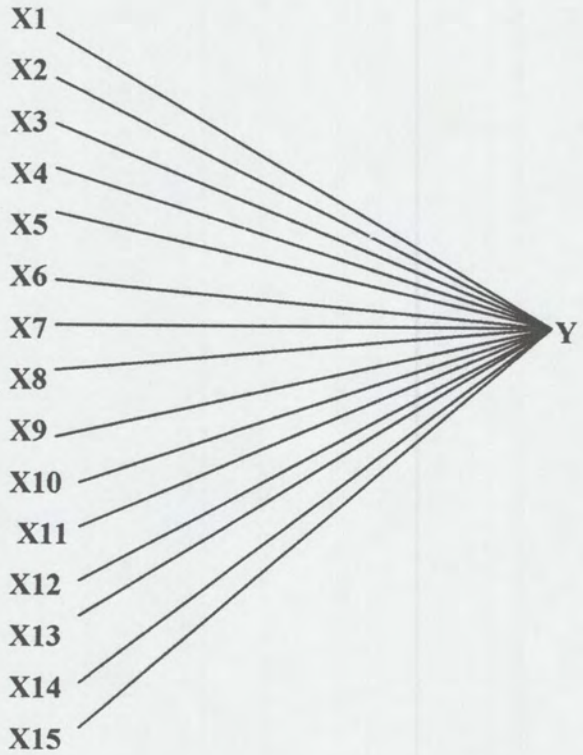
kesehatan, lingkungan kerja, keamanan kerja, pengawasan, posisi, tunjangan, sikap kerja, kepemimpinan, penghargaan).

b. Variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja

Adapun skema penelitian yang dilaksanakan adalah:

Gambar 2

Desain Penelitian



Masing-masing variabel tersebut dapat di definisi operasionalkan. Definisi operasional merupakan yang didasari pada karakteristik yang dapat diobservasikan dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.[36]

Adapun definisi operasional dari variabel kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah kondisi sosial finansial, psikologis dan fisik dan hal itu hanya dapat dirasakan oleh individu itu sendiri

B. Subyek Penelitian

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya atau karakteristiknya akan di duga.[37]karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, jabatan dan lain-lain.[38] Pada penggunaan populasi dibatasi sebagai sejumlah individu paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.[39]

Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan PLN Pasuruan cabang Bangil. Alasan peneliti melakukan penelitian di PLN karena menurut peneliti variable-variabel yang diajukan sesuai dengan kapasitas karyawan yang ada di instansi tersebut dan peneliti tidak melakukan penelitian di pabrik, dikhawatirkan nantinya hasil dari

---

[36] Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif* , (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal. 67

[37] Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial Dan Pendidikan,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007). Hal 99

[38] Latipun, *Psikologi Eksperimen*, (Malang: Umum Press, 2001), hal 41

[39] Sutrisno Hadi, Metode Reseach (Yogyakarta: Andi Offset, 1988), hal 220

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian bisa bias karena pegawai di pabrik menurut peneliti mempunyai kecenderungan hanya mengincar upah atau gaji yang tinggi.

Mengingat jumlah populasi yang ada di PT. PLN berjumlah kurang lebih 78 karyawan, maka peneliti mengambil seluruh jumlah karyawan yang ada di instansi tersebut. Sehingga tidak menggunakan teknik pengambilan sample, adapun karakteristik karyawan yang ada di PLN terdiri dari 17 karyawan PLN dan 61 karyawan *Outsourcing*

Adapun data karyawan PT PLN dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.1
Data Karyawan

No	Jenis kelamin	Jumlah	Keterangan
1	Laki-laki	67	
2	Perempuan	11	

No	Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Sarjana	14	
2	Diploma	13	
3	SMA	34	
4	SMK	12	
5	SMP	5	

C. Instrument Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran.[40] Tujuan ini harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara yang efisien dan akurat. Untuk mengungkap fakta mengenai

[40] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ", (Banding: Alfabeta, 2008), hal. 244

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel kepuasan kerja, digunakan skala kepuasan kerja. Adapun untuk mengungkap variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini digunakan skala kepuasan kerja dengan model fixed yang di adaptasi dari *Need Satisfaction Questionaire*. Model skala ini yaitu skala respon yang didasarkan pada teori discrepancy dimana setiap item ada 2 pernyataan yaitu *Should Be* dan yang satunya untuk *Is Now* tetapi model ini sudah di adaptasi menjadi bentuk lain.

Bentuk skala kepuasan kerja dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*. Pernyataan *Favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan Unfavourable adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang di ungkap.

Sebelum menyusun skala kepuasan kerja terlebih dahulu dirumuskan definisi operasionalnya, yang didapatkan dari berbagai definisi mengenai kepuasan kerja yang telah dipaparkan sebelumnya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah kondisi sosial finansial, psikologis dan fisik dan hal itu hanya dapat dirasakan oleh individu itu sendiri.

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk menyusun skala kepuasan kerja antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Faktor Psikologis ini menyangkut kepuasan yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan

b. Faktor Sosial ini menyangkut kepuasan yang berhubungan dengan bagaimana interaksi karyawan dalam lingkungan kerja saat bekerja.

c. Faktor Fisik ini menyangkut kepuasan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi karyawan

d. Faktor Finansial ini menyangkut kepuasan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

Data tentang variabel kepuasan kerja dapat diperoleh dengan menyusun alat ukur skala kepuasan kerja yang berjumlah 32 item yang terdiri dari 16 item pernyataan *Favourable* dan 16 item pernyataan *Unfavourable*

Indikator-indikator tersebut diatas akan dikembangkan menjadi item-item pernyataan sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan. Untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator perlu dibuat kisi-kisi (blue print) penyusunan skala kepuasan kerja.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		F	UF	
1	*Psikologis*	1,9,17,25,27	5,13,21,29,31	10
2	*Sosial*	2,10,18,26	6,14,22,30	8
3	*Fisik*	3,11,19	7,15,23	6
4	*Finansial*	4,12,20,28	8,16,24,32	8
JUMLAH		16	16	32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini disusun berdasarkan skala likert, karena skala likert diyakini memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

a. Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan, dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
b. Skalanya relatif mudah dibuat
c. Reliabilitasnya cukup tinggi
d. Jangka respon yang besar membuat skala likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap yang dimiliki subyek.[41]

Adapun petunjuk skoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *Favourable* dan *Unfavourable* adalah sebagai berikut:

a. Untuk pernyataan yang *Favourable*
    1. Skor 5 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
    2. Skor 4 untuk jawaban yang setuju (S)
    3. Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
    4. Skor 2 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
    5. Skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)
b. Untuk pernyataan *Unfavourable*
    1. Skor 1 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
    2. Skor 2 untuk jawaban yang setuju (S)

[41] M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia, 1998), hal 398

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
4. Skor 4 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
5. Skor 5 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)

D. Uji Validitas

Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau hasil ukurnya yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud tes tersebut.

Menurut Sumadi Suryabrata validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (item-item correlation) yang biasa disebut korelasi biserial.[42] Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sasarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 11.5 for windows. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi (r hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel dimana untuk subyek ketentuan df = N-2 pada penelitian ini karena N = 78, berarti 78-2 = 76 dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, maka diperoleh r tabel = 0.227.[43]

Adapun Rumus Korelasi Product Moment

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

[42] Sumadi Suryabrata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hal 8
[43] Abdul Muhid, Modul Analisis Data Pada Statistik Parametrik Dan Non Parametrik Program SPSS For Windows, (Surabaya: 2008) hal 88.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

N = Banyaknya Subyek

X = Angka Pada Variabel

Y = Angka Ada Variabel Kedua

Rxy = Nilai Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui kelebihan bobot (*over estimate*) maka angka korelasi tersebut kemudian dikorelasikan dengan Teknik Korelasi *Part Whole*, dengan rumus:

Korelasi Part Whole

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(SB_y - SB_x)}{\sqrt{\{(SB_{x^2}) + (SB_{y^2}) - 2(r_{xy})(SB_x)(SB_y)\}}}$$

Keterangan:

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

r_{xy} = Koefisien validitas *Produt Moment*

SB_x = simpangan baku skor butir

SB_y = simpangan baku skor total

Pengujian validitas adalah suatu alat ukur berkualitas baik, kalau valid jika item tersebut mempunyai dukungan kuat terhadap skor total. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bentuk statistical package for social science (SPSS) versi 11.5 for windows. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi dimana pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel ketentuan df= N-2, atau dalam penelitian ini karena N =78 berarti 78-2 = 76 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 % dan diperoleh r table sebesar 0.227.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adapun kaidah yang digunakan adalah jika harga *corrected item total correlation* < *r table*, maka item tidak valid, dan jika harga *corrected item total correlation* > *r table*, maka item valid.

Dari hasil uji validitas 32 item skala kepuasan kerja pada keryawan pt pln (persero) cabang Pasuruan unit Bangil terdapat 25 item yang valid yaitu item nomor 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31 dan item yang gugur ada 9 item yaitu nomor 2, 6, 8, 13, 17, 18, 22, 28, dan 32, kemudian dianalisis kembali dengna item-item yang valid saja diperoleh 2 item yang tidak valid jadi dari ke 32 item yang valid ada 21 item dan yang tidak valid ada 11dengan taraf signifikansi 5%.

Item-item yang valid dapat disajikan dalam table sebagai berikut

TABEL 3.3

Item	Item Corrected	R Tabel	Keterangan
Item 1	0.7524	0.227	Valid
Item 3	0.8473	0.227	Valid
Item 4	0.5188	0.227	Valid
Item 5	0.5802	0.227	Valid
Item 6	0.8475	0.227	Valid
Item 7	0.7524	0.227	Valid
Item 8	0.2791	0.227	Valid
Item 9	0.2459	0.227	Valid
Item 10	0.3242	0.227	Valid
Item 11	0.2791	0.227	Valid
Item 12	0.2459	0.227	Valid
Item 13	0.3341	0.227	Valid
Item 14	0.8475	0.227	Valid
Item 15	0.4691	0.227	Valid
Item 16	0.2891	0.227	Valid
Item 17	0.8475	0.227	Valid
Item 18	0.5188	0.227	Valid
Item 19	0.2363	0.227	Valid
Item 20	0.4413	0.227	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item 21	0.5802	0.227	Valid
Item 22	0.7524	0.227	Valid
Item 23	0.4413	0.227	Valid
Item 24	0.7522	0.227	Valid

Dari hasil *Corrected item-total correlation* kemudian akan diuji ulang dengan cara menganalisis perfaktor tanpa mengikut sertakan item yang tidak valid.

Adapun hasil dari uji item dapat di lihat pada tabel dibawah inii

TABEL 3.4

Item	Item Corrected	R Tabel	Keterangan
Item 1	0.8565	0.227	Valid
Item 3	0.8475	0.227	Valid
Item 4	0.659	0.227	Valid
Item 5	0.6602	0.227	Valid
Item 6	0.8475	0.227	Valid
Item 7	0.9204	0.227	Valid
Item 8	0.465	0.227	Valid
Item 9	0.2459	0.227	Valid
Item 10	0.4169	0.227	Valid
Item 11	0.465	0.227	Valid
Item 12	0.2459	0.227	Valid
Item 13	0.4169	0.227	Valid
Item 14	0.8475	0.227	Valid
Item 15	0.3953	0.227	Valid
Item 16	0.8475	0.227	Valid
Item 17	0.5188	0.227	Valid
Item 18	0.4413	0.227	Valid
Item 19	0.6602	0.227	Valid
Item 20	0.9204	0.227	Valid
Item 21	0.4413	0.227	Valid
Item 22	0.9204	0.227	Valid

Tabel 3.5
Uji faktor item

Uji faktor	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total corelation	Alpha if item deleted
Factor 1	52.8974	192.7686	.9112	.8540
Factor 2	58.9487	322.7506	.7667	.9092
Factor 3	52.4872	237.4998	.8390	.8654
Factor 4	56.3590	288.2850	.8149	.8817

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat di percaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.[44] Untuk mencari reliabilitas alat ukur skala kepuasan kerja digunakan rumus alpha. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Adapun Rumus Alpha

$$R\|=\left[\frac{K}{(k-1}\right]\left[1-\frac{\sum\sigma_h^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

R11 = **Reliabilitas Instrument**

K = **Banyaknya Butir Pertanyaan**

$\sum\sigma_h^2$ = **Jumlah Varians Butir**

σ_1^2 = **Varians Total**

Menurut Saifuddin Azwar tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 1 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.[45]

---

[44] Saifuddin Azwar. *Reliabilitas Dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal 4

[45] Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), hal 177

Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.9083 > 0.227, maka instrument kepuasan kerja tersebut **sangat reliabel** artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrument pengmpulan data. Kriteria lain menyebutkan nilai korelasi sama dengna atau lebih besar 0.8 maka instrument tersebut reliabel, sebaliknya kalu kurang dari 0.8 maka instrumen kurang reliabel (Sarwono, 2006). Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.9083 maka alat ukur kepuasan kerja ini dapat digunakan untuk mengukur skala kepuasan kerja

F. Uji Prasyarat Normalitas Data

Sebelum analisa data dilakukan, maka prasyarat yang harus dipenuhi adalah mengetahui apakah sampael atau popuplasi yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak, dengan teknik uji kolmogorov *smirnov dan shapiro-wilk* akan dijelaskan sejauh mana data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah jika suatu distribusi dikatakan normal apabila signifikansi > 0.05 dan sebaliknya suatu distribusi dikatakan tidak normal apabila signifikansinya < 0.05, uji normalitas ini menggunakan program SPSS 11,5 for windows

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengna bantuan komputer spss versi 11.5 for windows. Adapun uji normalitas data yangdigunakan ini adalah menggunakan *Kolmogorof Smirnof dan Shapiro Wilk.*

Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jika sig < 0,05, maka sebaran adalah **tidak normal**

Jika sig > 0,05, maka sebaran adalah **normal**

Dari uji normalitas data dengan teknik *kolmogorov-smornof dan shapiro wilk* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari uji normalitas data variabel kepuasan kerja diperoleh hasil kolmogorov smirnov = 0.091 dengan derajat kebebasan 78 sebesar 0.175 > 0.05 yang berarti sebaran data adalah **normal.**

Sedangkan dari uji normalitas menggunakan shapiro wilk diperolah hasil sebesar = 0.952 dengan signifikansi sebesar 0.005, yang berarti sebaran data tidak normal..

Adapun hasil uji normalitas variabel kepuasna kerja tersebut dapat disajikan pada tabel berikut:

TABEL 3.6

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepuasan kerja	.091	78	.172	.952	78	.005

a. Lilliefors Significance Correction

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan. Dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hipotesis tentang faktor mana yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan analisis faktor.

Analisis faktor adalah merupakan teknik statistik untuk mengidentifikasi faktor-faktor dalam jumlah kecil yang dapat mewakili seperangkat variabel yang banyak.[46]

Adapun persamaan analisis faktor (multivariate) adalah sebagai berikut:[47]

Rumus Persamaan Analisis Faktor

$$Y' = w_1.X_1 + w_2.X_2 + w_3.X_3 + \ldots\ldots\ldots + w_n.X_n$$

Keterangan:

Xn= Variabel Yang Ditentukan Oleh Peneliti

Wn= Hasil Proses Multivariat

Yang diadaptasi dari *Persamaan Regresi Linear* berganda sebagai salah satu komponen multivariate

adapun persamaannya adalah sebagai berikut

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ldots\ldots b_n X_n$$

Setelah dianalisis faktor secara universal nantinya akan di uji dengan menggunakan model komparasi (perbandingan) antara variabel terukurnya dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin, status dan golongan.

---

[46] Zaini Hasan, *Aplikasi Analisis Faktor Dengan Komputer*,(malang: UNM, 2005), hal 1
[47] Singgah Gunarsa, *Statistik Multivariate*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004) hal 1

Adapun analisis yang digunakan adalah *Kruskal Wallis* dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 11.5 for windows. Pada analisis ini akan dilihat kepuasan kerja faktor psikologi, fisik, finansial dan sosial yang ditinjau dari jenis kelamin, stitus dan golongan.

Rumus Kruskal Wallis

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{j:1}^{k} \frac{R_j^2}{N_j} - 3(N+1)$$

Keterangan:

N= Banyak Baris Dalam Kolom

K= Banyak Kolom

R_j= Jumlah Rangfking Dalam Kolom

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

1. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan oleh peneliti adalah persiapan penelitian terlebih dahulu agar tidak ada kendala ketika melaksanakan penelitian di lapangan. Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi penyusunan instrumen penelitian, penentuan scoring alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum persiapan penelitian ini dilakukan ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan yaitu; pertama, merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut. Setelah rumusan masalah dan tujuan penelitian ini tercapai, selanjutnya peneliti melakukan survey awal dalam kaitannya dengan upaya pendekatan yang dilakukan peneliti terhadap pihak manajemen perusahaan mengenai kemungkinan boleh tidaknya diadakan penelitian ini.

Langkah selanjutnya adalah melakukan studi pustaka. Pada tahap ini, peneliti mencari, mempelajari dan memperdalam item literature-literatur yang relevan baik itu teori, asumsi maupun data sekunder yang berupa hasil penelitian terdahulu. Tentunya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoretis yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang akan diukur dan menganalisa hasil perolehan data.

b. Penyusunan Instrumen

Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrument penelitian ini yaitu; pertama peneliti menentukan indikator-indikator dari variabel penelitian yaitu variabel kepuasan kerja yang instrumennya disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan landasan teori yang dianut

Setelah blue print atau kisi-kisi tersusun lengkap dengan proporsinya, peneliti kemudian membuat item-item berdasarkan blue print yaitu mencakup item soal yang mengandung pernyataan yang sifatnya positif (favourable atau mendukung) konstruk teori dan item soal yang mengandung pernyataan yang sifatnya negatif (unfavourable atau kontra) dengan konstruk teori, kemudian item-item yang dibuat tersebut dipertimbangkan kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan.

c. Penentuan Skoring Alat Ukur

Setiap item yang disusun dalam kuesioner diberi nilai masing-masing alternatif jawaban. Dalam penelitian ini digunakan skala likert, dengan alternatif jawaban yang bergerak dari interval 1 sampai dengan 5, yaitu tiap-tiap item yang favourable atau unfavourable mempunyai jawaban; sangant setuju (SS), setuju (S), ragu ®, tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi: *Pertama*, mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua jurusan yang selanjutnya di ajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah melalui staf akademik, surat penelitian ini kemudian dikeluarkan oleh pihak Fakultas. *Kedua*, peneliti kemudian membawa surat ijin dari Fakultas dan menyerahkan satu berkas proposal kepada perusahaan. *Ketiga*, peneliti kemudian melakukan konsultasi dengan pimpinan PT PLN. Setelah melakukan konsultasi, peneliti kemudian mendapatkan ijin dari pimpinan dan memberikan jawaban secara resmi yang ditujukan kepada pihak Fakultas Dakwah dan peneliti menyatakan pihak PT PLN tidak keberatan terhadap pnelitian yang akan dilakukan peneliti asalkan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut dan *Keempat*, peneliti menyerahkan 80 *questionaers* kepada pihak perusahaan yang selanjutnya ditangani oleh pihak perusahaan.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT PLN dan untuk mencari perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan. Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis Mayor:

Ho = Tidak terdapat pengaruh faktor (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial) terhadap kepuasan kerja

Ha = Terdapat pengaruh faktor (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial) terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Minor

Setelah dianalisis melalui analisis faktor secara umum maka selanjutnya akan dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

Ho Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Psikologi ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan

Ha:Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Psikologi ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan

Ho: Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja Dari Faktor Sosial ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

Ha: Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Sosial ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

Ho: Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Fisik ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan.

Ha: Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Fisik ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

Ho: Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Finansial ditinjau dari jenis kelamin, dan pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha: Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari Faktor Finansial ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan

B. PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis Mayor:

Ho = tidak terdapat pengaruh faktor (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial) terhadap kepuasan kerja

Ha = Terdapat pengaruh faktor (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial) terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan analisis faktor dengan bantuan program *SPSS 11.5 for windows*. Diperoleh hasil sebagai berikut

PROSES REDUCTION

Analisis Faktor (Pengujian 1)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.666 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dengan metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Ha: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.
- Msa < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji pertama ini dibagian bawah (anti-image correlation), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh variabel ke-6 (teman sekerja)= 0.294, tidak memenuhi batas 0.70, maka variabel tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang

Analisis Faktor (Pengujian 2)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.744 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dennga metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Ho: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.
- Msa < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji kedua ini dibagian bawah (*anti-image correlation*), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh variabel ke-12 (tunjangan)= 0.346, tidak memenuhi batas 0.70, maka variabel tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang

Analisis Faktor (Pengujian 3)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.773 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dennga metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Ho: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.
- Msa < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji ketiga ini dibagian bawah (*anti-image correlation*), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh variabel ke-11 (posisi)= 0.449, tidak memenuhi batas 0.70, maka variabel tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang

Analisis Faktor (Pengujian 4)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.785 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dennga metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Ho: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- MSA < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji keempat ini dibagian bawah (*anti-image correlation*), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh variabel ke-10 (pengawasan)= 0.493, tidak memenuhi batas 0.70, maka variabel tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

Analisis Faktor (Pengujian 5)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.791 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dennga metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Ho: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.
- Msa < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji kelima ini dibagian bawah (*anti-image correlation*), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh variabel ke-14 (Kepemimpinan)= 0.654, tidak memenuhi batas 0.70, maka variabel tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

Analisis Faktor (pengujian 6)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.846 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dennga metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ho: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.
- Msa < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji keenam ini dibagian bawah (*anti-image correlation*), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh variabel ke-3 (kebijakan instansi)= 0.553, tidak memenuhi batas 0.70, maka variabel tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

Analisis Faktor (pengujian 7)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.858 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dennga metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Ho: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.
- Msa < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji ketujuh ini dibagian bawah (*anti-image correlation*), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh variabel ke-2 (kesempatan maju)= 0.657, tidak memenuhi batas 0.70, maka variabel tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Analisis Faktor (Pengujian 8)

Angka *KMO and Bartlett's* adalah 0.859 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dennga metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Ho: sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas(signifikansi):

- Angka Sig.> 0.05, maka HO diterima
- Angka Sig< 0.05, maka HO ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0 sampai 1,dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0.70)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA > 0.70, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut.
- Msa < 0.70, variabel masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalilsia lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar msa ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut ini:

Anti-Image Matrik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada uji kedelapan ini dibagian bawah (*anti-image correlation*), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), tidak diperoleh variabelyang tidak memenuhi batas 0.70, maka proses reduksi di hentikan dan akan dilanjut dengan analisis *Communalities*

ANALISIS COMMUNALITIES

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam persentase dari suatu variabel. Dari tabel diatas, terlihat hampir semua variabel mempunyai communalities diatas 0.70, kecuali variabel (gaji, kesehatan, lingkungan kerja, penghargaan), namun karena hanya ada satu faktor yang terbentuk , maka angka tersebut tetap dipakai. Sedangkan pada uji ***componnent matrik*** semua angka faktor loading ada diatas angka pembata (cut off point) adalah 0.70, dengan demikian semua faktor yang terbentuk sudah bisa mewakili semua variabel yang lain.

Adapun data dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

TABEL 4.1

Communalities

	Initial	Extraction
X1	1.000	.523
X4	1.000	.856
X5	1.000	.889
X7	1.000	.607
X8	1.000	.688
X9	1.000	.897
X13	1.000	.854
X15	1.000	.687

Extraction Method: Principal Component Analysis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL 4.2

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.000	75.006	75.006	6.000	75.006	75.006
2	.731	9.133	84.139			
3	.489	6.118	90.257			
4	.370	4.620	94.877			
5	.218	2.719	97.596			
6	.099	1.232	98.828			
7	.052	.653	99.481			
8	.042	.519	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

TABEL 4.3

Component Matrix[a]

	Component
	1
X1	.723
X4	.925
X5	.943
X7	.779
X8	.830
X9	.947
X13	.924
X15	.829

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis Minor 1

Ho: Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari factor (Psikologis, Social, Fisik Dan Financial) ditinjau dari jenis kelamin

Ha: Terdapat perbedaan kepuasan kerja dari faktor (Psikologis, Sosial, Fisik Dan Finansial) ditnjau dari jenis kelamin.

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji *kruskall wallis* dengan bantuan program spss 11.5 for windows diperoleh h hasil analisa data tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Jika signifikansi > 0.05 maka ho diterima dan jika signifikansi < 0.05 maka ho ditolak. Pada penelitian ini dari faktor kepuasan kerja (**psikologis**) diperoleh signifikansi sebesar 0.807 artinya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pria dan wanita ditinjau dari variabel (**psikologis**). Pada faktor kepuasan kerja (**sosial**) diperoleh signifikansi sebesar 0.687, artinya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pria dan wanita ditinjau dari variabel (**sosial**). Pada faktor kepuasan kerja (**fisik**) diperoleh signifikansi sebesar 0.394, artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pria dan wanita ditinjau dari variabel (**fisik**), sedangkan pada faktor kepuasan kerja (finansial), diperoleh signifikansi sebesar 0.840, artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pria dan wanita ditinjau dari variabel finansial.

Hipotesis Minor 2

H0: tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari factor (psikologis, social, fisik dan financial) ditinjau dari latar belakang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha: terdapat perbedaan kepuasan kerja dari faktor (psikologis, sosial, fisik dan finansial) ditnjau dari latar belakang

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji *kruskall wallis* dengan bantuan program spss 11.5 for windows diperoleh hasil analisa data tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Jika signifikansi > 0.05 maka ho diterima dan jika signifikansi < 0.05 maka ho ditolak. Pada penelitian ini dari faktor kepuasan kerja (**psikologis**) diperoleh signifikansi sebesar 0.039 artinya, terdapat perbedaan kepuasan kerja variabel (**psikologis**) ditinjau dari latar belakang pendidikan, jika dilihat dari *mean rank* pada analisis ini sebesar 56.79 lebih besar dari mean rank yang lainnya, maka karyawan yang berlatar belakang pendidian SMK mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pada faktor psikologis dibandingkan dengna karyawan yang berpendidikan (sarjana, diploma, SMA dan SMP) Pada faktor kepuasan kerja (**sosial**) diperoleh signifikansi sebesar 0.271, artinya, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari variabel (**sosial**) ditinjau dari latar belakang pendidikan. Pada faktor kepuasan kerja (**fisik**) diperoleh signifikansi sebesar 0.781, artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari variabel (**fisik**) ditinjau dari latar belakang pendidikan, sedangkan pada faktor kepuasan kerja (finansial), diperoleh signifikansi sebesar 0.384, artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari variabel (**finansial**) ditinjau dari latar belakang pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui proses analisis factor diperoleh hasil dari ke lima belas variabel yang diteliti, dengan proses faktoring bisa diredusksi menjadi hanya satu faktor dan diperoleh hasil nilai koefisien berturut-turut dari **komponen matrik** (0.732, 0.925, 0.943, 0.779, 0.830, 0.947, 0.924, 829) > 0.70, dan lebih besar dari yang ditetapkan yakni 0.70, dengan urutan variabel sebagai berikut (gaji, kebebasan berpolitik, fasilitas, kesehatan, lingkungan kerja, keamanan kerja, sikap kerja dan penghargaan) dari hasil **komponen matrik** di atas penulis dapat mengklarifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) adalah yang menempati peringkat 1-3 yaitu faktor keamanan kerja, faktor fasilitas, kebebasan berpolitik yang kemudian disusul faktor lainnya yaitu sikap kerja, lingkungan kerja,penghargaan, kesehatan, dan gaji. Jadi dari ke lima belas faktor ternyata faktor keamanan kerja, faktor fasilitas, kebebasan berpolitik yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) cabang Pasuruan unit Bangil.

Kemudian setelah dilakukan uji data melalui analisis factor kemudian peneliti melakukan uji perbedaan factor kepuasan kerja dari variabel (psikologis, social, fisik, financial) yang ditinjau dari jenis kelamin diperoleh signifikansi berturu-turut (0.807, 0.687, 0.394 dan 0.840) > 0.05, yang artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pria dan wanita ditnjau dari variable (psikologis, social, fisik dan financial).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan dari uji perbedaan factor kepuasan kerja dari variabel psikologis yang ditinjau dari later belakang pendidikan diperoleh signifikansi 0.039, artinya terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan pada factor psikologis, dan jika dilihat dari mean ranknya sebesar 56.79 lebih besar dari mean rank yang lainnya, maka karyawan yang berlatar belakang pendidian SMK mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pada faktor psikologis dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan (sarjana, diploma, SMA dan SMP). Sedangkan dari uji perbedaan factor kepuasan kerja dari variable (sosial, fisik dan finansial) yang ditinjau dari latar belakang pendidikan diperoleh signifikansi berturut-turut (0.271, 0.781 dan 0.384) > 0.05, artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari variable (psikologis, social, fisik dan financial) ditinjau dari latar belakang pendidikan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi, Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "*security feeling*" (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: Segi sosial ekonomi antara lain Gaji, gaji ini sebagai segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya dan jika gajinya sesuai yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas. Jaminan sosial, kebutuhan rasa aman (jaminan sosial) baik itu keamanan jiwa maupun harta, kebutuhan rasa aman ini muncul sebagai kebutuhan yang paling penting kalau kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, jaminan sosial ini meliputi perlindungan, keamanan dan lain-lain[48]

---

[48] Sutrisno Hadi. Sebagai dikutip dalam Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Segi sosial psikologi, kesempatan untuk maju, disamping kebutuhan biologis kebutuhan psikologis-pun dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja diantaranya kesempatan untuk maju, dalam hal ini kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Kesempatan mendapatkan penghargaan, kesempatan mendapatkan penghargaan seperti mendapat pujian kenaikan jabatan itu semua adalah kebutuhan psikologis yang dapat membuat karyawan menjadi puas dengan pekerjaannya. Berhubungan dengan masalah pengawasan, pengawasan yang tidak begitu ketat dan intensif biasanya juga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi orang-orang tertentu. Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan karyawan merupakan hal yang cukup penting untuk mendapatkan kepuasan kerja. Adanya ketegangan yang muncul dalam hubungan ini mudah sekali menimbulkan akibat yang kurang baik dalam hal kepuasan kerja, dalam hal ini kepribadian seseorang-lah yang akan mempengaruhi hubungan sosial antar karyawan. Selain itu pimpinan yang baik yang tidak memberikan rasa takut pada karyawannya, tetapi banyak menimbulkan rasa hormat atau menghargai akan sangat mempengaruhi bagi terpenuhinya kepuasan kerja.[49]

Handoko menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang

---

[49] Sutrisno Hadi. Sebagai dikutip dalam Pandji Anoraga, *Psikologi*...hal 83

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dihadapi di lingkungan kerjanya.[50] Apabila faktor-faktor kepuasan kerja dipersepsikan baik, maka karyawan akan senang dan betah untuk bekerja diperusahaan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Adapun hal-hal lain yang mendukung hasil-hasil penelitian ini antara lain adalah tingkat kesahian dan keandalan alat ukur yang cukup memenuhi persyaratan. Disamping itu karena terpenuhinya semua karakteristik sampel seperti yang telah diisyaratkan sebelumnya sarta situasi yang juga mendukung pada saat penelitian, kesungguhan dam mengisi atau menjawab angkat, jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak perusahaan dan peneliti serta tersedianya waktu yang khusus dan cukup untuk mengisi angket yang diterima.

---

[50]Http://Id.Wikipedia,Org/Wiki/Wikipedia.Perihal"Ketenagakerjaan"pengaksesan diakses tanggall 25 Oktober 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui proses analisis factor diperoleh hasil:

1. Dari ke lima belas variabel yang diteliti, dengan proses faktoring bisa direduksi menjadi hanya satu factor, berdasarkan angka KMO *and Bartlett's* pada pengujian pertama dengan nilai koefisien adalah 0.666 dengan signifikansi 0.000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0.5 dan signifikansinya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variable-variabel dari kepuasan kerja tersebut sebenarnya sudah bisa dianalisi lebih lanjut dan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun tetap dilakukan analisis pervariabel dengan metode *Anti-Image*. dan diperoleh hasil nilai koefisien berturut-turut dari **komponan matrik** (0.732, 0.925, 0.943, 0.779, 0.830, 0.947, 0.924, 829) > 0.70, dan lebih besar dari yang ditetapkan yakni 0.70, dengan urutan variabel sebagai berikut (gaji, kebebasan berpolitik, fasilitas, kesehatan, lingkungan kerja, keamanan kerja, sikap kerja dan penghargaan) dari hasil **komponen matrik** di atas penulis dapat mengklarifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) adalah yang menempati peringkat 1-3 yaitu faktor keamanan kerja, faktor fasilitas, kebebasan berpolitik yang kemudian disusul faktor lainnya yaitu sikap kerja, lingkungan kerja,penghargaan, kesehatan, dan gaji. Jadi dari ke lima belas faktor ternyata faktor keamanan kerja, faktor fasilitas, kebebasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpolitik yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) cabang Pasuruan unit Bangil.

2. Pada analiais uji perbedaan factor kepuasan kerja dari variabel (Psikologis, Social, Fisik, Financial) yang ditinjau dari jenis kelamin diperoleh signifikansi berturu-turut (0.807, 0.687, 0.394 dan 0.840) > 0.05, yang artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pria dan wanita ditnjau dari variable (psikologis, social, fisik dan financial). Sedangkan dari uji perbedaan factor kepuasan kerja dari variabel psikologis yang ditinjau dari latar belakang pendidikan diperoleh signifikansi 0.039, artinya terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan pada factor psikologis, dan jika dilihat dari mean ranknya sebesar 56.79 lebih besar dari mean rank yang lainnya, maka karyawan yang berlatar belakang pendidian SMK mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pada faktor psikologis dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan (sarjana, diploma, SMA dan SMP). Sedangkan dari uji perbedaan factor kepuasan kerja dari variable (sosial, fisik dan finansial) yang ditinjau dari latar belakang pendidikan diperoleh signifikansi berturut-turut (0.271, 0.781 dan 0.384) > 0.05, artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dari variable (psikologis, social, fisik dan financial) ditinjau dari latar belakang pendidikan

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagi Perusahaan

Dengan mengetahui faktor-faktor dalam kepuasan kerja, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai produktifitas kerja dapat terwujud dengna baik.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Perlu kiranya dilaukan upaya penelitian lebih lanjut tentang analisis faktor-faktor kepuasna kerja ditempat-tempat yang berbeda sehingga dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya, untuk mengadakan penelitian lebih lanjut kiranya perlu menambah variabel penelitian dan jumlah subyek agar dapat lebih menguatkan hasil penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. (1998), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Jakarta*: PT. Rineka Cipta.

As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*, Yogyakarta : liberty.

Azwar, Saifuddin, (2002), *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

————————, (2004). *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

————————, (2007). *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dawal, S.Z. Taha Z., and Ghazalli R.A.. *Job Satisfaction Of Shop Floor Workers In Automotive Industries In Malaysia*, Anima, Indonesian Psychological Journal,2006, Vol 21, No.3

Gunarsa, Singgih. (2004). *Statistik Multivariate*, Jakarta: Elex Media Komputindo.

Hasan, Zaini. (2005). *Aplikasi Analisis Faktor Dengan Komputer*, Malang: UNM.

Hamid, E.S., Rowi, budiman. (2003) Membangun *Pfofesional Muhammadiyah*, Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAP PRESS

Muhid, Abdul. (2008). *Modul Analisis Data Pada Statistik Parametrik Dan Non Parametrik Program SPSS For Windows*, Surabaya.

Parwanto, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta*, Jurnal, Fakultas Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Purwanto. (2007). *Instrumen Penelitian Sosial Dan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Http://Id.Wikipedia,Org/Wiki/Wikipedia.Perihalketenagakerjaan, diakses (tanggal 25 Oktober 2008).

Http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Kepuasan_Kerja diakses (tanggal 18 September 2008).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Latipun. (2001), *Psikologi Eksperimen*, Malang: Umm Press.

Lestari, Rizaldi dan Djunaidi. (2001) *Hubungan kecocokan tipe kepribadian dan model lngkungan kerja konvensional dengan kepuasan kerja karyawan administrasi di PT KRSM*. Jurnal Psikologi. Vol 7, No.1

Munandar, Ashar. (2004). Psikologi Industri Dan Organisasi, Jakarta : UIP.

Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian,* Jakarta: Ghalia.

Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stifani, Firska. (2004). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Pronesis Vol.6 No. 12 Desember

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. (2000), *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*, (Yogyakarta: Andi Offset.

Ujianto. (2005). *Pola kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dosen PTN/PTS,* Jurnal Psikologi Fenomena.

Usman, Husaini. (1996). *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.

Yuwono, Ino. (2005). Psikologi Industri & Organisasi, Surabaya: Fakultas Psikologi UNAIR.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id