

**STUDI TENTANG PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SRI GUNTING
PRATAMA SINGOSARI MALANG**

**LAPORAN SKRIPSI
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN**

Oleh :

**DWICO YULIANDIKA MAYLANA
NIM. 0310840019**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERIKANAN
MALANG
2008**

**STUDI TENTANG PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN di PT.SRI GUNTING PRATAMA
SINGOSARI MALANG**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perikanan
pada Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya**

Oleh :

**DWICO YULIANDIKA MAYLANA
NIM. 0310840019-84**

Menyetujui

Dosen Penguji I

(Ir. Ismadi, MS)

Tanggal :

Dosen Pembimbing I

(DR. Ir. Harsuko Riniwati, MS)

Tanggal :

Dosen Penguji II

(Ir. Mimit Primyastanto, MP)

Tanggal :

Dosen Pembimbing II

(Ir. Pudji Purwanti, MP)

Tanggal :

**Mengetahui,
Ketua Jurusan**

Ir. MAHENO SRI W, MS

Tanggal :

RINGKASAN

DWICO YULIANDIKA MAYLANA. Studi Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang. (Dibawah Bimbingan DR. Ir. Harsuko Riniwati, M,S dan Ir. Pudji Purwanti, MP)

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan produksi suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas produksi maka diperlukan kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan, maka dari itu diperlukan suatu dorongan (motivasi) untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motifasi kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik, karyawan akan mengalami ketidakpuasan seperti mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja, dan juga bisa mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi, karyawan cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan tepung agar-agar PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X_1) (gaji, bonus) dan kompensasi tidak langsung (X_2) (tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan jamsostek) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara keseluruhan atau bersama-sama pada PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah : bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dan pertimbangan arah dan kebijakan perusahaan saat ini serta penetapan visi dan misi di masa yang akan datang. Bagi mahasiswa dan perguruan tinggi, sebagai informasi ilmiah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian ini.. Sedangkan bagi Pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijaksanaan di bidang tenaga kerja.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Sedangkan metode pengambilan data dibagi menjadi 2 yaitu, untuk data primer yang digunakan adalah *survey* dan untuk pengambilan data skunder memakai metode dokumentasi. Teknik analisa yang digunakan adalah program SPSS 11.5 *for windows*. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas Analisis data yang digunakan adalah uji t, uji F, dan regresi linear berganda.

Dari hasil regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,7 artinya 70% variabel kinerja dijelaskan oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Dari

analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan sebagai berikut $Y = 0,00000115 + 0,86X_1 + 0,055X_2 + e$. Ini berarti kompensasi yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi langsung. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pada uji t juga dapat disimpulkan bahwa secara individu kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara signifikan.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan cara memberikan kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Apabila setiap perusahaan mampu memberikan imbalan yang setimpal dan layak yaitu dengan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Maka setiap karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan yang setimpal atas apa yang telah mereka korbankan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja serta tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Dengan pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung, maka perusahaan akan mampu menciptakan kondisi yang positif serta mampu memotivasi karyawannya agar bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan. Apabila setiap perusahaan mampu memahami apa yang sebenarnya karyawan inginkan untuk mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, maka hal ini akan mampu mewujudkan sikap saling menghargai dan rasa saling memiliki serta sikap yang kooperatif dan positif diantara kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan : (1) Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan keberadaan kompensasi tidak langsung yang berupa pelaksanaan jamsostek, karena bagaimanapun juga meskipun kompensasi langsung lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kompensasi langsung dapat memberikan kesejahteraan karyawan PT. Sri Gunung Pratama. Selain itu kompensasi tidak langsung dapat memberikan ketenangan dan kepuasan kerja apabila diberikan secara tepat.. (2) Pemenuhan kompensasi langsung yang berupa gaji dan bonus hendaknya dipertahankan, karena berdasarkan penelitian diperoleh fakta bahwa karyawan lebih bergairah dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif jika mereka mendapatkan gaji dan bonus yang layak. (3) Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk membuktikan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “ **Studi Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang.**“. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana perikanan di Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya.

Laporan ini berisi tentang variabel-variabel pengukur kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung serta variabel-variabel pengukur kepuasan kerja karyawan. Selain itu, skripsi ini juga berisi tentang bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menganalisa semua variabel menggunakan sistem aplikasi statistik yaitu SPSS versi 11.0 *for windows*.

Dalam pelaksanaan dan penulisan laporan akhir skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Tak lupa rasa terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. DR. Ir. Harsuko Riniwati, MS selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.
2. Ir. Pudji Purwanti, MP selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.

3. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sri Gunting Pratama atas kerja sama dan kesediaannya menerima peneliti untuk melakukan penelitian.
4. Seluruh keluarga, Ayah, Mama, Mas, dan kedua adik ku. Terima kasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.
5. Seluruh pihak yang turut membantu dan berperan dalam penyelesaian tulisan ini.

Penulis berharap, semoga laporan ini bermanfaat dan memberikan informasi bagi semua pihak yang berminat dan memerlukan.

Malang, Desember 2007

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
 BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kompensasi	8
2.1.1 Pengertian Kompensasi	8
2.1.2 Tujuan Kompensasi	8
2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi	9
2.1.4 Asas Kompensasi	10
2.1.5 Hal-hal Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	11
2.2 Kepuasan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2 Faktor-faktor Yang Terlibat Dalam Kepuasan Kerja	14
2.2.3 Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja	16
 BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Metode	17
3.2 Obyek Penelitian	17

3.3 Jenis dan Pengumpulan Data	17
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.4.1 Populasi Penelitian.....	19
3.4.2 Sampel Penelitian.....	19
3.5 Konsep, Variabel, dan Pengukuran	21
3.5.1 Konsep dan Variabel.....	21
3.5.2 Operasionalisasi Variabel.....	23
3.5.3 Skala Pengukuran.....	24
3.6 Validitas dan Reabilitas	25
3.6.1 Uji Validitas	25
3.6.2 Uji Reliabilitas	26
3.7 Analisa Data	27
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
3.7.2 Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	28
3.7.3 Uji F	28
3.7.4 Uji t	29

BAB 4. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	30
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	31
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	32
4.2 Proses Produksi	37
4.2.1 Bahan Baku.....	37
4.2.2 Bahan Pembantu	37
4.2.3 Bahan Tambahan.....	39
4.2.4 Proses Pembuatan	40

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Manajemen Tenaga Kerja	51
5.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja.....	51
5.1.2 Perekrutan Tenaga Kerja	53
5.1.3 Staffing (Penyusunan Personalia)	54

5.1.4 Kompensasi	57
5.1.4.1 Pengaturan Upah Tenaga Kerja	57
5.1.4.2 Tunjangan.....	58
5.1.4.3 Cuti Karyawan	59
5.1.4.4 Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan.....	60
5.1.5 Pengembangan Tenaga Kerja.....	60
5.1.6 Pengawasan Tenaga Kerja	61
5.1.7 Pemutusan Hubungan Kerja.....	65
5.2 Gambaran Umum Responden	66
5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	69
5.3.1 Kompensasi Langsung (X1)	69
5.3.2 Kompensasi Tidak Langsung (X2)	72
5.3.3 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	76
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	82
5.4.1 Uji Validitas	82
5.4.2 Uji Reliabilitas	83
5.5 Analisa Data	84
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
5.5.2 Uji F	85
5.5.3 Uji t	86
5.6 Pembahasan.....	87
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Matrik Indikator Penelitian.....	22
2 Operasionalisasi Variabel	23
3. Penentuan skor jawaban responden	25
4. Klasifikasi dan jumlah tenaga kerja PT. Sri Gunung berdasarkan jenis kelamin.....	51
5. Klasifikasi dan jumlah tenaga kerja di PT. Sri Gunung berdasarkan tingkat pendidikan ..	52
6. Klasifikasi responden berdasarkan umur	66
7. Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan	67
8. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin	68
9. Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja	68
10. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi langsung	69
11. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi tidak langsung.....	72
12. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja.....	76
13. Uji Validitas.....	82
14. Kriteria Indeks Reliabilitas	83
15. Nilai Reabilitas	83
16. Uji t	86



DAFTAR GAMBAR

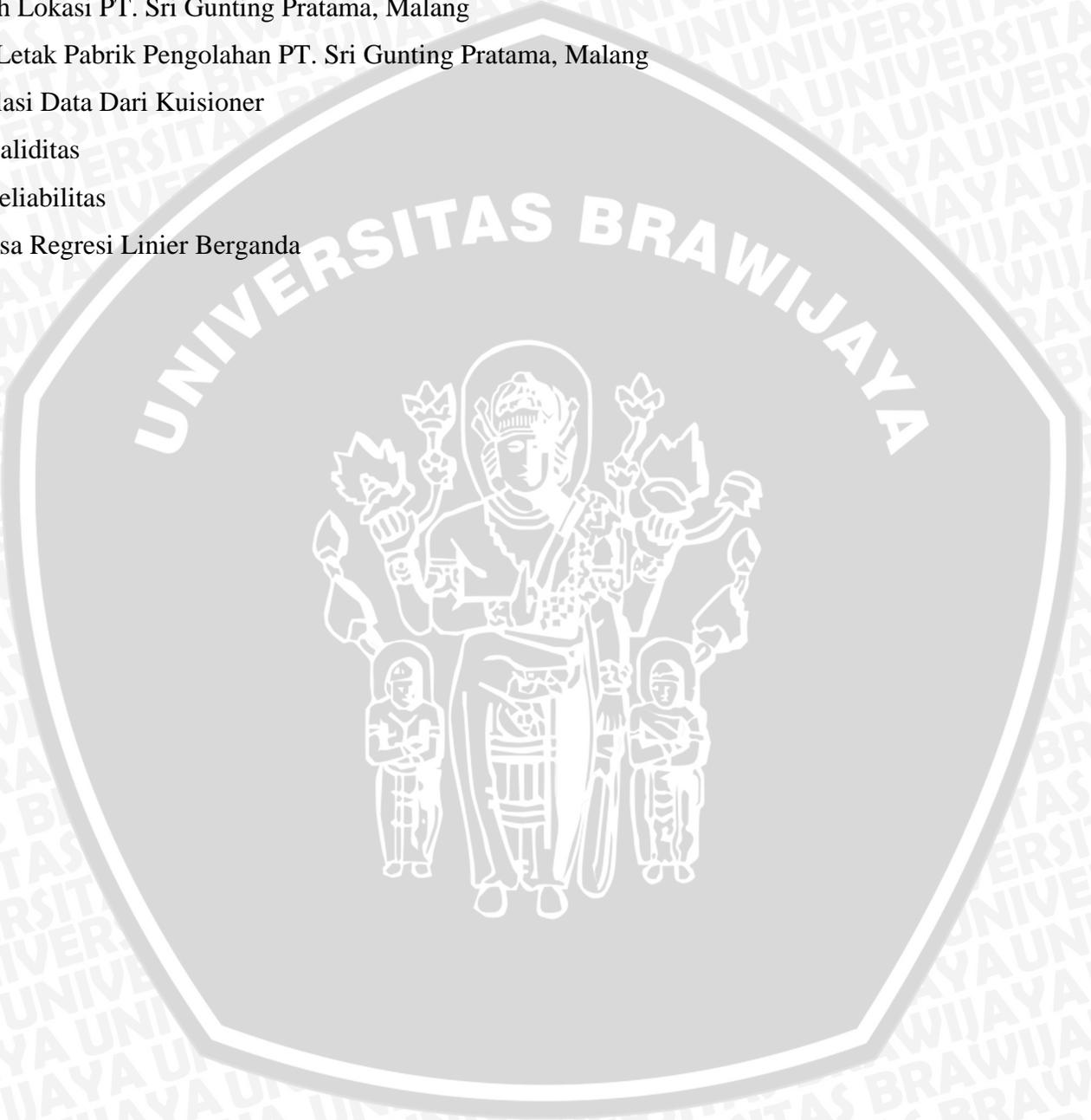
Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir Penelitian.....	6
2. Struktur Organisasi di PT. Sri Gunting Pratama.....	33
3. Diagram Alir Proses Pembuatan Tepung Agar-agar di PT. Sri Gunting Pratama.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisioner Penelitian
2. Denah Lokasi PT. Sri Gunting Pratama, Malang
3. Tata Letak Pabrik Pengolahan PT. Sri Gunting Pratama, Malang
4. Tabulasi Data Dari Kuisioner
5. Uji Validitas
6. Uji Reliabilitas
7. Analisa Regresi Linier Berganda



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan aktifitas yang diperlukan dalam semua organisasi. Di setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan negara atau instansi dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan Sumberdaya Manusia. Dalam hal ini masalah Sumberdaya Manusia merupakan hal yang sangat menentukan bagi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam tujuan tersebut tidak akan tercapai bila para karyawannya tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, karya, dan daya. Satu-satunya sumberdaya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumberdaya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumberdaya manusia maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Gomes, 2002).

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan khususnya para karyawan adalah permasalahan tentang imbalan atau balas jasa yang biasa disebut dengan kompensasi (Husein, 1999). Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun instansi. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi harus melakukan perencanaan yang tepat dalam arti

memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, dimana gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada diperusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.

Pemberian kompensasi yang tepat sasaran sesuai harapan, akan mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam pencapaian rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan pada akhirnya akan tercapai kepuasan kerja. Sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, hal ini akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri dimana perusahaan akan mengalami berbagai konflik yang berkepanjangan dengan semua karyawannya. Seperti tingginya tingkat absensi karyawan, rendahnya semangat kerja, semakin menurunnya produktifitas kerja, berbagai aksi demo atas ketidakadilan terhadap balas jasa yang diterimanya, sampai aksi-aksi mogok kerja.

Menurut Purwanti (2003), bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat maka karyawan merasa tidak puas dan ia akan keluar. Perusahaan dapat kehilangan para yang baik dan terpaksa diganti dengan tenaga lain dengan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Ini berarti pemborosan waktu dan uang. Apabila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktifitas mereka.

Oleh karena itu untuk menghindari sejumlah konflik diatas, perusahaan hendaknya lebih tanggap terhadap berbagai kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan terutama mengenai masalah ketenagakerjaan. Hal ini tidak akan terjadi

dan dapat ditanggulangi dengan meleksanakan program imbalan atau kompensasi yang tepat sasaran secara berkelanjutan.

1.2 Perumusan Masalah

Pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam perusahaan maka dikatakan manusia adalah aset paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung dibanding sumberdaya yang lain. Sehingga sumberdaya manusia perlu mendapatkan perhatian baik dari manajemen perusahaan maupun dari pihak pimpinan.

Kebutuhan utama pekerja pada era teknologi canggih ini adalah adanya hubungan sosial yang baik dengan pekerja lainnya dan dengan atasan serta penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Sehingga dengan demikian, agar kepuasan kerja dapat tercapai maka perusahaan hendaknya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan tersebut (Gustiarti leila, 2002). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik, karyawan akan mengalami ketidakpuasan seperti mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja, dan juga bisa mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar maka para karyawan

akan lebih terpuaskan dan termotifasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Purwanti, 2003).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi, karyawan cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan organisasi.

PT. Sri Gunting Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi, yang mana tidak terlepas dari teknologi dan persaingan yang ketat dalam setiap usahanya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi tepung agar-agar, tentu tidak mudah bagi perusahaan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Untuk mencapai hal tersebut PT. Sri Gunting Pratama tidak akan terlepas dari peran serta dan dukungan dari karyawannya.

Dalam meningkatkan daya saing perusahaan dikaitkan dengan persaingan usaha yang semakin tajam, laba perusahaan, pendapatan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan melakukan upaya dengan memberikan kompensasi yang cukup kepada karyawannya.

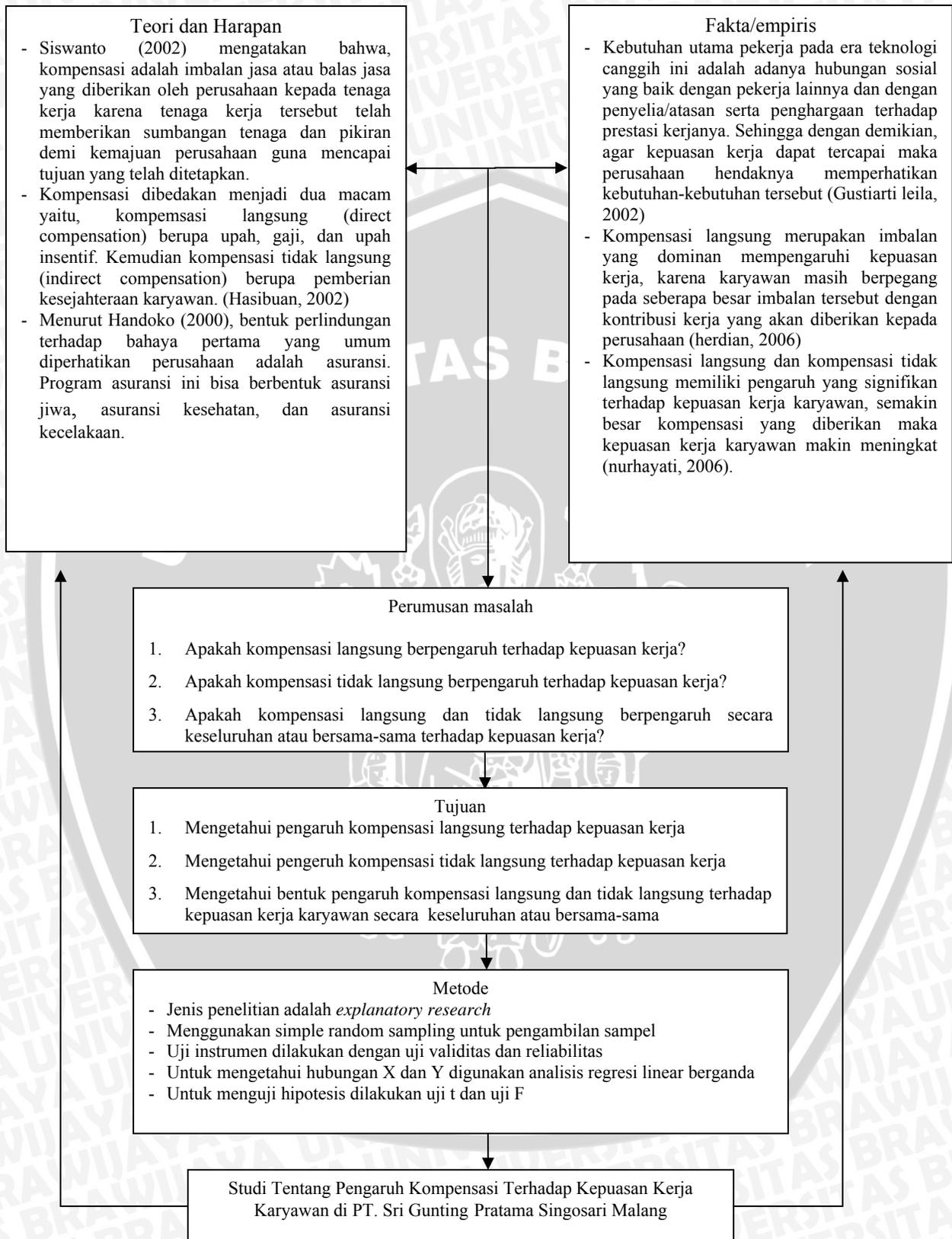
Berkaitan dengan hal tersebut diatas, studi ini bermaksud untuk mengkaji tentang:

1. Apakah kompensasi langsung (*direct compensation*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*) berpengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti tampak pada gambar 1 dibawah ini :





Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi langsung (*direct compensation*) terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) terhadap kepuasan kerja
3. Mengetahui pengaruh kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*) terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan atau bersama-sama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan sautu informasi dan kontribusi kepada beberapa pihak yaitu :

1. Perusahaan, sebagai bahan informasi dan pertimbangan arah dan kebijakan perusahaan saat ini serta penetapan visi dan misi di masa yang akan datang.
2. Peneliti, sebagai informasi ilmiah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijaksanaan di bidang tenaga kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Effendi (2002), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan uang makan, dan tunjangan uang cuti. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tak langsung dalam bentuk manfaat karyawan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi (Wayne dalam Mangkuprawira, 2002)

Lebih lanjut Siswanto (2002) mengatakan bahwa, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Agar tujuan kompensasi dapat tercapai dengan baik, maka perlu ditetapkan asas pemberian kompensasi yang meliputi asas keadilan dan asas kelayakan. Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah :

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja secara formal antara manager dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik,

sedangkan manager wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan adanya kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik (status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja).

c. Motifasi

Jika kompensasi yang diberikan, maka manager akan mudah memotifasi karyawannya.

d. Disiplin

Dengan adanya pemberian yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin tinggi. Mereka akan menaati dan menyadari peraturan-peraturan yang berlaku. (Hasibuan, 2002)

Menurut Effendi (2002), bahwa tujuan kompensasi adalah :

- Menarik pegawai atau karyawan yang berkualitas.
- Mempertahankan pegawai atau karyawan.
- Membangun komitmen karyawan.
- Memotiasi kerja.
- Mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan sehingga kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumberdaya manusia.

2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu, kompensasi langsung (direct compensation) berupa upah, gaji, dan upah insentif. Kemudian kompensasi tidak

langsung (indirect compensation) berupa pemberian kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2002).

Pembayaran kompensasi ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah, gaji, bonus, dan komisi, sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung. Dan juga ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan yang disebut dengan kompensasi tidak langsung (Effendi, 2002).

Menurut Handoko (2000), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi. Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan. Di samping asuransi, ada beberapa kompensasi tidak langsung yang bukan merupakan asuransi yang dapat meningkatkan perasaan atau jaminan keamanan. Kompensasi tersebut bermaksud untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun. Kompensasi tidak langsung tersebut terdiri dari : jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode, rencana-rencana pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, dan pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.

2.1.4 Asas kompensasi

Program kompensasi harus harus ditetapkan atas asas keadilan dan kelayakan serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2002).

Lebih lanjut asas kompensasi yaitu asas adil dan layak dapat dilaskan sebagai berikut.

a) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian suasanakerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin. Loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.5 Hal-hal Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002), mengatakan bahwa kebijakan kompensasi dipengaruhi dan sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan gaji. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi tersebut antara lain :

a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan kerja, maka kompensasi relatif semakin besar.

b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Akan tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan untuk membayar kurang baik, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat buruh atau organisasi perusahaan

Jika serikat buruh suatu perusahaan itu kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d) Produktifitas karyawan

Jika produktifitas karyawan baik dan banyak, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya apabila produktifitas kerjanya buruk dan sedikit, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

e) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi relatif rendah.

f) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

g) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji atau kompensasi akan lebih besar karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya

karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang, maka tingkat kompensasinya kecil.

h) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

i) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

j) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

k) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2000). Selain itu Martoyo (2000), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik

temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Apabila kepuasan terjadi dalam diri karyawan, maka biasanya hal ini akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang kemudian akan diwujudkan dalam suatu sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, serta segala sesuatu yang dihadapi maupun yang ditugaskan atasan kepadanya. Kepuasan kerja mempunyai fungsi sebagai aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja, pada umumnya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik.

Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan yang positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor Penting Yang Terlibat Dalam Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Tidak hanya gaji, tetapi terkait dalam pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a) Gaji

Yaitu sejumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji tersebut apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasa cukup adil.

b) Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi dari pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c) Rekan sekerja

Yaitu teman-teman kepada karyawan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d) Promosi

Yaitu kemungkinan karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Karyawan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

e) Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis (Effendi, 2002). Menurut Martoyo (1987), bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dari kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan perusahaan terutama bagian personalia. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, perputaran (turn over) tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, apabila faktor tersebut dapat dioptimalkan maka faktor-faktor tersebut dapat membantu perbaikan prestasi dan menurunkan mutasi karyawan. Apabila kepuasan kerja tidak dapat dirasakan oleh karyawan maka secara tidak langsung prestasi kerja karyawan akan menurun produktifitas perusahaan tidak dapat tercapai. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi dengan baik.

2.2.3 Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Salah satu cara departemen personalia meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan melalui kompensasi (Handoko, 2000). Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau merupakan hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting bagi perusahaan.

Bila kompensasi diberikan dengan benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Program kompensasi memelihara sumberdaya manusia dari suatu perusahaan. Apabila upah dan gaji tidak dikelola dengan baik, maka mungkin perusahaan akan kehilangan karyawan dan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk menarik, memilih, melatih, dan mengembangkan mereka. Meskipun karyawan-karyawan tidak berenti dari pekerjaan, mereka mungkin merasa tidak puas dengan perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan karyawan dan tindakan lain yang masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja yaitu dengan cara pemberian kompensasi.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori, dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh hubungan sebab akibat antara dua variabel. Dalam hal ini pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menyoroti gubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995).

Sehingga jelas dalam penelitian ini ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya dan bertujuan tidak hanya memberikan gambaran berbagai fenomena yang ada tetapi juga menjelaskan pengaruh diantara variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang Jawa Timur. Adapun sasaran utama penelitian ini adalah mengumpulkan data mengenai kompensasi langsung (gaji, bonus), kompensasi tidak langsung (tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan), dan kepuasan kerja karyawan di PT. Sri Gunting Pratama serta data-data lain yang menunjang penelitian.

3.3 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, data yang digunakan bersumber dari PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang Jawa Timur dan

instansi terkait yang ada di Singosari Malang. Dengan demikian data yang dikumpulkan dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diamati, sehingga data itu merupakan data mentah (belum diolah).

Data primer yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- Data yang berkaitan dengan instrumen kompensasi antara lain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung.
- Data yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan

Adapun cara pengambilan data primer yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu pengambilan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan karyawan.
- b. Wawancara yaitu pengambilan data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada karyawan maupun kepada bagian-bagian lain dari perusahaan yang menunjang penelitian.
- c. Kuisisioner dilakukan dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh laporan tentang pribadi responden atau hal-hal yang masih perlu diketahui seperti tanggapan responden terhadap kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung karena data itu merupakan data olahan. Data sekunder yang diperlukan meliputi tata letak perusahaan, struktur organisasi, bagian proses produksi dan lain sebagainya.

Data yang diperoleh dari instansi lain antara lain.

- a. Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Malang.

- b. Kantor Desa
- c. Studi kepustakaan
- d. Instansi yang terkait dalam penelitian ini

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Mardalis (1989), populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan penelitian. Kasus-kasus tersebut dapat berupa orang, barang, binatang, hal atau peristiwa.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989) mengatakan bahwa, populasi merupakan jumlah keseluruhan dari metode analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan menurut nazir (2003), populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitian tersebut merupakan penelitian popualsi (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian produksi di PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang Jawa Timur. Dalam penelitian yang menjadi objek adalah karyawan bagian produksi yang jumlahnya 124 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Mardalis (1989), sampel merupakan contoh sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Tujuan penentuan sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Tujuan lainnya dari penentuan sampel adalah untuk

mengemukakan dengan tepat sifat-sifat umum dari populasi dan untuk menarik generalisasi dari suatu penelitian.

Ada empat faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dari suatu penelitian yaitu :

a. Derajat keseragaman populasi

Makin seragam populasi makin kecil sampel yang diambil.

b. Presisi yang dikehendaki dari penelitian

Makin tinggi tingkat presisi yang dikehendaki makin besar jumlah sampel yang diambil. Jadi sampel yang besar cenderung memberikan penduga yang lebih mendekati nilai sesungguhnya.

c. Rencana analisa

Adakalanya besarnya sampel sudah mencukupi sesuai dengan presisi yang dikehendaki, tetapi kalau dikaitkan dengan kebutuhan analisa maka jumlah sampel tersebut kurang mencukupi.

d. Tenaga, biaya, dan waktu

Kalau menginginkan presisi yang tinggi maka jumlah sampel harus besar sehingga biaya yang dikeluarkan juga besar dan waktu yang digunakan juga lebih lama (Mantra dan Kastro, 1989).

Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah simple random sampling yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga unit analisis atau satuan elementer dari populasi punya kesempatan yang sama untuk dipilih. Menurut Walpole (1995), apabila ukuran sampelnya $n \geq 30$, bagaimanapun bentuk populasinya,

teori penarikan sampel menjamin akan diperolehnya hasil yang memuaskan. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang.

3.5 Konsep, Variabel, dan Pengukuran

3.5.1 Konsep dan Variabel

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang diruskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu (Singarimbun, 1989). Variabel yaitu sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2002). Variabel penelitian ini meliputi :

- a Kompensasi langsung
- b Kompensasi tidak langsung
- c Kepuasan kerja

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung, yaitu pemberian dari balas jasa yang diterima oleh karyawan yang diberikan secara langsung dan tetap. Indikatornya adalah :
 - gaji pokok
 - gaji variabel (bonus, insentif)
2. Kompensasi tidak langsung yaitu pemberian atas dasar bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan secara tidak tetap, melainkan diterima apabila terjadi sesuatu pada karyawan. Indikatornya adalah :
 - Tunjangan hari raya

- Tunjangan makan
- Tunjangan kesehatan
- Tunjangan jaminan sosial dan teknologi (jamsostek)

3. Kepuasan kerja, yaitu seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka. Indikatornya adalah :

- Kepuasan terhadap gaji
- Kepuasan terhadap pekerjaan
- Kepuasan terhadap rekan kerja
- Kepuasan terhadap atasan
- Kepuasan terhadap promosi

Tabel 1. Matrik Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Kajian Pustaka
Kompensasi langsung (X1)	Gaji pokok	Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal ini adalah jumlah gaji yang diterima karyawan harus memiliki internal equity dan eksternal equity. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Eksternal equity adalah jumlah yang diterima sesuai dengan pekerjaan sejenis di luar organisasi (Hariandja, 2002)
	Gaji variabel (bonus, insentif)	Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan (Ranupandojo, 1990)
Kompensasi tidak langsung (X2)	Tunjangan hari raya	Hariandja (2002), mengatakan bahwa dalam waktu-waktu tertentu dimana karyawan merayakan peristiwa-peristiwa keagamaan yang membutuhkan biaya tambahan, sehingga karyawan menghendaki perusahaan memberikan gaji ekstra yang kita kenal dengan tunjangan hari raya.
	Tunjangan makan	Peningkatan pelayanan dalam usaha meningkatkan pegawai berupa penyediaan berbagai macam fasilitas seperti menyediakan makan, mendirikan kantin, penyediaan tempat ibadah, fasilitas olahraga, perumahan, fasilitas kredit, fasilitas pengobatan dan lain-lain (Hariandja, 2002)
	Tunjangan kesehatan	Program pemeliharaan kesehatan seperti pendirian klinik, sarana olahraga dan lain-lain perlu diperhatikan oleh

		perusahaan. Karena hal ini dapat menimbulkan rasa aman bagi para karyawan yang sewaktu-waktu berhenti bekerja karena sakit (Hariandja, 2002)
	Tunjangan jaminan sosial dan teknologi (jamsostek)	Dalam pelaksanaan kerja dapat saja terjadi kecelakaan yang mengakibatkan seseorang cacat dan tidak dapat bekerja. Ini semua merupakan resiko bekerja yang harus dihindari. Untuk itu perusahaan mengikutsertakan semua pegawainya dalam program penjaminan dalam bentuk asuransi, dana pensiun, jamsostek, dan sejenisnya (Hariandja, 2002)
Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan terhadap gaji	Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan fisiologis, sosial, maupun egoistis. Karena itu tidak heran kalau banyak atau bahkan sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dan sesuai dengan pekerjaannya (Ranupandojo, 1990)
	Kepuasan terhadap pekerjaan	Hariandja (2002), mengatakan bahwa tugas yang sederhana dan rutin, meskipun mungkin ada pegawai yang mengharapkannya, tetapi tidak begitu disukai oleh para pegawai. Sehingga secara umum dianggap sebagai aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.
	Kepuasan terhadap rekan sekerja	Karyawan menginginkan adanya perhatian baik dari atasan maupun teman sekerja. Tidak peduli apakah pekerjaan yang dilakukan berhasil dengan baik atau tidak. Sehingga karyawan dapat merasa puas karena memiliki rekan kerja yang kompak (Ranupandojo, 1990).
	Kepuasan terhadap atasan	Pada hakekatnya setiap karyawan menginginkan perlakuan yang adil. Mereka ingin agar suara mereka didengar kalau atasannya melakukan tindakan yang salah, mereka menginginkan agar diakui kalau melakukan pekerjaan dengan baik, dan akhirnya mereka menginginkan untuk mengetahui dimana mereka berdiri (Ranupandojo, 1990)
	Kepuasan terhadap promosi	Handoko (1987), mengatakan bahwa orang-orang dengan jenjang pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman, dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai, sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih terpuaskan.

Sumber : Diolah dari berbagai pustaka

3.5.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan konsep diatas, maka definisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi langsung (X1)	Gaji pokok	<ul style="list-style-type: none"> Sistem pemberian gaji Kecukupan gaji dengan cara kebutuhan hidup

	Kompensasi tidak langsung (X2)	Gaji variabel (bonus, insentif)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian gaji dengan beban kerja • Sistem pemberian bonus • Kesesuaian pemberian bonus • Jumlah bonus
		Tunjangan hari raya	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem pemberian THR • Kesesuaian THR
		Tunjangan makan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian tunjangan makan dengan kebutuhan makan • Ketepatan pemberian tunjangan makan
		Tunjangan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan • Kemudahan pelayanan kesehatan
		Tunjangan jaminan sosial dan teknologi (jamsostek)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian pelaksanaan tunjangan jamsostek dengan aturan yang berlaku
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan terhadap gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian gaji yang adil oleh perusahaan • Kesesuaian gaji dengan kedudukan • Sesuai dengan yang diharapkan
		Kepuasan terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai dengan keahlian yang dimiliki • Kepuasan dengan hasil yang dikerjakan
		Kepuasan terhadap rekan sekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara rekan sekerja • Kerjasama untuk pekerjaan dengan rekan sekerja
		Kepuasan terhadap atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan • Kebijakan dari atasan
		Kepuasan terhadap promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan yang sama untuk dipromosikan • Kepuasan terhadap sistem promosi yang diberlakukan • Pandangan terhadap masa depan

3.5.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran likert, dimana skala pengukuran likert merupakan salah satu cara pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Iqbal Hasan, 2002). Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dimana masing-

masing jawaban tersebut kemudian diberi skor 1 sampai 5 (Singarimbun dan effendi, 1995).

Adapun skala pengukuran interval jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Penentuan skor jawaban responden

No	Jawaban responden	skor
1	Sangat setuju, sangat baik, sangat besar, sangat jujur, sangat teliti, sangat sesuai	5
2	Setuju, baik, besar, jujur, teliti, sesuai	4
3	Cukup setuju, cukup baik, cukup besar, cukup jujur, cukup teliti, cukup sesuai	3
4	Kurang setuju, kurang baik, kurang besar, kurang jujur, kurang teliti, kurang sesuai	2
5	Sangat kurang setuju, sangat kurang baik, sangat kurang besar, sangat kurang jujur, sangat kurang teliti, sangat kurang sesuai	1

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002) validitas merupakan suatu uji atau ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Singarimbun (1987) menjelaskan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan quisioner didalam pengumpulan data penelitian, maka quisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya.

Banyak hal-hal lain yang akan mengukur validitas data. Bila di waktu menjawab semua pertanyaan, responden merasa bebas tanpa ada rasa malu, maka data yang diperoleh akan valid dan reliable. Rumus untuk mengukur validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Di mana :

- r_{xy} = korelasi
- n = banyaknya sampel
- x = skor item x
- y = skor item y

Dari rumus tersebut akan didapatkan nilai r yaitu angka korelasi. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis. Cara melihat angka kritik yaitu dengan melihat tabel korelasi nilai r. Jika nilai korelasi lebih besar daripada nilai kritis maka instrument atau alat pengukur dikatakan valid dan dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya. Uji validitas ini menggunakan analisa SPSS 11.5 *for windows*

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:154) Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang baik akan menghasilkan data yang baik pula.

Ada berbagai cara untuk mengukur reliabilitas. Tapi dalam penelitian ini, cara yang dipakai adalah metode Alpha. Mencari reliabilitas dengan rumus Alpha merupakan cara

yang digunakan jika skor yang digunakan tidak bernilai 1-0. Rumus Alpha yang dimaksud adalah :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{(\sum \sigma_b^2)}{\sigma_1^2} \right]$$

Di mana :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$ = Variasi total

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 11.5 *for windows*.

3.7 Analisa Data

3.7.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2002), Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X). Sedangkan Sanusi (2003) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat yang dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja karyawan

x_1 = kompensasi langsung

x_2 = kompensasi tidak langsung

a = intersep atau konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi untuk x_1 dan x_2

3.7.2 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah besaran yang digunakan untuk menunjukkan sampai seberapa jauh variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin tinggi R^2 maka makin baik model tersebut dalam kemampuan menerangkan variabel terikat (Ananta, 1987).

3.7.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Supranto, 1984). Formulasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Di mana :

R^2 = koefisien regresi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Kriteria uji dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika dari perhitungan diperoleh :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata (non signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.

3.7.4 Uji T

Menurut Sudjana (1988), untuk mengetahui regresi ini signifikan atau tidak maka digunakan t-tes dengan rumus secara simultan yaitu :

$$T \text{ test} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

t-test = pendekatan distribusi probabilitas

K = jumlah variabel bebas

R^2 = koefisien regresi

N = jumlah sampel

Kriteria uji t ini untuk membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika dari perhitungan tersebut diperoleh :

- $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas secara individu berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.
- $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas secara individu tidak berpengaruh nyata (non signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.

BAB 4. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

UD. Sri Gunting didirikan oleh Bapak Hengky Purnomo yang bertindak sebagai pemilik sekaligus pimpinan pada perusahaan tersebut dan pada tanggal 4 Februari 1986 telah mendapat ijin dari Departemen Kesehatan RI no. Sp:00711/13.6/86. Sebelum tahun 1986, perusahaan ini hanyalah perusahaan dalam skala kecil dengan memproduksi makanan untuk anak-anak dengan merk “kiky jelly”.

Sejalan dengan waktu perkembangan industri makanan semakin beraneka ragam, selain itu perusahaan juga banyak menghadapi pesaing, disamping pesaing yang telah ada sebelum perusahaan berdiri juga pesaing dengan munculnya perusahaan setelah perusahaan berdiri. Disamping itu perusahaan menghadapi permasalahan baru yaitu tingkat kejenuhan yang ada pada konsumen, hal tersebut disebabkan karena munculnya jenis makanan baru, hal ini mengakibatkan penjualan semakin lama semakin sulit dan banyak tantangan.

Melihat kondisi yang tidak menguntungkan maka perusahaan memilih alternatif lain yaitu memproduksi makanan berbentuk gel, pada tahun 1990 mencoba usaha agar-agar yaitu dengan membeli tepung agar-agar dari salah satu perusahaan agar-agar di Indonesia untuk dikemas dengan merk dagang “Sri Gunting”, dimana nama srigunting adalah nama salah satu burung dan logo dari perusahaan bergambar seekor burung dengan lingkaran seperti bulan di belakangnya. Usaha ini telah mendapat ijin dari Departemen Kesehatan RI No. SP.0071/13.6/90. Dalam ijin hak cipta terdaftar merk dagang Sri Gunting, Sri Gunting Moon, dan Sri Gunting Super.

Usaha ini terus berkembang di pasaran, namun masih terjadi keterlambatan produksi untuk dipasarkan. Oleh karena itu, berbekal pengetahuan yang didapat dari pengalaman yang ada, maka timbul ide dari pemilik untuk mengembangkan perusahaan dengan cara memproduksi sendiri tepung agar-agar, sehingga pada bulan Mei 1997 secara resmi didirikan pabrik pengolahan rumput laut di kawasan industri di Desa Randu Agung Kecamatan Singosari Kabupaten Malang.

Dalam perkembangannya, semakin hari permintaan semakin meningkat, dengan demikian UD. Sri Gunting telah mengalami keberhasilan, usaha yang dilakukan mampu menembus pasar. Pada awalnya perusahaan sempat mengalami kerugian karena adanya krisis moneter berkepanjangan yang terjadi pada tahun 1997, namun akhirnya masalah tersebut dapat teratasi. Pada saat ini bentuk perusahaan menjadi Perseroan Terbatas, yang diberi nama PT. Sri Gunting Pratama.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi perusahaan sangat penting untuk menentukan kelancaran proses produksi untuk menghasilkan suatu keuntungan dan dalam pembangunan tataletak perusahaan pemilik perusahaan harus terlebih dahulu memperhatikan aspek-aspek ekonomi yang ada dan juga keadaan lingkungan disekitar lokasi perusahaan.

PT. Sri Gunting Pratama terletak di Jl. Perusahaan, randu Agung, Kecamatan Singosari Malang. PT. Sri Gunting ini terdiri dari 2 buah perusahaan yang terpisah baik letak dan struktur organisasinya serta administrasinya namun masih dalam satu bendera perusahaan. Pabrik pertama merupakan pabrik pengolah rumput laut untuk diolah menjadi tepung agar-agar, dimana segala aktifitas pembuatan agar-agar diproses setengah jadi, artinya tepung agar-agar belum ditambahkan bahan penunjang lain seperti pewarna

dan bahan tambahan yang lain, dan selanjutnya dilanjutkan pada pabrik kedua untuk memberi bahan tambahan seperti warna, aroma serta pengemasan produk akhir yang siap dipasarkan.

Adapun pertimbangan didirikan PT. Sri Gunting dikawasan industri desa Randuagung adalah :

- Randuagung merupakan kawasan industri sehingga mendapatkan kemudahan dalam hal fasilitas proses produksi dan penanganan limbahnya.
- Tenaga kerja yang dapat diperoleh dari penduduk sekitar, karena letak perusahaan tidak jauh dari pemukiman penduduk.
- Terdapat sumber air dari sumur maupun PDAM.
- Kawasan dekat dengan jalan utama Surabaya – Malang sehingga dapat memudahkan dalam transportasi.

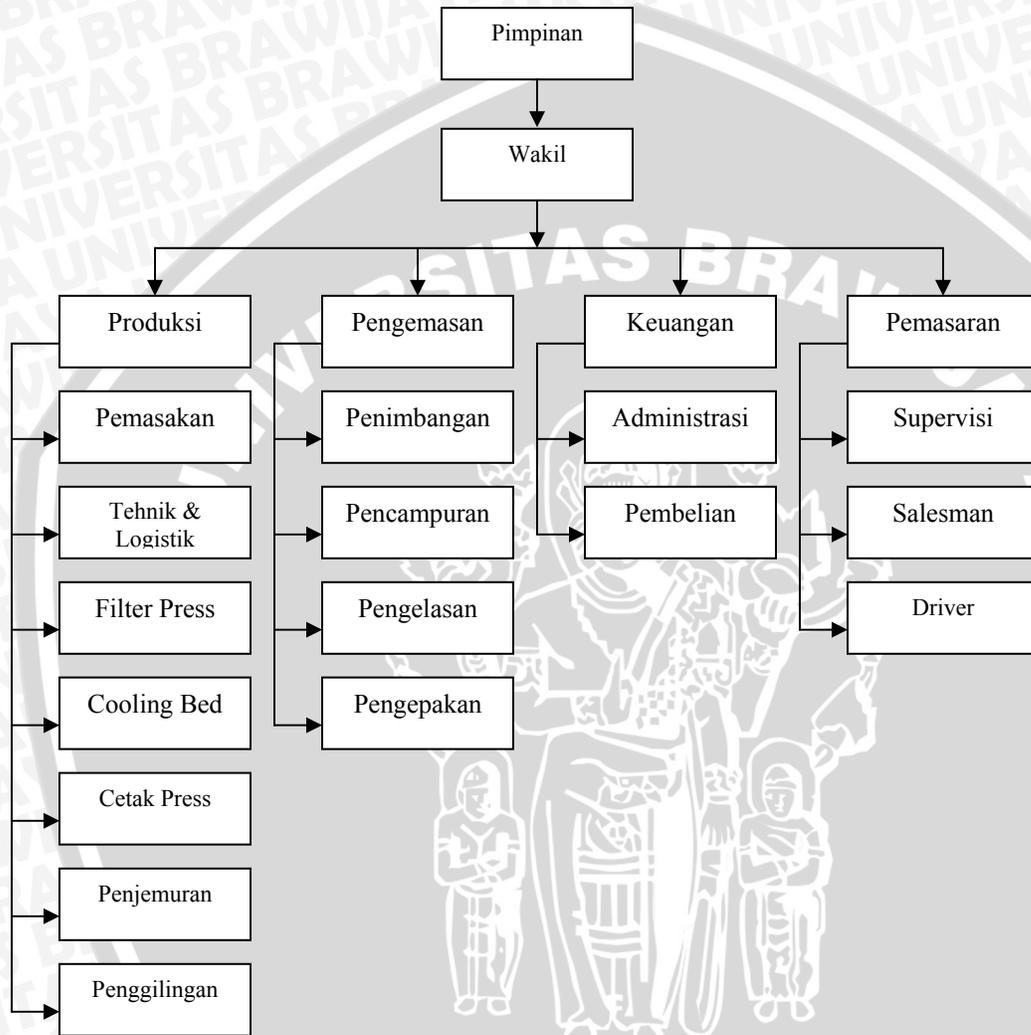
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Mengorganisasi berarti menyusun faktor produksi tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga dapat menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan atau ditentukan oleh pimpinan, dan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi pada dasarnya dibagi menjadi tiga tipe (menyangkut tujuan, keadaan tenaga manusia dan keadaan sarana), yaitu :

- a. Organisasi tipe garis
- b. Organisasi tipe fungsional
- c. Organisasi tipe garis dan staf

PT. Sri Gunting Pratama menggunakan struktur organisasi tipe garis dimana wewenang tertinggi terletak di tangan pimpinan perusahaan (Direktur), dan pimpinan dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya.



Gambar 2. Struktur Organisasi di PT. Sri Gunting Pratama

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian dari organisasi tersebut adalah :

- 1) Pimpinan
 - a) Menentukan kebijakan dan membuat perencanaan yang akan ditempuh perusahaan
 - b) Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan pihak luar
 - c) Mengorganisasikan dan memberikan wewenang pada bawahannya untuk melaksanakan tugasnya.
- 2) Wakil pimpinan bertugas untuk mewakili pimpinan dalam menjalankan tugasnya dimana wakil pimpinan dapat berhubungan langsung dan berkomunikasi dengan karyawan, terutama bagian produksi.
- 3) Bagian produksi
 - a) Menjamin kelancaran proses produksi mulai dari bahan baku hingga menjadi bahan jadi
 - b) Mengkoordinir seluruh kegiatan produksi dan bagian-bagian agar target produksi dapat tercapai
 - c) Mengatur dan merencanakan alokasi modal dalam hubungannya dengan kegiatan produksi serta tanggung jawab pimpinan

Bagian produksi juga membawahi :

- a) Bagian pemasakan

Bagian ini bertanggung jawab atas hasil masakan, karena bagian pemasakan merupakan hal yang paling utama dari semua proses. Hasil masakan yang tidak baik akan sangat berpengaruh terhadap proses selanjutnya, sehingga produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar.

- b) Bagian teknik dan logistik

Dipegang oleh mandor yang bertanggung jawab pada kepala bagian produksi, bagian ini bertugas untuk menjalankan dan mengganti mesin dalam proses produksi serta bertanggung jawab terhadap perawatan dan pemeliharaan mesin-mesin.

c) Bagian filter press

Bertanggung jawab dalam menangani kelancaran proses filtrasi dan bertanggung jawab pada bagian produksi.

d) Cooling bed

Bertanggung jawab untuk mendinginkan dan menghancurkan agar-agar untuk menghasilkan agar-agar yang berukuran lebih kecil dan siap untuk dibungkus dan dipres.

e) Bagian cetak pres

Bertanggung jawab terhadap hasil lembaran agar-agar, meliputi ketebalan dan lama pengepresan.

f) Bagian penjemuran

Bertanggung jawab pada saat pengeringan agar-agar kertas (lembaran agar-agar), meliputi lama pengeringan.

g) Bagian penggilingan

Bertanggung jawab atas tepung agar-agar yang dihasilkan.

4) Bagian pengemasan

Menjamin kelancaran proses pengemasan mulai dari pencampuran sampai pengepakan.

Bagian pengemasan juga membawahi :

a) Bagian penimbangan

Bertanggung jawab atas ketepatan penimbangan tepung agar-agar, vanili, zat warna, dan bubuk coklat.

b) Bagian pencampuran

Bertanggung jawab atas pencampuran masing-masing resep (agar-agar putih, coklat, merah, dan hijau).

c) Bagian pengelasan

Bertanggung jawab terhadap pengemasan primer dari produk, apabila terjadi kebocoran maka dilakukan pengelasan ulang.

d) Bagian pengepakan

Bertanggung jawab atas produk yang siap didistribusikan, meliputi jumlah produk dan ketepatan pengepakan.

5) Bagian Keuangan merupakan bagian yang bertugas mencatat segala bentuk pengeluaran dan pemasukan yang terjadi serta melaporkan hasil pembukuan tersebut kepada pimpinan perusahaan.

6) Bagian Pemasaran

a) Mengusahakan cara yang paling efisien dalam usaha memasarkan hasil produksi sehingga barang tersebut dapat dijual dalam jumlah besar.

b) Mencari informasi pasar, mengadakan penelitian mengenai keadaan pasar, mengadakan promosi.

c) Mengusahakan daerah pemasaran baru dalam rangka meningkatkan volume perusahaan.

- d) Menyusun neraca penjualan untuk tahun yang akan datang.

Sedangkan *supervisor* membawahi salesman yang bertugas menyalurkan barang sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

4.2 Proses Produksi

4.2.1 Bahan Baku

Di PT. Sri Gunting Pratama menggunakan bahan baku berupa rumput laut kering dari jenis *Gracilaria* yang didatangkan dari Palopo, Sulawesi Selatan menggunakan jalur transportasi laut. Selain itu, rumput laut juga didatangkan dari lahan budidaya di daerah Pasuruan dan Situbondo. Pada saat penerimaan bahan baku, dilakukan pengujian yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan seperti kualitas dan jumlah dari bahan baku. Setelah dicek, maka rumput laut kering tersebut ditumpuk dengan alas palet (papan yang terbuat dari kayu) dan disimpan di sudut berhadapan dengan ruang kantor, untuk menunggu proses selanjutnya.

4.2.2 Bahan Pembantu

Bahan pembantu yang digunakan dalam pengolahan rumput laut menjadi agar-agar adalah :

- a. Air (H₂O)

Air bersih yang digunakan untuk pengolahan (pencucian dan pemasakan) berasal dari air bawah tanah (air artesis) atas ijin dari Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Malang dengan nomor ijin No. 180/1142/IPA.B/KEP/429.012/2002 pada tanggal 31 Desember 2002, selain itu PT. Sri Gunting Pratama juga menggunakan air PDAM untuk kebutuhan pengolahan. Dalam banyak hal diperlukan air yang bermutu

lebih tinggi dari pada yang diperlukan untuk keperluan minum, di mana diperlukan penanganan tambahan supaya semua organisme yang ada mati, untuk menghilangkan semua bahan di dalam air yang mungkin dapat mempengaruhi penampakan, rasa, stabilitas hasil akhir, untuk menyesuaikan pH pada tingkat yang diinginkan, dan supaya mutu air sepanjang tahun dapat konsisten.

b. Larutan NaOH

Larutan kaustik soda dengan kadar NaOH 40% ini berfungsi untuk mengelupas kulit ari dari rumput laut agar mudah diekstraksi dan menghilangkan partikel-partikel kotoran seperti kerang, logam, pasir, lumut, dan garam yang tersangkut pada rumput laut.

c. Kaporit (CaOCl_2)

Bahan pemucat yang digunakan adalah kaporit dengan konsentrasi 0,25%. Kaporit berfungsi untuk membantu proses pemucatan pada rumput laut agar rumput laut berwarna keputihan serta untuk membunuh mikroorganisme yang masih menempel pada rumput laut tersebut.

d. Asam Sulfat (H_2SO_4)

Bahan pengasam yang digunakan adalah H_2SO_4 . Larutan asam digunakan untuk melunakkan dinding sel rumput laut juga untuk menghancurkan dan melarutkan kotoran sehingga rumput laut menjadi bersih. Asam sulfat berfungsi sebagai bahan pengasam, cairan bersifat korosif, berbahaya bila kontak dengan mata dan pakaian.

e. Filter Aid

Filter aid yang digunakan adalah tanah diatom dengan nama dagang Decalite. Filter aid ini ditambahkan setelah proses ekstraksi yang bertujuan untuk mempermudah panyaringan kotoran maupun ampas agar-agar pada saat proses filtrasi menggunakan

filter press. Filter aid (Celite atau tanah diatomae) berfungsi untuk membantu proses penyaringan pada filter press (Anonymous, 2006^e). *Diatomite Filteraids* dapat menyerap air, decalite filteraid dihasilkan pada temperatur tinggi, oleh karena itu bersifat steril dan tidak berbahaya bagi kesehatan, dapat menurunkan 20 sampai 50% kepadatan material, tidak merusak mutu cairan yang disaring serta tidak mempengaruhi rasa dan bau dari cairan tersebut (Anonymous, 2006^e).

4.2.3 Bahan Tambahan

Dalam proses pengolahan makanan tidak terlepas dari penambahan bahan-bahan tertentu untuk memperoleh rasa, warna, tekstur yang diinginkan konsumen maupun produsen. Bahan tambahan tersebut disebut pula dengan food additive. Menurut FAO dan WHO (1956) dalam Winarno dkk (1980), *food additive* adalah bahan-bahan yang ditambahkan dengan sengaja ke dalam makanan dalam jumlah sedikit yaitu untuk memperbaiki warna, bentuk, citarasa, tekstur, atau memperpanjang masa simpan.

➤ **Zat Pewarna (Coloring Agent)**

Zat pewarna yang ditambahkan ke dalam makanan menurut Winarno dkk (1980), bertujuan untuk menarik keinginan dan selera masyarakat. Bahan pewarna buatan mempunyai banyak kelebihan dibandingkan dengan bahan pewarna alam, yaitu dalam hal aneka ragam warnanya, keseragaman warna, kestabilan warna, dan penyimpanannya lebih mudah dan lebih tahan lama.

➤ **Penegas Aroma dan Rasa (Flavouring Agent)**

Di PT. Sri Gunting Pratama menggunakan senyawa flavourmatik vanillin dengan aroma vanili yang digunakan sebagai penegas aroma buah-buahan pada tepung agar-agar warna merah, hijau, dan putih yang berfungsi untuk membangkitkan selera konsumen

terhadap produk tersebut. Digunakan pula bubuk coklat yang digunakan sebagai penegas rasa dan aroma pada tepung agar-agar warna coklat. Vanili merupakan senyawa aromatik berbentuk kristal dan memiliki rumus molekul $C_8H_8O_3$ (Anonymous, 2006^h).

4.2.4 Proses Pembuatan

1. Pra Perlakuan

A. Perendaman Soda

Rumput laut sebanyak 500 kg dimasukkan dalam tangki pemasakan dan direndam dengan menggunakan larutan soda dengan kadar 49%. Larutan soda didapatkan dari pencampuran 205 kg NaOH ditambah dengan air sebanyak 15.000 liter, kemudian dipanaskan pada suhu $70^{\circ}C$ (sampai setengah mendidih), kemudian bahan baku (rumput laut) baru dimasukkan. Perendaman dengan soda ini dilakukan selama 45-60 menit. Setelah itu diaduk dengan *agitator* berkekuatan 18 pk (hp) dan berganti arah setiap 15 menit. Pengadukan ini berfungsi untuk menguraikan rumput laut yang memadat atau menggumpal (akibat pengemasan) dan juga agar soda dapat merata sampai ke pori-pori rumput laut. Setelah dilakukan perendaman dengan air soda, rumput laut yang pada awalnya berwarna hijau kehitaman berubah menjadi putih kekuningan, sehingga terlihat lebih bersih.

Larutan soda hasil perendaman kemudian dikeluarkan lewat pipa yang berada dibawah tangki untuk ditampung di bak penampungan soda untuk selanjutnya digunakan untuk perendaman kembali dengan menambah soda baru sebanyak 100 kg. Setelah larutan soda tertampung dilakukan pencucian sebanyak 4 kali. Untuk pencucian pertama dan kedua menggunakan air bekas pencucian dari hasil perendaman kaporit dan asam sulfat, untuk pencucian ketiga dan keempat menggunakan air bersih sebanyak $1,5 m^3$.

B. Perendaman Kaporit

Perendaman kedua menggunakan kaporit dengan kadar 12%, yang didapat dari pencampuran kaporit sebanyak 70 kg dengan 10.000 liter air dan diaduk bersama dengan rumput laut. Pengadukan dihentikan setelah larutan kaporit tercampur rata dengan rumput laut, kemudian didiamkan selama 30-45 menit atau sampai warnanya berangsur-angsur pucat. Perendaman dalam larutan kaporit ini bertujuan untuk memperoleh rumput laut yang berwarna putih dan bersih (Istini, dkk, 2006). Setelah proses pemucatan dengan kaporit, rumput laut yang berwarna putih kekuningan berubah menjadi putih (pucat).

Proses selanjutnya yaitu mengalirkan larutan kaporit ke pipa pembuangan yang akan dialirkan menuju bak penampungan sementara. Pencucian dilakukan dua kali dengan menggunakan air bersih sebanyak 1,5 m³.

C. Perendaman Asam

Setelah dilakukan pencucian, rumput laut direndam dalam larutan asam sulfat 70%, yang didapat dengan mencampur 60 kg asam sulfat dan 10.000 liter air. Perendaman dalam asam berfungsi untuk melunakkan rumput laut, mempertahankan pH (5-6), dan sebagai stabilizer sehingga diperoleh tekstur molekul yang konsisten (Istini, dkk, 2006). Pengasaman ini dilakukan selama 10-12 menit, disertai dengan pemijitan rumput laut untuk mengetahui tingkat kelunakannya.

Larutan asam bekas pencucian dialirkan ke pipa pembuangan yang kemudian akan diteruskan ke bak penampungan sementara yang nantinya akan bercampur dengan larutan kaporit bekas perendaman kedua (perendaman kaporit), larutan bekas ini akan digunakan untuk pencucian rumput laut yang pertama dan kedua setelah mengalami

perendaman soda. Rumput laut hasil pengasaman dicuci tiga kali dengan menggunakan air bersih sebanyak 1,5 m³.

2. Ekstraksi

Ekstraksi menggunakan pelarut air bersih sebanyak 4.500 liter untuk 500 kg rumput laut, pemasakan berlangsung selama satu jam pada suhu 90-95⁰C sambil terus diaduk. Setiap 15 menit, arah putar *agitator* akan berputar berlawanan arah dengan kecepatan 5 pk. Pengadukan ini berfungsi untuk mempercepat proses ekstraksi. Jika rumput laut tersebut sudah hancur maka dimasukkan bubuk filter aid sebanyak 3 karung (@ 56,75 kg). Setelah ekstraksi dianggap selesai, hasil masakan dialirkan ke bak penampungan untuk disaring.

Proses pra perlakuan dan proses ekstraksi tersebut terjadi pada satu tangki yaitu tangki pemasakan. Tangki ini terbuat dari stainless steel berkapasitas 9.000 liter. Digunakannya stainless steel agar tidak mudah berkarat dan tidak menghantarkan panas pada bagian luar tangki tersebut sehingga tidak membahayakan pekerja pada saat proses berlangsung. Jumlah tangki pemasakan yang ada di PT. Sri Gunting Pratama sebanyak 4 buah, dimana masing-masing dilengkapi dengan *agitator* yang berfungsi sebagai pengaduk.

3. Filtrasi

Setelah proses ekstraksi selesai maka hasil masakan diturunkan dan ditampung pada bak penampungan berukuran 2m x 1m dengan kedalaman 1,5m. Dari bak penampungan hasil masakan dipompa ke alat filter press untuk dilakukan penyaringan. Dalam proses penyaringan yang harus diperhatikan adalah alat penyaring (*filter press*

dengan dilengkapi kain saring yang tebal) dan bahan pembantu penyaringan (filter aid dengan nama dagang decalite). Sifat dari media penyaring atau kain saring tebal yaitu mudah dibersihkan dari ampas yang melekat di atas saringan; tidak mudah robek; dan tahan terhadap reaksi kimia dari larutan yang digunakan. Decalite merupakan katalisator yang berfungsi untuk membantu penyaringan, sehingga filter aid (decalite) ini tidak ikut bereaksi dengan filtrat. *Diatomite Filteraids* dapat menyerap air, decalite filteraid dihasilkan pada temperatur tinggi, oleh karena itu bersifat steril dan tidak berbahaya bagi kesehatan, dapat menurunkan 20 sampai 50% kepadatan material, tidak merusak mutu cairan yang disaring serta tidak mempengaruhi rasa dan bau dari cairan tersebut (Anonymous, 2006^d).

4. Pembekuan

Hasil saringan dari *filter press* dialirkan dengan pompa ke dalam bak pembekuan (*cooling bed*) yang masing-masing dilengkapi dengan kran air dan mixer yang terletak di atas bak penampungan. Di PT. Sri Gunting Pratama terdapat 5 buah *cooling bed*, 2 buah berukuran 10m x 5m dan 3 buah berukuran 10m x 3,5m. Semuanya memiliki ketinggian 40cm. Letak *cooling bed* tidaklah datar tetapi agak miring dengan kemiringan lebih dari 10⁰ sehingga memudahkan pendorongan agar-agar pada saat proses penghancuran dengan *mixer*.

Lama agar-agar di *cooling bed* kurang lebih satu hari pada suhu kamar. Pada penampungan agar-agar tersebut akan didapatkan agar-agar beku dengan ketinggian 17cm. Setelah agar-agar beku, proses selanjutnya adalah penghancuran dengan menggunakan mixer, dimana agar-agar tersebut didorong ke arah *mixer* (dengan bantuan air mengalir dan alat pendorong berupa kayu) dan ditampung pada bak penampungan

bongkahan agar-agar, yang kemudian siap untuk dilakukan pembungkusan dan pengepresan.

5. Pembungkusan dengan kain

Pembungkusan bongkahan agar-agar dilakukan dengan kain maribi (kain glacu yang berwarna putih) berukuran 140cm x 140cm dengan cara menuangkan satu timba bongkahan agar-agar (\pm 10 liter) kedalam kain tersebut yang berada pada kotak stainless steel berukuran 60cm x 72cm x 26cm. Pembungkusan terus dilakukan sampai mencapai 8 kotak. Kotak stainless steel tersebut pada keempat sisinya terdapat lubang-lubang yang berfungsi untuk membantu keluarnya air dari agar-agar pada saat pengepresan.

6. Pengepresan

Di PT. Sri Gunting Pratama dilakukan 2 tahap pengepresan yaitu pengepresan dengan batu beton dan dengan alat *hydrolic press*.

Pengepresan dengan batu beton dilakukan secara bertahap yaitu pertama pengepresan dengan batu beton 280 kg, kemudian dilanjutkan batu beton kedua dengan berat 300 kg yang dilakukan bertahap pada tiap tumpukan kotak stainless steel. Pengepresan dengan batu ini dilakukan bertahap agar air yang keluar dari agar-agar tersebut keluar secara perlahan-lahan sehingga lembaran agar-agar tidak rusak.

Pengepresan pada tiap tumpukan kotak dihentikan apabila tumpukan bungkusan agar-agar tersebut telah mencapai dua setengah kotak dan air dari agar-agar tersebut dibiarkan keluar dari lubang-lubang yang terdapat pada keempat sisi kotak plat tersebut.

Tahapan berikutnya adalah pengepresan agar-agar dengan menggunakan alat *hydrolic press* yang berfungsi mengurangi kadar air yang terdapat pada agar-agar.

Pengepresan ini bertujuan untuk menghasilkan lembaran agar-agar yang siap untuk dikeringkan.

7. Pengeringan

Dari hasil pengepresan, maka bungkusan agar-agar tersebut dibuka sehingga didapatkan lembaran agar-agar berukuran 70cm x 56cm dengan tebal kurang lebih 1-1,5mm yang siap dikeringkan, dimana lembaran agar-agar tersebut diletakkan pada tiang-tiang bambu. Penjemuran dilakukan pada rak-rak penjemuran, dan setiap satu rak penjemuran dapat menampung 15 buah bambu.

Pengeringan lembaran agar-agar di PT. Sri Gunting Pratama dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Pengeringan dengan sinar matahari

Pengeringan dengan sinar matahari dilakukan apabila cuaca pada saat itu cerah dengan menjemur lembaran agar-agar pada rak-rak tiang bambu di halaman pabrik. Lamanya pengeringan kurang lebih 6 jam dan akan didapatkan lembaran agar-agar yang kering dan siap digiling.

b. Pengeringan dengan mesin pengering

Sedangkan bila cuaca saat itu hujan, maka pengeringan dilakukan dengan mesin pengering yang berupa ruangan berukuran 2,8m x 7,4m dengan tinggi 3,5m. Pada ruangan itu dialiri udara panas untuk mengeringkan lembaran agar-agar. Lama pengeringan 6-8 jam.

Pengeringan dengan sinar matahari lebih diutamakan karena lembaran agar-agar yang dihasilkan keringnya maksimal, berwarna putih dan tidak membutuhkan biaya.

Sedangkan jika menggunakan mesin pengering, agar-agar yang dihasilkan berwarna

kecoklatan yang akan berpengaruh pada kualitas tepung nanantinya dan memakan biaya yang cukup mahal.

8. Penggilingan

Sebelum dilakukan penggilingan maka lembaran agar-agar yang telah dikeringkan disotir terlebih dahulu untuk menghindari lembaran agar-agar yang masih basah yang dapat mengganggu proses penggilingan. Penyortiran dilakukan dengan merobek bagian lembaran agar-agar yang masih basah untuk dikeringkan lagi dan dijemur dengan menggunakan alas berupa terpal yang diberi label tanggal produksi.

Penggilingan agar-agar kertas di PT. Sri Gunting Pratama dilakukan dengan dua tahap yaitu :

a. Penggilingan yang menghasilkan serpihan

Pada tahap pertama lembaran agar-agar dimasukkan ke alat *jaw crusher* yang memanfaatkan gaya pukul dan sobek yang tepat untuk melakukan proses pengecilan ukuran melalui pengirisan dan pemotongan sehingga didapatkan potongan-potongan / serpihan-serpihan dari lembaran agar-agar yang siap digiling untuk menghasilkan tepung.

b. Penggilingan yang menghasilkan tepung

Penggilingan dilanjutkan dengan alat giling (*Hammer Mill*) yang dilengkapi dengan kawat saringan berukuran mesh size 90. Untuk menampung tepung hasil gilingan, maka pada lubang keluaran diberi karung. Tepung yang dihasilkan biasanya susut 8-9% dari bobot serpihan sebelum digiling. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain ada tepung yang beterbangan pada alat gilingan tersebut.

Kadang kala tepung yang dihasilkan berwarna agak coklat yang dapat disebabkan oleh kurang maksimalnya proses produksi. Oleh karena itu dilakukan pencampuran

tepung yang kurang bagus (berwarna agak coklat) dan tepung yang bagus (berwarna putih) dengan perbandingan 1:3. Pencampuran ini dilakukan pada sebuah mesin pencampur selama 5 menit. Tujuan dari pencampuran ini adalah untuk memperhatikan kualitas tepung yang ada.

Apabila penggilingan telah selesai maka tepung dimasukkan ke dalam karung goni plastik dan ditimbang untuk dikirim kepada pabrik pengemasan sebagai pembeli tetap pada perusahaan ini.

9. Pemberian Flavouring Agent dan Colouring Agent

Sebelum pencampuran tepung agar-agar dengan *flavouring agent* dan *colouring agent*, terlebih dahulu dilakukan penimbangan tepung agar-agar, bubuk vanilli, zat warna dan bubuk coklat. Adapun formulasi agar-agar pada tiap resep sebagai berikut :

- Agar-agar putih
 - Tepung agar-agar = 10 kg
 - Vanilli = 150 g
- Agar-agar coklat
 - Tepung agar-agar = 10 kg
 - Coklat bubuk = 500 g
 - Pewarna coklat = 150 g
- Agar-agar merah
 - Tepung agar-agar = 10 kg
 - Vanilli = 150 g
 - Pewarna merah = 150 g
- Agar-agar hijau

Tepung agar-agar = 10 kg

Vanilli = 150 g

Pewarna hijau = 150 g

10. Penimbangan

Alat yang dipakai pada penimbangan adalah alat timbang neraca berukuran mini dan sudah distandartkan pada berat 7 gram, sehingga setelah ditimbang langsung dimasukkan ke dalam bungkus agar-agar yang telah disiapkan.

11. Pengemasan

Pengemasan menurut Buckle (1987) merupakan suatu cara dalam memberikan kondisi sekeliling yang tepat bagi bahan makanan dan dapat membantu mencegah atau mengurangi terjadinya kontaminasi atau kerusakan.

Pengemasan dilakukan menjadi 2 tahap yaitu :

1. Pengemas Primer (Plastik Selopan)

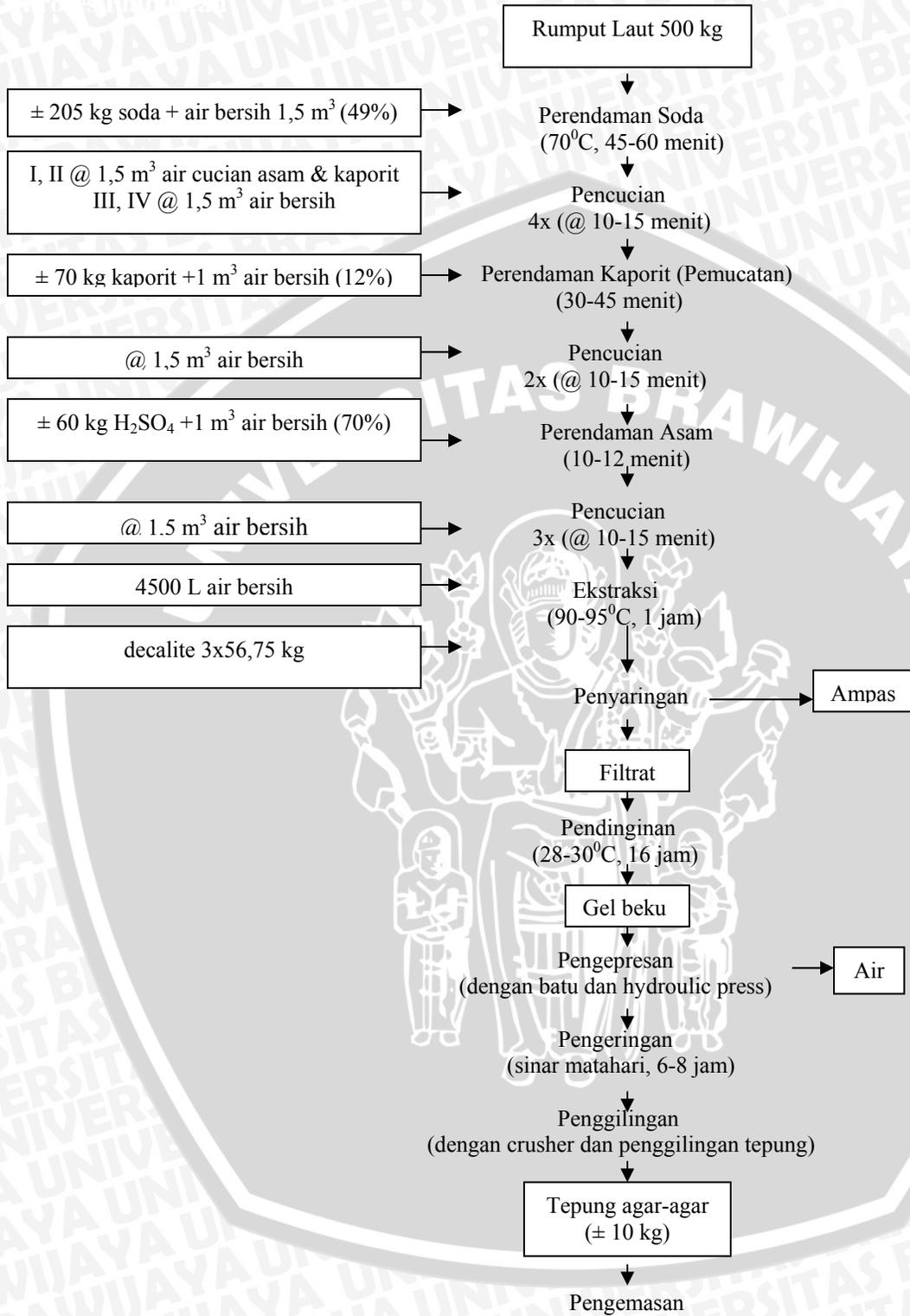
Pengemasan primer dilakukan dengan cara memasukkan tepung agar-agar ke dalam tiap-tiap kemasan, kemudian diseling dengan menggunakan alat manual yaitu sealer besi dengan bantuan panas dari listrik. Selofan merupakan laminating OPP film yang permukaannya dapat dicetak (Anonymous, 2006⁸). Selofan memiliki sifat-sifat seperti:

- Tidak tembus (impermeable) terhadap lemak dan minyak
- Tidak larut dalam pelarut organik
- Tahan asam-asam lemah sampai kuat
- Tahan basa-basa lemah sampai kuat

- Ketahanan terhadap air sedang (Buckle, et al, 1987).
2. Pengemas Sekunder (Karton)

Pengemasan sekunder dilakukan dengan memasukkan tiap lusin kemasan agar-agar ke dalam tiap-tiap kotak karton dan ditutup biasa. Sedangkan pengemasan selanjutnya adalah pengemasan kotak-kotak karton chipboard yang telah terisi semua ke dalam pengemas kardus dengan kapasitas 24 buah kotak karton. Selain itu, untuk pengemasan yang baik dan rapi diperlukan bahan berupa plastik perekat yang berfungsi sebagai sealer untuk menutup dan merapatkan kardus agar tidak mudah terbuka dan bergeser.





Gambar 3. Diagram Alir Proses Pembuatan Tepung Agar-agar di PT. Sri Gunting Pratama

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Manajemen Tenaga Kerja

5.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung utama terhadap keberhasilan perusahaan, kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang digunakan sangat berpengaruh terhadap produk yang dihasilkan, jumlah tenaga kerja berkaitan erat dengan besar kecilnya perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan semakin banyak pula baik tenaga kerja mesin ataupun manusia.

Untuk jalannya proses produksi di PT. Sri Gunting memerlukan sejumlah faktor produksi yang diantaranya adalah karyawan atau tenaga kerja. Pada tabel 4 dibawah ini dijelaskan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin, yaitu :

Tabel 4. Klasifikasi dan jumlah tenaga kerja PT. Sri Gunting berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Jenis kelamin		Jumlah (orang)
	Laki-laki (orang)	Perempuan orang)	
Kepala bagian produksi	1	-	1
Bagian gudang	2	1	3
Bagian teknik	2	-	2
Bagian resep	1	2	3
Kepala bagian keuangan	-	1	1
Bagian administrasi	2	3	5
Bagian pembelian	1	1	2
Kepala bagian pemasaran	1	-	1
Sipervisor	3	-	3
Salesman	14	-	14
Mandor	2	-	2
Kepala personalia	-	1	1
Staff personalia	2	4	6
Bagian campur bahan	2	6	8
Bagian penimbang	14	16	30
Bagian penutup kemasan	4	6	10
Bagian pengepakan	10	8	18
Satpam	4	-	4
total	65	59	124

Sumber : Perusahaan agar-agar PT. Sri Gunting Malang bagian personalia 2007

Berdasarkan data diatas pada karyawan didapatkan jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, hal ini ditujukan sebagai pengambil keputusan terutama dalam bidang pemasaran yang lebih banyak menghabiskan waktu lapang, sedangkan wanita banyak ditempatkan dibagian resep, bagian keuangan, administrasi, bagian campuran bahan dan bagian pengepakan. Hal ini ditujukan karena wanita lebih teliti dan telaten dalam bidang tersebut.

Selain jumlah tenaga kerja yang memadai, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dari tenaga kerja itu sendiri. Pada PT. Sri Gunting memiliki tenaga kerja yang berpendidikan rata-rata SMA. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan pada UD Sri Gunting dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Klasifikasi dan jumlah tenaga kerja di PT. Sri Gunting berdasarkan tingkat pendidikan

Keterangan	Tingkat Pendidikan				
	SD	SMP	SMU/SMK	Diploma	Sarjana
Kepala bagian produksi	-	-	-	-	1
Bagian gudang	-	-	1	-	2
Bagian teknik	-	-	1	-	1
Bagian resep	-	-	-	-	3
Kepala bagian keuangan	-	-	-	-	1
Bagian administrasi	-	-	-	-	5
Bagian pembelian	-	-	-	-	2
Kepala bagian pemasaran	-	-	-	-	1
Supervisor	-	-	-	-	3
Salesman	-	-	14	-	-
Mandor	-	1	1	-	-
Kepala personalia	-	-	-	-	1
Staff personalia	-	-	-	3	3
Bagian campur bahan	5	3	-	-	-
Bagian penimbang	7	10	13	-	-
Bagian penutup kemasan	7	3	-	-	-
Bagian pengepakan	16	12	-	-	-
Satpam	2	2	-	-	-
Total	37	31	30	3	23

Sumber : Perusahaan agar-agar PT. Sri Gunting Malang bagian personalia 2007

Pada data di atas didapatkan bahwa tingkat pendidikan pada karyawan pelaksanaan sangat rendah dalam hal ini perusahaan tidak mementingkan tingkat pendidikan karena yang dibutuhkan adalah tenaganya, sedangkan untuk karyawan manajerial dan staff lebih diutamakan sebagai pengambil keputusan dan para karyawan staff lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya karena lebih mementingkan skill atau keahlian dan jenis pekerjaan yang dikerjakan diutamakan sesuai dengan bidang studinya.

5.1.2 Perekrutan Tenaga Kerja

Penarikan (rekrutmen) atau pengadaan tenaga kerja yang ada pada PT. Sri Gunting Pratama, perekrutan tenaga kerja dilakukan dengan dua sumber yakni perekrutan didalam perusahaan terutama dalam rekomendasi tenaga kerja yang ada tinggal menaikkan kejenjang yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya atau memindahkan tenaga kerja ke jabatan yang berbeda tapi masih dalam satu tingkatan.

Selain dari perekrutan melalui dalam perusahaan juga dilakukan perekrutan dari luar perusahaan yaitu penduduk sekitar dan melalui iklan lowongan kerja yang ditempel dipintu gerbang perusahaan dan diterbitkan melalui surat kabar.

Menurut Siswanto (1998), perekrutan tenaga kerja melalui iklan atau *advertensi*, juga mempunyai kebaikan dan kelemahan. Kebaikan dan kelemahan tersebut adalah sebagai berikut :

Kebaikannya :

1. Dengan melalui iklan atau advertensi dapat mencapai sasaran yang cukup luas ketimbang cara lain, misalnya melalui karyawan lama yang terbatas pada lingkungan perusahaan.

2. Hubungan langsung antara tenaga kerja dengan pencari kerja terjalin secara perorangan.
3. Kemungkinan besar untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai harapan perusahaan (pribadi dan kecakapan) dapat dipenuhi.

Kelemahannya :

1. Pencarian tenaga kerja melalui iklan atau advertensi memerlukan alokasi dana yang cukup besar, apalagi kalau pemuatannya tidak hanya satu atau dua kali penerbitan.
2. Karena sasarannya masyarakat luas, kemungkinan pelamar yang cukup banyak sehingga tidak mustahil apabila agak merepotkan dalam seleksi yang akan dilakukan.

Penerimaan tenaga kerja melalui iklan ini pada PT. Sri Gunting harus memilih calon tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi dan kecapakan yang diperlukan, dapat ditentukan secara selektif. Namun, biasanya penerimaan yang sering dilakukan pada perusahaan lebih memprioritaskan rekomendasi orang lama yang masih satu tingkatan dibandingkan orang baru yang belum mengerti kondisi lingkungan internal perusahaan dan hal ini juga baik sebagai motivasi tenaga kerja dalam meniti karir dipusahaan.

5.1.3 Staffing (Penyusunan Personalia)

Penyusunan personalia atau penyusunan tenaga kerja pada tiap bagiannya perlu adanya seleksi tenaga kerja setelah itu barulah tenaga kerja tersebut ditempatkan sesuai bidang keahliannya masing-masing, berikut penjelasan mengenai hal tersebut.

A. Seleksi Tenaga Kerja

Adapun seleksi tenaga kerja, prosedur yang digunakan oleh PT. Sri Gunting adalah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan Persyaratan Administrasi

Seleksi administrasi meliputi surat lamaran beserta lampirannya. Lamaran ditujukan kepada PT. Sri Gunting, lamaran diantarkan sendiri ataupun dapat melalui pos yang kemudian oleh pihak perusahaan akan ditampung terlebih dahulu.

Syarat tenaga kerja yang diterima PT. Sri Gunting sebagai berikut :

- A. Berusia minimal 17 tahun
- B. Minimal tamat smu untuk pegawai tetap
- C. Berbadan dan berjiwa sehat
- D. Bersedia mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan
- E. Berkelakuan baik

2. Saringan Pendahuluan

Dilakukan pemisahan berkas lamaran para pelamar yang memenuhi syarat dan tidak memenuhi syarat. Para pelamar yang tidak memenuhi syarat akan diberitahukan melalui surat dan bagi pelamar yang memenuhi syarat akan dipanggil untuk mengikuti test selanjutnya pada tanggal yang sudah tercantum pada pengumuman.

3. Test Psikologi

Test ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan iri serta kesanggupan para calon tenaga kerja dalam memangku pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya. Test ini dilakukan pada tenaga kerja administrasi sedangkan para buruh harian tidak dilakukan.

4. Wawancara

Wawancara ini adalah suatu proses tanya jawab yang dilakukan untuk mencari dan mendapatkan bahan yang lebih mendalam mengenai motif yang menjadi keyakinannya, apa yang menjadi harapan, cita-citanya dan sebagainya.

5. Pemeriksaan Referensi

Kegiatan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan keterangan tentang diri pelamar, baik tentang diri pribadinya, pengalamannya, kecakapannya, ketrampilannya dan sebagainya.

6. Pemeriksaan Kesehatan

Seleksi kesehatan dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui kesehatan calon tenaga kerja sesuai dengan syarat bagian bagi masing-masing jabatan

7. Penetapan Calon

Berdasarkan informasi yang didapatkan pada test, maka akan diambil keputusan serta alternatif yang akan diterima.

8. Penetapan Pelamar yang Diterima

Setelah prosedur seleksi tenaga kerja tersebut dilaksanakan, manajer tenaga kerja dapat mengumumkan hasil seleksi mengenai tenaga kerja yang lolos seleksi. Pengumuman dilaksanakan melalui seleksi. Tahap penyeleksian tersebut hanya dilakukan pada calon tenaga kerja tetap untuk buruh harian hanya dibutuhkan spesifikasi umur dan jenis kelamin.

B. Penempatan Tenaga Kerja

Setelah adanya seleksi tenaga kerja selanjutnya adalah penempatannya disesuaikan dengan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan, pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, kesehatan fisik dan mental. Bila kondisi fisik dan mentalnya lemah maka ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan tenaga yang kuat, sedangkan bila kondisi fisik dan mentalnya kuat maka dipekerjakan pada bagian operasi mesin-mesin produksi. Dan faktor usia, tenaga kerja yang umumnya sudah tua maka ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat atau seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya, tenaga kerja yang masih muda dan enerjik diberikan pekerjaan yang agak berat.

5.1.4 Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja atau yang dikenal dengan pemberian upah, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang, serta bertendensi diberi secara tetap oleh perusahaan.

5.1.4.1 Pengaturan Upah Tenaga Kerja

Upah adalah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan untuk tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Jika upah ini diperhitungkan meliputi masa seminggu dinamakan upah mingguan dan jika dihitung meliputi masa sehari dinamakan upah harian. Jika untuk menghitung besarnya upah itu

dipergunakan kesatuan diambil dari hasil rata-rata setiap jam atau meliputi waktu tertentu, maka upah itu dinamakan upah waktu. Di samping upah dikenal pula gaji.

Adapun sistem pengaturan upah dan gaji yang diberikan oleh PT. Sri Gunting berupa :

A. Gaji bulanan

Gaji ini dibayar kepada karyawan setiap akhir bulan setelah menyelesaikan tugasnya.

Gaji untuk kepala bagian ± Rp. 1.600.000,-. Gaji untuk karyawan administrasi ± Rp. 800.000,- sedangkan gaji untuk karyawan penjualan ± Rp. 600.000,-. Sedangkan untuk pimpinan ± Rp. 6.000.000,-, untuk wakil pimpinan ± Rp. 3.000.000,-.

B Upah mingguan

Upah ini diperhitungkan secara harian dan dibayarkan hari sabtu setelah mereka menyelesaikan tugas pekerjaan harian dalam setiap minggunya. Upah ini diberikan setiap minggunya oleh perusahaan agar-agar Sri Gunting yaitu sebesar ± Rp. 50.000,-

C. Upah lembur

Upah ini diberikan kepada buruh dengan ketentuan setiap jam lembur dihargai Rp. 5.000,-.

5.1.4.2 Tunjangan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan pada perusahaan PT. Sri Gunting biasanya berupa :

A. Tunjangan makan

Tunjangan ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya setiap bulan.

B. Tunjangan hari raya

Tunjangan ini diberikan oleh perusahaan setiap tahun kepada karyawan berupa uang dan sembako.

C. Tunjangan kesehatan

Tunjangan ini diberikan oleh perusahaan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja, dan sakit ketika melaksanakan pekerjaan. Tunjangan kesehatan ini bisa dipergunakan berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan.

D. Tunjangan seragam

Tunjangan ini diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya kepada karyawan bagian penjualan, produksi dan pengemasan.

E. Tunjangan transportasi

Tunjangan transportasi ini diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya setiap bulannya.

F. Bonus

Bonus diberikan oleh perusahaan jika hasil produksi melebihi target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5.1.4.3 Cuti Karyawan

Cuti adalah masa libur atau hari di mana karyawan boleh atau tidak melaksanakan kegiatan yang mana telah ditentukan oleh perusahaan. Cuti yang dilaksanakan karyawan di PT. Sri Gunting sudah ditentukan oleh pihak perusahaan yaitu :

A. Cuti istimewa

Cuti istimewa ini misalnya cuti hari-hari besar agama yang diberikan selama dua minggu selama cuti perusahaan tidak membayar karyawannya.

B. Cuti biasa

Cuti ini diberikan setiap tahunnya, kepada karyawan administrasi yang ingin izin karena sakit atau ada keperluan keluarga yang mendadak sebanyak 12 hari. Sedangkan untuk cuti hamil perusahaan mengizinkan pegawainya untuk tidak masuk dan tidak ada ketetapan waktu pegawai tersebut harus masuk dan selama cuti perusahaan tidak membayar gaji karyawan.

5.1.4.4 Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan

Adapun fasilitas yang ada di lingkungan perusahaan untuk para tenaga kerja sebagai penunjang kegiatan-kegiatan operasional perusahaan sehari-harinya, antara lain :

A. Fasilitas umum

Kamar mandi, tempat parkir kendaraan bermotor, musholla, tempat istirahat.

B. Fasilitas kesehatan

Yaitu berupa tunjangan kesehatan yang bisa digunakan berobat kepada dokter yang ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan.

Selain fasilitas di atas perusahaan juga memberikan program rekreasi berupa kegiatan olah raga yang diikuti karyawan dan pelaksanaannya pada peringatan hari kemerdekaan Indonesia. Namun untuk kesejahteraan tenaga kerja masih tergolong kurang, terutama untuk masalah asuransi keselamatan kerja.

5.1.5 Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja berupa pendidikan dan ketrampilan kerja menjadi sangat penting mengingat tenaga kerja juga merupakan modal perusahaan jangka panjang, hal tersebut bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau

sikap tenaga kerja, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka.

Di PT. Sri gunting pelatihan dan pendidikan tenaga kerja khususnya untuk karyawan manajerial dilakukan dengan seminar dan lokakarya. Melalui seminar dan lokakarya, karyawan dapat mengemukakan serta memperbandingkan berbagai pendapat dan keyakinan mengenai suatu masalah, memberi cara menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok. Pelaksanaan seminar dilakukan di luar perusahaan dengan mengundang pemprasaran atau konsultan ahli, sedangkan untuk buruh harian tidak menggunakan pelatihan khusus.

5.1.6 Pengawasan Tenaga Kerja

Pengawasan tenaga kerja yang ditetapkan PT. Sri Gunting dalam mengevaluasi kinerja para pekerjanya menggunakan beberapa cara antara lain :

A. Penilaian pelaksanaan pekerjaan

Penilaian pelaksanaan pekerjaan dipakai untuk menilai hasil karya seorang tenaga kerja dengan jalan membandingkan hasil kerja suatu pelaksanaan pekerjaan dengan deskripsi pekerjaannya dalam suatu periode tertentu. Pada PT. Sri Gunting penilaian untuk tenaga kerja di bidang produksi meliputi kedisiplinan, kualitas dan kuantitas hasil kerja, kehadiran, dan kerjasama sedangkan untuk tenaga kerja di bidang administrasi adalah kedisiplinan, kualitas dan kuantitas hasil kerja, kehadiran, pengambilan keputusan dan pengetahuan tentang pekerjaan.

B. Celaan dan teguran

Untuk celaan dan teguran pada PT. Sri Gunting akan diberikan bila karyawan tersebut malas melakukan tugasnya dan teguran akan diberikan bila karyawan tersebut

melakukan kesalahan pekerjaan tanpa sengaja akibat tidak mengetahui atau kurang penerangan dari kepala bagian.

C. Menerima pengaduan dan gagasan

Dalam tugas pengawasan, termasuk juga kewajiban untuk mendengarkan dan menerima pernyataan pikiran dan perasaan tenaga pelaksana. Tiap-tiap keberatan, kesukaran dan aduan yang dikemukakan oleh bawahannya harus memperoleh perhatian yang penuh. Dan yang ada di PT. Sri Gunting pengaduan yang dilaporkan oleh karyawan karena alat-alat produksi yang rusak, sehingga menghambat jalannya produksi sedangkan untuk gagasan, karyawan cenderung membicarakannya kepada teman-temannya sendiri dan tidak sampai kepada atasan.

D. Pembinaan disiplin kerja

Disiplin kerja menjadi penting karena engan disiplin yang tegas akan memberikan suatu keteraturan yang jelas bagi para pekerja dalam bekerja dan bila hal tersebut dilanggar maka akan mendapat sanksi yang tegas. Adapun sanksi yang ditetapkan pada PT. Sri Gunting antara lain :

1. Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat meliputi pemutusan hubungan kerja baik dengan hormat atau tidak terhormat, promosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang dibebankan sebelumnya, pembebasan dari jabatan atau pekerjaannya untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.

2. Sanksi disiplin sedang

Sanksi disiplin sedang meliputi penundaan pemberian kompensasi, penurunan upah sebesar satu klaim upah, penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi disiplin ringan

Sanksi disiplin ringan meliputi teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan, teguran tertulis pernyataan.

Sedangkan pembinaan disiplin kerja dalam memberlakukan jam kerja yang diberlakukan oleh PT. Sri Gunting terhitung selama 6 hari waktu kerja adalah sebagai berikut :

1. Hari senin-kamis dan sabtu

Jam 08.00-12.00

12.00-13.00 (istirahat)

13.00-16.00

2. Hari jum'at

Jam 07.30-10.30

10.30-13.00 (istirahat)

13.00-16.00



Selain pemberlakuan jam kerja ada juga peraturan tertulis. Peraturan tertulis yang ada di PT. Sri Gunting adalah sebagai berikut :

1. Jam kerja mulai pk. 08.00 sampai pk. 16.00. Jika salesman dan sopir tidak tugas dinas diharuskan hadir di pabrik sesuai dengan jam kerja.

2. Setiap hari sabtu (terkecuali *sales* dan sopir surabaya) harus hadir untuk ikut meeting reguler dan hari sabtu untuk membuat laporan ke bagian administrasi penjualan serta sewaktu-waktu perusahaan akan melakukan pemeriksaan terhadap sisa barang yang ada di dalam mobil box masing-masing *sales*.
3. Jika terlambat masuk kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, perusahaan akan memberikan sanksi *indisipliner* dan juga jika tidak masuk kerja tanpa surat keterangan atau surat dokter yang dapat dipertanggung jawabkan akan diberi sanksi. Adapun sanksi tersebut berupa surat peringatan sampai tiga kali tetapi tidak mendapat perhatian maka yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri atau diberhentikan dari perusahaan tanpa tuntutan apapun.
4. Tugas diberikan hari sabtu pagi mulai dari pabrik sampai paling lambat hari jumat, dan apabila diketahui sudah selesai tugas sebelum jumat tetapi sales tidak hadir dipabrik, maka yang bersangkutan dapat dikategorikan melanggar jam kerja atau mangkir dan dapat dikenakan sanksi.
5. Dalam menjalankan tugas, marketing wajib memakai pakaian seragam dan tidak boleh melanggar wilayah sales lain apalagi menghancurkan barang. Jika terjadi transaksi penawaran harga yang memerlukan keputusan penting diluar kewenangan, sales wajib menghubungi pimpinan perusahaan.
6. Kendaraan wajib masuk pabrik setiap selesai tugas atau hari sabtu dalam keadaan bersih untuk sales luar kota, sedangkan untuk sales dalam kota kendaraan harus masuk pabrik selesai tugas kerja.

7. Pemberian nota kredit maksimal 10 karton, jika lebih sales wajib mendapat ijin untuk persetujuan supervisor atau pimpinan perusahaan, karena kelebihan dari nota kredit menjadi tanggung jawab dari sales sendiri.
8. Didalam nota kredit sales wajib menulis, mencantumkan nama, alamat, telepon serta cap toko yang bersangkutan.

Apabila terjadi pelanggaran disiplin maka akan diberi teguran lisan dan tertulis kepada tenaga kerja tersebut. Apabila teguran baik lisan maupun tulisan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut sudah sebanyak tiga kali, pihak perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja.

5.1.7 Pemutusan Hubungan Kerja

Didalam masalah pemutusan hubungan kerja ini, sebetulnya sudah diatur dalam undang-undang pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta nomor 12, 23 september 1963. Dimana pada prinsipnya setiap pemutusan hubungan kerja haruslah dirundingkan dulu dengan pihak organisasi buruh atau buruhnya sendiri, apabila tidak menjadi anggota suatu organisasi buruh (Ranupandojo dan Suad, 1998).

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan di PT. Sri Gunting antara perusahaan dan karyawan dapat terjadi jika :

1. Tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia.
2. Tenaga kerja yang bersangkutan sudah tidak cakap lagi, sehingga mereka tidak mampu melaksanakan sebagaimana mestinya.
3. Akibat resesi ekonomi, mengakibatkan penurunan output yang ditargetkan, sehingga perlu pengurangan jumlah tenaga kerja.

4. kemangkiran yang terus menerus dan telah diperingatkan beberapa kali oleh pihak manajemen.
5. Keinginan tenaga kerja yang bersangkutan, karyawan dapat mengajukan permohonan tertulis menyatakan pengunduran diri sebelumnya kepada perusahaan. Dalam hal ini pengunduran diri tersebut perusahaan tidak berkewajiban memberikan uang pesangon, uang jasa atau uang ganti rugi dan sebagainya.

5.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kuisisioner terhadap responden yaitu karyawan PT. Sri Gunting Pratama, dapat diperoleh karakteristik responden yang meliputi umur, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan status. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut.

a Umur

Umur responden yang diperoleh dalam penelitian bervariasi mulai dari usia yang muda adalah 23 tahun dan usia yang tertua adalah 49 tahun. Data frekuensi karyawan berdasarkan umur dapat dilihat dalam tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Klasifikasi responden berdasarkan umur

No	Selang umur	Jumlah	Persentase
1	20-25	5	12,5%
2	26-34	21	52,5%
3	35-45	13	32,5%
4	> 45	1	2,5%

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 26 th – 34 th yaitu sebanyak 21 orang (52,5%). Sebanyak 5 orang (12,5%) berada pada usia 20 th – 25 th. Sedangkan pada usia 35 th – 45 th sebanyak 13 orang (32,5%), dan sebanyak 1 orang (2,5%) berusia > 45 th. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sri Gunting Pratama berada pada posisi matang.

b. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang diperoleh dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terbanyak terdapat pada tingkat pendidikan SLTA dengan jumlah sebanyak 14 orang atau sebanyak 35 % responden. Untuk responden yang berpendidikan SD sebanyak 5 orang responden (12,5%). Responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 5 orang responden (12,5%), yang berpendidikan SLTA sebanyak 13 orang responden (32,5%). Sedangkan yang berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang responden atau sebanyak 7,5%. Data tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	5	12,5%
2	SLTP	5	12,5%
3	SLTA	13	32,5%
4	DIPLOMA	3	7,5%
5	SARJANA	14	35%

Sumber : Data Primer diolah (2007)

c. Jenis Kelamin

Tabel 8. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	18	45%
2	Perempuan	22	55%

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan data tabel diatas klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, jenis kelamin perempuan memiliki jumlah terbanyak yaitu sebesar 22 orang responden atau sebanyak 55%, sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang responden atau sebanyak 45%. Dominasi karyawan disini terletak pada karyawan perempuan mengingat pekerjaan di bidang produksi tersebut membutuhkan kerapian, kecepatan, dan ketelitian maka karyawan perempuan lebih banyak dibutuhkan.

d. Masa Kerja

Tabel 9. Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 thn	27	67,5%
2	11 - 20 thn	12	30%
3	> 20 thn	1	2,5%

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan tabel diatas masa kerja karyawan 1 -10 tahun sebanyak 27 orang responden atau sebesar 67,5%. Untuk masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 12 orang responden atau sebesar 30%, sedangkan sisanya pada masa kerja diatas 20 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan akan tetap bekerja disini karena melihat selama ini masa kerja mereka cukup lama

disamping itu pemukiman karyawan yang berada tidak jauh dari lokasi dan kemungkinan untuk berpindah kerja cukup kecil.

5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner yang diberikan kepada 40 orang responden pada PT. Sri Gunting Pratama dimana kompensasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

5.3.1 Kompensasi Langsung (X1)

Pada variabel kompensasi langsung (X1) terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Sri Gunting Pratama. Berikut ini disajikan mengenai distribusi frekuensi item-item kompensasi langsung :

Tabel 10. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi langsung

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Apakah menurut anda system pemberian gaji yang ditentukan perusahaan sudah baik		
	a. sangat baik	6	15
	b. baik	22	55
	c. cukup baik	12	30
	d. kurang baik	-	-
2	Apakah menurut anda gaji diterima telah memenuhi kebutuhan hidup		
	a. sangat memenuhi	5	12,5
	b. memenuhi	9	22,5
	c. cukup memenuhi	15	37,5
	d. kurang memenuhi	10	25
3	Apakah menurut anda gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja		
	a. sangat sesuai	2	5

	b. sesuai	17	42,5
	c. cukup sesuai	15	37,5
	d. kurang sesuai	6	15
	e. sangat kurang sesuai	-	-
4	Apakah jumlah bonus yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan		
	a. sangat sesuai	3	7,5
	b. sesuai	12	30
	c. cukup sesuai	13	32,5
	d. kurang sesuai	12	30
	e. sangat kurang sesuai	-	-
5	Apakah jumlah bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja		
	a. sangat sesuai	3	7,5
	b. sesuai	14	35
	c. cukup sesuai	12	30
	d. kurang sesuai	11	27,5
	e. sangat kurang sesuai	-	-
6	Apakah system pemberian bonus yang ditentukan perusahaan sudah baik		
	a. sangat baik	4	10
	b. baik	25	62,5
	c. cukup baik	11	27,5
	d. kurang baik	-	-
	e. sangat kurang baik	-	-

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah pada sistem pemberian gaji dianggap cukup baik oleh 12 orang (30%). Selanjutnya 22 orang (55%) menganggap sistem pemberian gaji baik, sedangkan sisanya sebanyak 6 orang (15%) menyatakan bahwa sistem pemberian gaji yang diberikan sangatlah baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan adalah baik.

Pada item nomor dua yaitu mengenai kesesuaian gaji yang diterima, 5 orang responden (12,5%) menganggap bahwa gaji yang diterima sangat memenuhi kehidupan sehari-hari. 9 orang (22,5%) menyatakan gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kemudian 15 orang responden (37,5%) menganggap gaji yang diterima cukup

memenuhi kebutuhan sehari-hari. 10 orang responden (25%) menganggap gaji yang diterima kurang memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan 1 orang responden (2,5%) menyatakan gaji yang diterima sangat kurang memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Selanjutnya pada pertanyaan ketiga mengenai kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja, sebanyak 2 orang (5%) menyatakan bahwa gaji yang diterima sangat sesuai dengan beban kerja. Kemudian 17 orang responden (42,5%) menganggap gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, 15 orang responden (37,5%) menyatakan bahwa gaji yang diterima cukup sesuai dengan beban kerja. Dan 6 orang responden (15%) menyatakan gaji yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.

Pada pertanyaan keempat mengenai jumlah bonus yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 3 orang (7,5%) menyatakan bahwa bonus yang diterima sangat sesuai dengan harapan. Kemudian 12 orang responden (30%) menganggap bonus yang diterima sesuai dengan harapan, 13 orang responden (32,5%) menyatakan bahwa bonus yang diterima cukup sesuai dengan harapan. Dan 12 orang responden (30%) menyatakan bonus yang diterima kurang sesuai dengan harapan. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa bonus yang diterima cukup sesuai dengan harapan.

Selanjutnya pada pertanyaan kelima mengenai kesesuaian bonus yang diterima dengan beban kerja, sebanyak 3 orang (7,5%) menyatakan bahwa bonus yang diterima

sangat sesuai dengan beban kerja. Kemudian 14 orang responden (35%) menganggap bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja, 12 orang responden (30%) menyatakan bahwa bonus yang diterima cukup sesuai dengan beban kerja. Dan 11 orang responden (27,5%) menyatakan bonus yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja.

Pada item keenam mengenai sistem pemberian bonus, sebanyak 4 orang (10%) menyatakan sistem pemberian bonus yang diberikan perusahaan sudah sangat baik. Kemudian 25 orang responden (62,5%) menganggap sistem pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan adalah baik, 11 orang responden (27,5%) menyatakan bahwa sistem pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan adalah cukup baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa sistem pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan adalah baik

5.3.2 Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Pada variabel kompensasi tidak langsung (X2) terdapat 7 item pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Sri Gunting Pratama. Berikut ini disajikan mengenai distribusi frekuensi item-item kompensasi tidak langsung :

Tabel 11. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi tidak langsung

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1.	Apakah THR yang diterima sesuai dengan masa kerja		
	a. sangat sesuai	1	2,5
	b. sesuai	23	57,5
	c. cukup sesuai	16	40
	d. kurang sesuai	-	-
	e. sangat kurang sesuai	-	-
2.	Apakah system pemberian THR yang ditentukan		

	perusahaan sudah baik		
	a. sangat baik	5	12,5
	b. baik	17	42,5
	c. cukup baik	18	45
	d. kurang baik	2	5
	e. sangat kurang baik	-	-
3	Apakah tunjangan makan yang diberikan telah sesuai dengan harapan anda		
	a. sangat sesuai	-	-
	b. sesuai	14	35
	c. cukup sesuai	21	52,5
	d. kurang sesuai	5	12,5
	e. sangat kurang sesuai	-	-
4	Apakah tunjangan makan yang diberikan telah dilakukan dengan tepat		
	a. sangat tepat	1	2,5
	b. tepat	21	52,5
	c. cukup tepat	15	37,5
	d. kurang tepat	2	5
	e. sangat kurang tepat	-	-
5	Apakah keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sudah baik		
	a. sangat baik	1	2,5
	b. baik	2	5
	c. cukup baik	10	25
	d. kurang baik	24	60
	e. sangat kurang baik	3	7,5
6	Apakah perusahaan memberikan kemudahan dalam proses mendapatkan pelayanan kesehatan		
	a. sangat mudah	1	2,5
	b. mudah	2	5
	c. cukup mudah	3	7,5
	d. kurang mudah	30	75
	e. sangat kurang mudah	4	10
7	Apakah pelaksanaan pembayaran jamsostek oleh perusahaan telah sesuai dengan aturan yang berlaku		
	a. sangat sesuai	5	12,5
	b. sesuai	16	40
	c. cukup sesuai	17	42,5
	d. kurang sesuai	2	5
	e. sangat kurang sesuai	-	-

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah, pada item pertama yaitu mengenai kesesuaian THR yang diterima dengan masa kerja bahwa sebanyak 1 orang (2,5%) menyatakan sangat sesuai. Selanjutnya 23 orang (57,5%) menganggap THR yang diterima sesuai dengan beban kerja, kemudian 16 orang responden (40%) menyatakan THR yang diterima cukup sesuai dengan beban kerja. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa THR yang diterima sesuai dengan beban kerja.

Pada item nomor dua yaitu mengenai sistem pemberian THR, 5 orang responden (12,5%) menganggap sistem pemberian THR sangat baik. 17 orang (42,5%) menyatakan sistem pemberian THR baik. Kemudian 18 orang responden (45%) menganggap sistem pemberian THR cukup baik. Sedangkan sisanya sebanyak 2 orang responden (5%) menganggap sistem pemberian THR kurang baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan sistem pemberian THR adalah cukup baik.

Selanjutnya pada pertanyaan ketiga mengenai tunjangan makan yang diterima, sebanyak 14 orang (35%) menyatakan bahwa tunjangan makan yang diterima sesuai dengan harapan. Kemudian 21 orang responden (52,5%) menganggap tunjangan makan yang diterima cukup sesuai dengan harapan, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang responden (12,5%) menganggap bahwa tunjangan makan yang diterima kurang sesuai dengan harapan. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa tunjangan makan yang diterima karyawan cukup sesuai dengan harapan.

Kemudian untuk pertanyaan keempat mengenai ketepatan pemberian tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 1 orang (2,5%) menyatakan bahwa tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan sangat tepat. Kemudian 21 orang

responden (52,5%) menganggap tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan sudah tepat, 15 orang responden (37,5%) menyatakan bahwa tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan cukup tepat. Dan sisanya sebanyak 2 orang responden (5%) menyatakan bahwa tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan kurang tepat. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa tunjangan makan yang diberikan oleh perusahaan adalah tepat.

Pada item kelima yaitu mengenai keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan, 1 orang responden (2,5%) menganggap keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan sangat baik. 2 orang (5%) menyatakan keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan baik. Kemudian 10 orang responden (25%) menganggap keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan cukup baik. selanjutnya 24 orang responden (60%) menganggap keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan kurang baik. Sedangkan sisanya sebanyak 3 orang responden (7,5%) menganggap keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan sangat kurang baik Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan kurang baik.

Pada item keenam yaitu mengenai kemudahan dalam proses mendapatkan pelayanan kesehatan, 1 orang responden (2,5%) menganggap proses mendapatkan pelayanan kesehatan sangat mudah. 2 orang (5%) menyatakan proses mendapatkan pelayanan kesehatan adalah mudah. Kemudian 3 orang responden (7,5%) menganggap proses mendapatkan pelayanan kesehatan cukup mudah. Selanjutnya 30 orang responden (75%) menganggap proses mendapatkan pelayanan kesehatan kurang mudah. Sedangkan sisanya sebanyak 4 orang responden (10%) menganggap proses mendapatkan pelayanan

kesehatan sangat kurang mudah Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan proses mendapatkan pelayanan kesehatan adalah kurang baik.

Pada item ketujuh yaitu mengenai kesesuaian pelaksanaan pembayaran jamsostek dengan aturan yang berlaku, 5 orang responden (12,5%) menganggap pelaksanaan pembayaran jamsostek sesuai dengan aturan yang berlaku. 16 orang (40%) menyatakan pelaksanaan pembayaran jamsostek cukup sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian 17 orang responden (42,5%) menyatakan pelaksanaan pembayaran jamsostek kurang sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan sisanya sebanyak 2 orang responden (5%) menganggap pelaksanaan pembayaran jamsostek sangat kurang sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa pelaksanaan pembayaran jamsostek oleh perusahaan kurang sesuai dengan aturan yang berlaku.

5.3.3 Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 12. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Apakah perusahaan telah memberikan gaji yang adil kepada anda		
	a. sangat adil	7	17,5
	b. adil	14	35
	c. cukup adil	17	42,5
	d. kurang adil	2	5
	e. sangat kurang adil	-	-
2	Apakah perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan anda		
	a. sangat sesuai	11	27,5
	b. sesuai	17	42,5
	c. cukup sesuai	11	27,5
	d. kurang sesuai	1	2,5
	e. sangat kurang sesuai	-	-
3	Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan harapan	3	7,5

	a. sangat sesuai	15	37,5
	b. sesuai	6	15
	c. cukup sesuai	14	35
	d. kurang sesuai	2	5
	e. sangat kurang sesuai		
4	Apakah anda puas dengan hasil yang anda kerjakan	7	17,5
	a. sangat puas	20	50
	b. puas	13	32,5
	c. cukup puas	-	-
	d. kurang puas	-	-
	e. sangat kurang puas		
5	Apakah anda memiliki hubungan yang dengan rekan sekerja		
	a. sangat baik	16	40
	b. baik	19	47,5
	c. cukup baik	4	10
	d. kurang baik	1	2,5
	e. sangat kurang baik	-	-
6	Apakah kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teman sekerja sudah baik		
	a. sangat baik	8	20
	b. baik	27	67,5
	c. cukup baik	4	10
	d. kurang baik	3	7,5
	e. sangat kurang baik	-	-
7	Apakah anda memiliki kerjasama yang baik dengan atasan		
	a. sangat baik	7	17,5
	b. baik	22	55
	c. cukup baik	11	27,5
	d. kurang baik	-	-
	e. sangat kurang baik	-	-
8	Apakah kebijaksanaan dari atasan sudah baik		
	a. sangat baik	4	10
	b. baik	26	65
	c. cukup baik	7	17,5
	d. kurang baik	3	7,5
	e. sangat kurang baik	-	-
9	Apakah anda memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan		
	a. sangat memiliki	9	22,5
	b. memiliki	20	50
	c. cukup memiliki	11	27,5
	d. kurang memiliki	-	-
	e. sangat kurang memiliki	-	-

10	Apakah sistem promosi yang ditentukan perusahaan sudah baik		
	a. sangat baik	3	7,5
	b. baik	10	25
	c. cukup baik	14	35
	d. kurang baik	13	32,5
	e. sangat kurang baik	-	-
11	Apakah anda memiliki prospek masa depan yang baik di perusahaan ini		
	a. sangat baik	5	12,5
	b. baik	22	55
	c. cukup baik	13	32,5
	d. kurang baik	-	-
	e. sangat kurang baik	-	-

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah, pada item pertama yaitu mengenai pemberian gaji yang adil kepada karyawan bahwa sebanyak 7 orang (17,5%) menyatakan gaji yang diberikan sangat adil. Selanjutnya 14 orang (35%) menganggap gaji yang diberikan adil, kemudian 17 orang responden (42,5%) menyatakan gaji yang diberikan cukup adil, sedangkan sisanya sebanyak 2 orang (5%) menyatakan bahwa gaji yang diberikan kurang adil. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan adalah cukup adil.

Selanjutnya pada pertanyaan kedua mengenai kesesuaian gaji dengan jabatan, sebanyak 11 orang (27,5%) menyatakan bahwa gaji yang diberikan sangat sesuai dengan jabatan. Kemudian 17 orang responden (42,5%) menganggap gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan, kemudian sebanyak 11 orang (27,5%) menyatakan gaji yang diberikan cukup sesuai dengan jabatan. Sedangkan sisanya sebanyak 1 orang responden (2,5%) menganggap bahwa gaji yang diberikan kurang sesuai dengan jabatan. Sehingga dapat

dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan.

Pada pertanyaan ketiga mengenai kesesuaian gaji dengan harapan, sebanyak 3 orang (7,5%) menyatakan bahwa gaji yang diberikan sangat sesuai dengan harapan. Kemudian 15 orang responden (37,5%) menganggap gaji yang diberikan sesuai dengan harapan, kemudian sebanyak 6 orang (15%) menyatakan gaji yang diberikan cukup sesuai dengan harapan. Selanjutnya 14 orang responden (35) menganggap gaji yang diberikan kurang sesuai dengan harapan. Sedangkan sisanya sebanyak 2 orang responden (5%) menganggap bahwa gaji yang diberikan sangat kurang sesuai dengan harapan. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan harapan.

Pada pertanyaan keempat mengenai kepuasan terhadap hasil yang dikerjakan, sebanyak 7 orang (17,5%) menyatakan sangat puas atas hasil yang dikerjakan. Kemudian 20 orang responden (50%) menyatakan puas atas hasil yang dikerjakan. Sedangkan sisanya sebanyak 13 orang responden (32,5%) menyatakan cukup puas atas hasil yang dikerjakan. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan puas atas hasil yang dikerjakan.

Kemudian untuk pertanyaan kelima mengenai hubungan dengan rekan sekerja, sebanyak 16 orang (40%) menyatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan sekerja. Kemudian 19 orang responden (47,5%) menyatakan bahwa memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja, 4 orang responden (10%) menyatakan bahwa memiliki hubungan yang cukup baik dengan rekan sekerja. Dan sisanya sebanyak 1 orang responden (2,5%) menyatakan bahwa memiliki hubungan yang

kurang baik daengan rekan sekerja. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa memiliki hubungan yang baik daengan rekan sekerja.

Untuk pertanyaan keenam mengenai kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerja, sebanyak 8 orang (20%) menyatakan bahwa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerja sangat baik. Kemudian 27 orang responden (67,5%) menyatakan bahwa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerja baik, 4 orang responden (10%) menyatakan bahwa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerja cukup baik. Dan sisanya sebanyak 3 orang responden (7,5%) menyatakan bahwa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerja kurang baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerja baik.

Pada pertanyaan ketujuh mengenai kerjasama dengan atasan, sebanyak 7 orang (17,5%) menyatakan bahwa memiliki kerjasama yang sangat baik dengan atasan. Kemudian 22 orang responden (55%) menyatakan bahwa memiliki kerjasama yang baik dengan atasan. Sedangkan sisanya sebanyak 11 orang responden (27,5%) menyatakan bahwa memiliki kerjasama yang kurang baik dengan atasan. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa memiliki kerjasama yang baik dengan atasan.

Pada pertanyaan kedelapan mengenai kebijaksanaan dari atasan, sebanyak 4 orang (10%) menyatakan bahwa kebijaksanaan dari atasan sangat baik. Kemudian 26 orang responden (65%) menyatakan bahwa kebijaksanaan dari atasan baik, 7 orang responden (17,5%) menyatakan bahwa kebijaksanaan dari atasan cukup baik. Dan sisanya sebanyak 3 orang responden (7,5%) menyatakan bahwa kebijaksanaan dari atasan kurang baik.

Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa kebijaksanaan dari atasan adalah baik.

Pada pertanyaan kesembilan mengenai kesempatan untuk dipromosikan, sebanyak 9 orang (22,5%) menyatakan sangat memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Kemudian 20 orang responden (50%) menyatakan memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Sedangkan sisanya sebanyak 11 orang responden (27,5%) menyatakan cukup memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan memiliki kesempatan untuk dipromosikan.

Pada pertanyaan kesepuluh mengenai sistem promosi yang ditentukan perusahaan, sebanyak 3 orang (7,5%) menyatakan bahwa sistem promosi yang ditentukan perusahaan sangat baik. Kemudian 10 orang responden (25%) menyatakan bahwa sistem promosi yang ditentukan perusahaan baik, 14 orang responden (35%) menyatakan bahwa sistem promosi yang ditentukan perusahaan cukup baik. Dan sisanya sebanyak 13 orang responden (32,5%) menyatakan bahwa sistem promosi yang ditentukan perusahaan kurang baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan sistem promosi yang ditentukan perusahaan adalah baik.

Pada pertanyaan kesebelas mengenai prospek masa depan di perusahaan, sebanyak 5 orang (12,5%) menyatakan memiliki prospek masa depan di perusahaan sangat baik. Kemudian 22 orang responden (55%) menyatakan memiliki prospek masa depan di perusahaan baik. Sedangkan sisanya sebanyak 13 orang responden (32,5%) menyatakan memiliki prospek masa depan di perusahaan cukup baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan memiliki prospek masa depan di perusahaan baik.

5.4 Uji Validitas dan Reabilitas

5.4.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya.

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14 berikut :

Tabel 13. Uji Validitas

No	Item	Korelasi product moment	P -value	Keterangan
1	X11	0,699	0,000	Valid
	X12	0,846	0,000	Valid
	X13	0,765	0,000	Valid
	X14	0,775	0,000	Valid
	X15	0,797	0,000	Valid
	X16	0,671	0,000	Valid
2	X21	0.295	0,064	Tidak valid
	X22	0,679	0,000	Valid
	X23	0,98	0,549	Tidak valid
	X24	0,439	0,005	Valid
	X25	0,791	0,000	Valid
	X26	0,718	0,000	Valid
	X27	0,794	0,000	Valid
3	Y1	0.771	0,000	Valid
	Y2	0. 778	0,000	Valid
	Y3	0.836	0,000	Valid
	Y4	0.486	0.001	Valid
	Y6	0.173	0.286	Tidak valid
	Y7	0.336	0.034	Valid
	Y9	0.620	0,000	Valid
	Y11	0.556	0,000	Valid
	Y12	0.656	0,000	Valid
	Y13	0.788	0,000	Valid
	Y14	0.594	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan koelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Jika r product moment $> r$ tabel maka instrumen dikatakan valid. Sehingga butir pertanyaan pada tabel diatas yang menunjukkan valid adalah yang layak untuk dianalisis.

5.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen yang digunakan pada suatu penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih dan untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Kriteria Indeks Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	$<0,200$	Sangat rendah
2	0,200-0,399	rendah
3	0,400-0,599	cukup tinggi
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,00	sangat tinggi

Sumber : Yarnest (2004:68)

Tabel 15 Nilai Reabilitas

Variabel	Koefisien alpha
X1	0,8505
X2	0,7774
Y	0,883

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabelitas yang

diperoleh paling tidak mencapai 0,6. hasil uji yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabelitas lebih dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.5. Analisa Data

5.5.1 Analisa Regresi berganda

Dari analisis yang digunakan terhadap data hasil kuisioner melalui program *SPSS 11.5 for Windows*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,00000115 + 0,86X_1 + 0,055X_2 + e$$

a). Nilai $a = 0,00000115$

Merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari nilai kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan apabila semua variabel bebas, dalam hal ini adalah kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) tidak ada maka nilai kepuasan karyawan sebesar 0,00000115.

b). Nilai $b_1 = 0,86$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi langsung, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,86. Dengan asumsi variabel terikat yang lain adalah tetap.

c). Nilai $b_2 = 0,055$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi tidak langsung, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,055. Dengan asumsi variabel terikat yang lain adalah tetap.

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Namun untuk regresi

linier berganda sebaiknya digunakan *R Square* yang sudah disesuaikan. Berdasarkan output SPSS tabel *Model Summary* kolom *Adjusted R Square* dapat diperoleh nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan sebesar 0,7. Artinya 70 % variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) dijelaskan oleh variabel bebas yaitu meliputi kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2), sedangkan sisanya sebesar 30 % (100 % - 70 %) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

5.5.2 Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dapat dibaca dengan melihat nilai v_1 dan v_2 . Berdasarkan tabel ANOVA nilai df_1 dan df_2 dapat diketahui, yaitu sebesar 2 untuk df_1 dan 37 untuk df_2 . Dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,37. H_0 akan ditolak jika nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel dan nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari pada taraf signifikansi.

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 46,414 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi. Sehingga kesimpulan dari uji ini adalah bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sri Gunting Pratama.

5.5.3 Uji t

Uji ini dipakai untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dengan menggunakan program *SPSS 11.5 for Windows* pada tabel *Coefficeint* didapat hasil seperti yang disajikan pada Tabel 31.

Tabel 16. Uji t

No	Variabel	Sig.t	Sig. α	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Kompensasi langsung	0,00	0,05	9,39	1,31	Signifikan
2	Kompensasi tidak langsung	0,00	0,05	3,61	1,31	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig.t pada masing-masing variabel lebih kecil dari pada nilai sig. α . Begitu pula dengan nilai t tabel, terlihat lebih kecil dari pada t hitung. Dengan hasil diatas, maka dapat ditarik keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik variabel kompensasi langsung maupun variabel kepuasan kerja berpengaruh secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sri Gunting Pratama.

5.6 Pembahasan

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan cara memberikan kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Pemberian kedua jenis kompensasi tersebut pada karyawan PT. Sri Gunting Pratama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu 0,700. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 70% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan 30% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Pada hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi pada kompensasi langsung sebesar 0,860. Sedangkan nilai koefisien regresi pada kompensasi tidak langsung sebesar 0,055. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kompensasi yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah jenis kompensasi langsung. Secara umum kompensasi tidak langsung juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tapi tidak sebesar kompensasi langsung. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sangat mengharapkan upah yang sesuai dengan kerja keras mereka. Upah yang diterima merupakan penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu uang merupakan motivasi yang kuat untuk bekerja. Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Menurut Siagian (1995), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Dengan pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung, maka perusahaan akan mampu menciptakan kondisi yang positif serta mampu memotivasi karyawannya agar bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan. Apabila setiap

perusahaan mampu memahami apa yang sebenarnya karyawan inginkan untuk mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, maka hal ini akan mampu mewujudkan sikap saling menghargai dan rasa saling memiliki serta sikap yang kooperatif dan positif diantara kedua belah pihak.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja anggota perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001).

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data-data yang kemudian dilakukan pengolahan terhadap data tersebut, sehingga didapat kesimpulan bahwa :

1. Variabel kompensasi langsung (X_1) melalui indikator gaji dan bonus berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) melalui tunjangan hari raya (THR), tunjangan makan, tunjangan kesehatan, berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Secara bersama-sama kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh kedua kompensasi tersebut adalah sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Kepuasan kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kompensasi langsung. Karena karyawan sangat mengharapkan upah yang sesuai dengan kerja keras mereka. Upah yang diterima merupakan penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu uang merupakan motivasi yang kuat untuk bekerja.

6.2 Saran

Dalam penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan keberadaan kompensasi tidak langsung yang berupa pelaksanaan jamsostek, karena bagaimanapun juga meskipun kompensasi langsung lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kompensasi langsung dapat memberikan kesejahteraan karyawan PT. Sri Gunting Pratama. Selain itu kompensasi tidak langsung dapat memberikan ketenangan dan kepuasan kerja apabila diberikan secara tepat.
2. Pemenuhan kompensasi langsung yang berupa gaji dan bonus hendaknya dipertahankan, karena berdasarkan penelitian diperoleh fakta bahwa karyawan lebih bergairah dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif jika mereka mendapatkan gaji dan bonus yang layak.
3. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk membuktikan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. Dr. Prof. 2002. **Prosedur Penelitian (suatu pendekatan dan praktek)**. Edisi Revisi V. Cetakan Ke Duabelas. PT. Adi Mahasatya. Jakarta
- Buckle, K. A., R. A. Edwards., G. H. Fleet dan M. Wootton., 1987. **Ilmu Pangan**. UI-Press. Jakarta.
- Gomes, C. Faustino. Drs. 2002. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Andi Offset. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. Dr. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Edisi kedua. Cetakan Keempat belas. BPFE. Yogyakarta
- Hasan, Iqbal. M. Ir. 2002. **Metode Penelitian dan Aplikasi**. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Hariandja, Efendi. Tua. M. M.Si. Drs. **Manajemen Sumberdaya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengakompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai)**. PT GramediaWidiasarana Indonesia. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S. P Drs. 2002. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Cetakan ke-5. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2002. **Manajemen Sumberdaya Manusia strategik**. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Martoyo, Susilo. SE. 1987. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. BPFE. Yogyakarta
- , 2000. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2003. **Metode Penelitian**. Cetakan Ke Lima. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nitisemito, S. Alex. Drs. 1982. **Manajemen Personalia**. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Purwanti, P. 2003. **Manajemen Industri Perikanan**. Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya. Malang
- Ranupandojo. Heidjrahman. Drs. 1990. **Manajemen Personalia**. Edisi Keempat. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Siagian, S.P. 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, dkk. 1989. **Metode Penelitian Survei**. Edisi Revisi. LP3ES. Jakarta

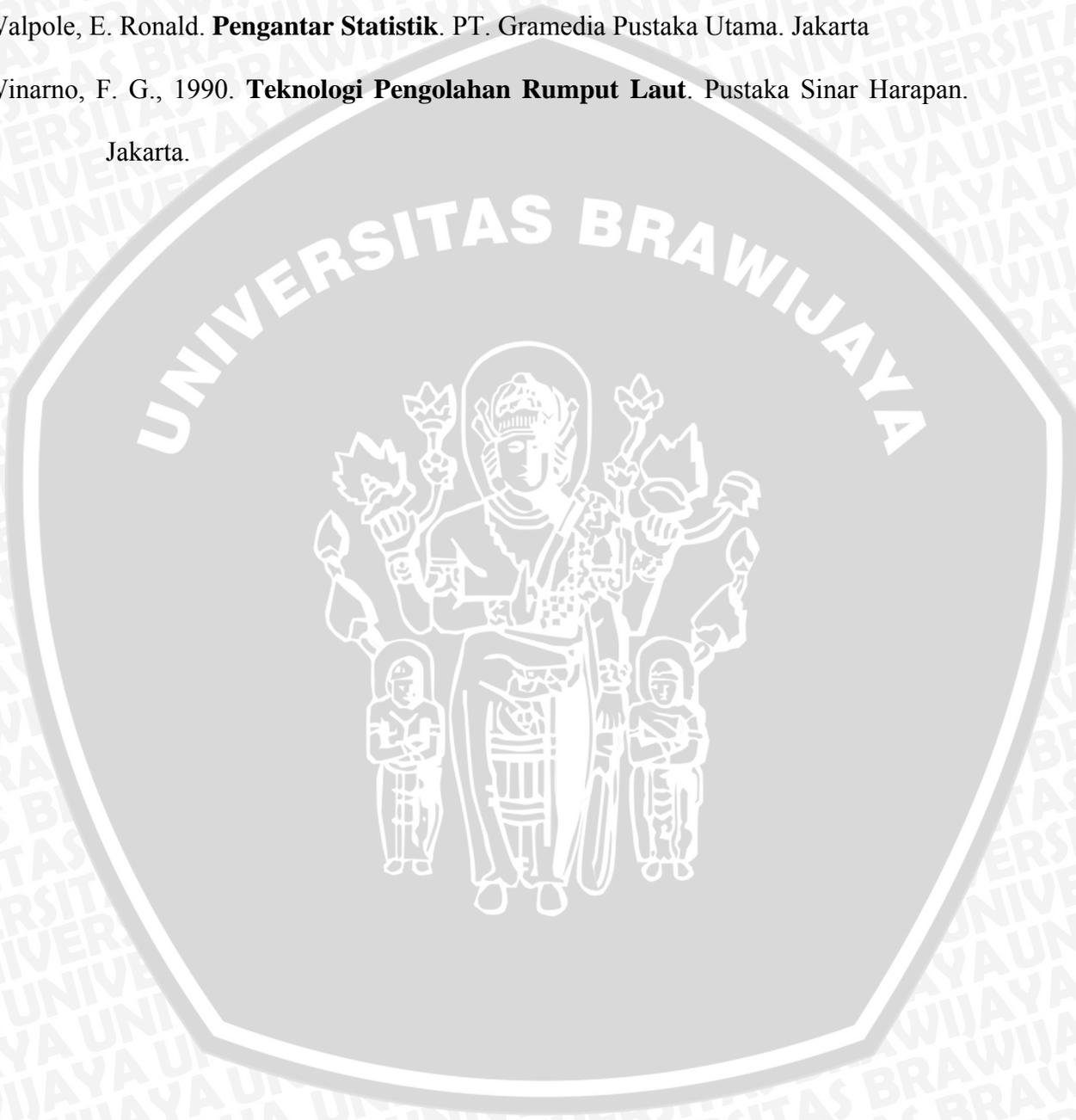
-----, 1995. **Metode Penelitian Survei**. Cetakan Kedua. LP3ES. Jakarta

Sudjana, 1988. **Statistika**. Tarsito. Bandung

Sugiono, 2003. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kelima. CV. Alfabeta. Bandung.

Walpole, E. Ronald. **Pengantar Statistik**. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Winarno, F. G., 1990. **Teknologi Pengolahan Rumput Laut**. Pustaka Sinar Harapan.
Jakarta.



Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan

PT. Sri Gunting Pratama

Jln. Perusahaan Gang Coca cola Singosari

Malang.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang, dengan judul “Studi Tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sri Gunting Pratama Singosari Malang”, maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwico Yuliandika Maylana

Nim : 0310840019-84

Fakultas : Perikanan

Program studi : Sosial Ekonomi Perikanan

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk kepentingan Akademik, mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh pihak lain. Karena seluruh jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Dwico Y M

A. Identitas Responden

- 1. Umur =tahun
- 2. Masa kerja =tahun
- 3. Jenis kelamin = a) Pria b) Wanita
- 4. Pendidikan = a) SD b) SLTP c) SLTA d) Diploma
e) Sarjana
- 5. Status = a) Belum kawin b) Kawin c) Duda d) Janda

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dari setiap pertanyaan yang telah disediakan berikut ini :

Keterangan nilai :

- a) = nilai 5
- b) = nilai 4
- c) = nilai 3
- d) = nilai 2
- e) = nilai 1



C. Daftar Pertanyaan

KOMPENSASI (X)

a. Kompensasi Langsung (X1)

- 1. Apakah menurut anda sistem pemberian gaji yang ditentukan perusahaan sudah baik ?
a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
b) baik d) kurang baik
- 2. Apakah menurut anda gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup ?
a) sangat memenuhi c) cukup memenuhi e) sangat kurang memenuhi
b) memenuhi d) kurang memenuhi
- 3. Apakah menurut anda gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja ?
a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai

- b) sesuai d) kurang sesuai
4. Apakah jumlah bonus yang anda terima telah sesuai dengan yang diharapkan ?
- a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai
- b) sesuai d) kurang sesuai
5. Apakah jumlah bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja ?
- a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai
- b) sesuai d) kurang sesuai
6. Apakah sistem pemberian bonus yang ditentukan perusahaan sudah baik ?
- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
- b) baik d) kurang baik

b. Kompensasi Tidak Langsung (X2)

7. Apakah THR yang diterima sesuai dengan masa kerja ?
- a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai
- b) sesuai d) kurang sesuai
8. Apakah sistem pemberian THR yang ditentukan perusahaan sudah baik ?
- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
- b) baik d) kurang baik
9. Apakah tunjangan makan yang diberikan telah sesuai dengan harapan anda ?
- a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai
- b) sesuai d) kurang sesuai
10. Apakah tunjangan makan yang diberikan telah dilakukan dengan tepat ?
- a) sangat tepat c) cukup tepat e) sangat kurang tepat
- b) tepat d) kurang tepat
11. Apakah keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sudah baik ?
- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
- b) baik d) kurang baik
12. Apakah perusahaan memberikan kemudahan dalam proses mendapatkan pelayanan kesehatan ?
- a) sangat mudah c) cukup mudah e) sangat kurang mudah

- b) mudah d) kurang mudah

13. Apakah pelaksanaan pembayaran jamsostek oleh perusahaan telah sesuai dengan aturan yang berlaku ?

- a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai
b) sesuai d) kurang sesuai

KEPUASAN KERJA

14. Apakah perusahaan telah memberikan gaji yang adil kepada anda ?

- a) sangat adil c) cukup adil e) sangat kurang adil
b) adil d) kurang adil

15. Apakah perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan anda ?

- a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai
b) sesuai d) kurang sesuai

16. Apakah gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan ?

- a) sangat sesuai c) cukup sesuai e) sangat kurang sesuai
b) sesuai d) kurang sesuai

17. Apakah anda puas dengan hasil yang anda kerjakan ?

- a) sangat puas c) cukup puas e) sangat kurang puas
b) puas d) kurang puas

18. Apakah anda memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja ?

- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
b) baik d) kurang baik

19. Apakah kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teman sekerja sudah baik?

- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
b) baik d) kurang baik

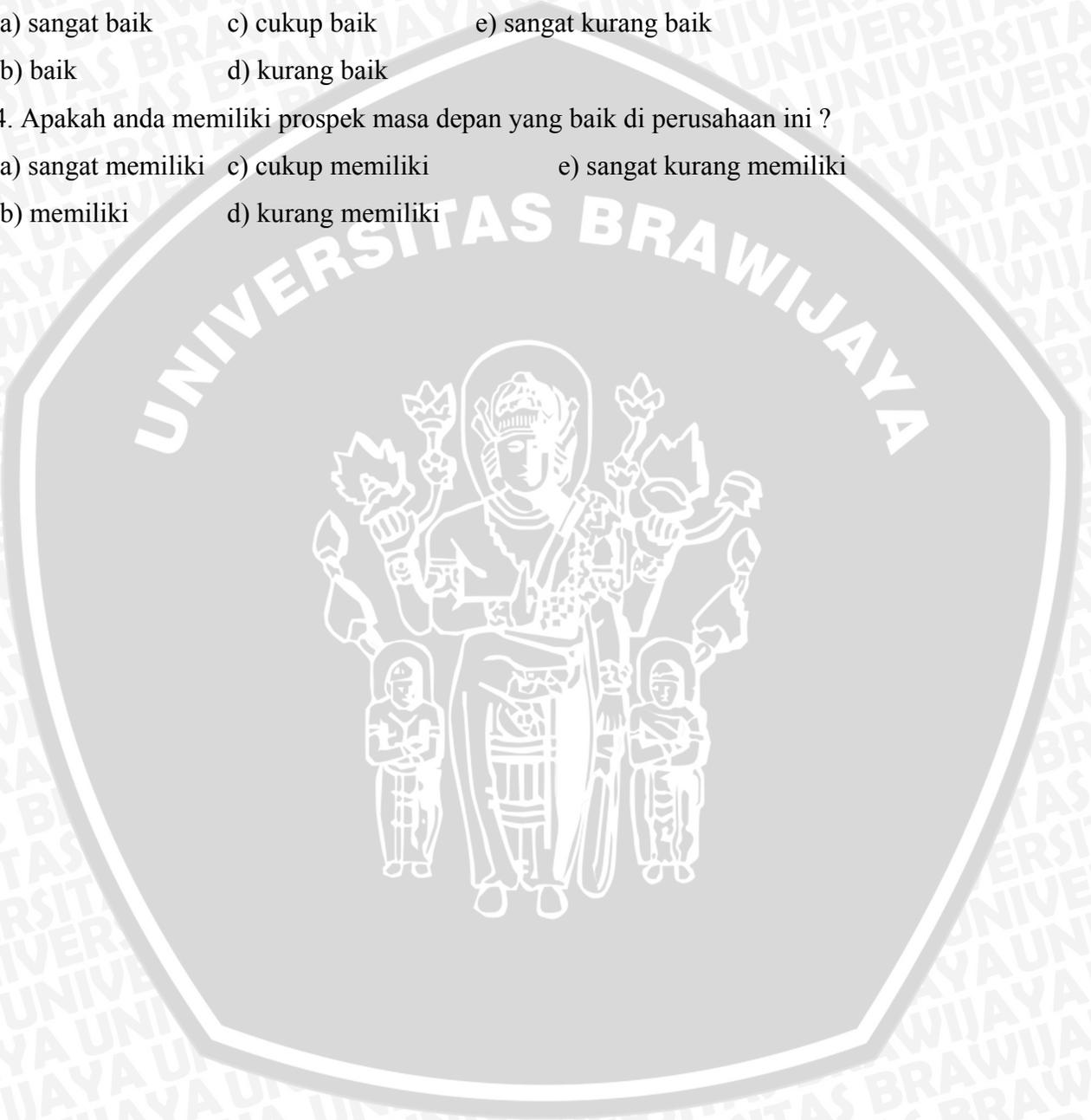
20. Apakah anda memiliki kerjasama yang baik dengan atasan ?

- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
b) baik d) kurang baik

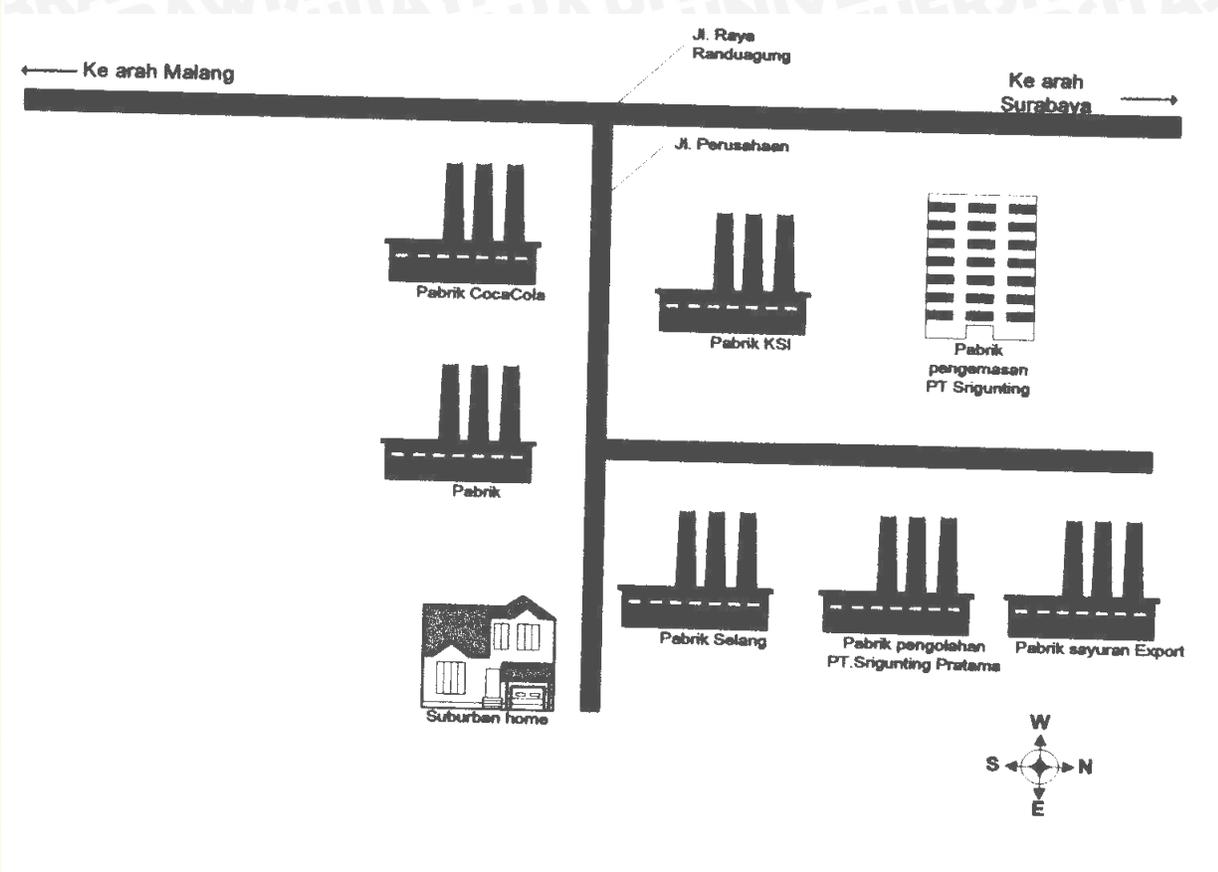
21. Apakah kebijaksanaan dari atasan sudah baik ?

- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
b) baik d) kurang baik

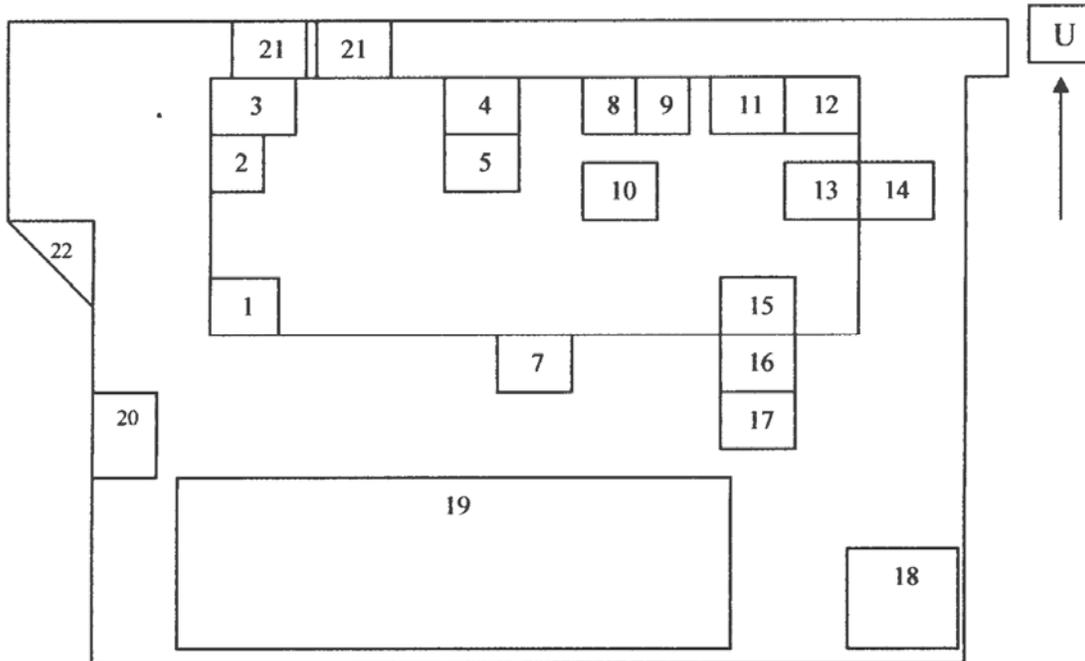
22. Apakah anda memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ?
- a) sangat memiliki c) cukup memiliki e) sangat kurang memiliki
 b) memiliki d) kurang memiliki
23. Apakah sistem promosi yang ditentukan perusahaan sudah baik ?
- a) sangat baik c) cukup baik e) sangat kurang baik
 b) baik d) kurang baik
24. Apakah anda memiliki prospek masa depan yang baik di perusahaan ini ?
- a) sangat memiliki c) cukup memiliki e) sangat kurang memiliki
 b) memiliki d) kurang memiliki



Lampiran 2. Denah Lokasi PT. Sri Gunting Pratama, Malang



Lampiran 3. Tata Letak Pabrik Pengolahan PT. Sri Gunting Pratama, Malang



Keterangan :

1. Penyimpanan bahan baku
2. Kantor
3. Ruang penggiling tepung
4. *Cooling Bed*
5. Tempat pembungkusan dan pengepresan
6. Tempat pemilihan lembaran agar-agar kering
7. Tempat penyimpanan peralatan penjemuran
8. Bak filtrat
9. Bak hasil ekstraksi
10. *Filter press*
11. Bak penampungan NaOH
12. Bak penampungan H₂SO₄
13. Ruang pemasakan
14. *Steam Boiler*
15. Ruang penampungan *filter aid*
16. *Drying Cabinet*
17. Oven
18. Instalasi pengolah limbah
19. Area penjemuran agar-agar
20. Ruang istirahat pekerja
21. Kamar mandi/WC
22. Pos satpam

Lampiran 4. Tabulasi Data Dari Kuisisioner

Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2)

XI1	XI2	XI3	XI4	XI5	XI6	X1	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X2
4	3	3	2	3	4	-0.44988	3	4	2	4	3	3	3	0.97014
3	4	4	3	2	4	-0.0505	4	4	3	4	3	2	3	0.56887
4	3	3	4	3	4	0.08629	4	4	3	4	2	2	3	0.1084
3	3	3	2	3	4	-0.61754	4	3	2	5	4	2	3	0.9023
3	3	4	2	2	4	-0.66309	4	4	2	4	2	2	3	0.1084
3	1	2	2	2	3	-1.98197	3	4	2	4	3	2	2	0.14234
4	2	2	2	2	4	-1.32843	4	4	2	3	2	2	2	-0.47013
4	4	4	5	4	4	1.23292	5	5	4	4	2	2	2	-0.0391
5	4	5	4	5	4	1.66655	4	4	3	4	2	2	2	-0.31814
4	4	4	3	4	4	0.69676	4	4	3	4	2	2	3	0.1084
4	2	3	3	4	4	-0.23651	4	4	4	4	3	2	3	0.56887
4	4	4	3	4	4	0.69676	3	4	3	4	3	3	4	1.39668
3	3	4	4	3	4	0.16287	3	3	3	4	2	2	2	-0.59717
4	3	4	4	4	4	0.62033	3	3	4	4	2	2	2	-0.59717
4	2	2	2	3	4	-1.03863	4	3	3	3	2	2	1	-1.1757
3	2	3	3	3	4	-0.69397	3	3	3	4	2	2	2	-0.59717
4	2	3	4	3	4	-0.25822	3	2	3	3	2	2	2	-1.02821
4	5	4	4	4	5	1.45072	4	4	3	4	3	2	3	0.56887
4	3	3	3	4	4	0.108	4	4	3	5	3	2	3	0.72087
4	2	3	2	2	4	-1.08418	3	3	4	4	2	2	3	-0.17064
5	5	4	4	4	5	1.61838	4	4	3	4	2	2	4	0.53494
4	3	4	3	3	4	0.06246	3	3	4	4	2	2	3	-0.17064
4	2	3	3	2	4	-0.8161	3	3	4	3	2	2	2	-0.74917
4	4	3	3	4	4	0.45251	3	3	4	4	2	2	3	-0.17064
4	3	2	3	3	3	-0.56741	4	3	3	3	2	2	2	-0.74917
3	2	3	2	2	3	-1.39321	4	3	3	4	2	2	2	-0.59717
3	2	2	2	2	3	-1.63746	4	3	3	3	1	1	2	-1.61091
5	5	5	3	4	3	1.31182	4	5	3	4	2	1	3	-0.01383
3	3	3	2	2	3	-1.0487	4	3	3	4	1	1	2	-1.45892
4	3	4	3	5	4	0.64205	3	3	3	4	1	1	1	-1.88545
5	4	4	4	4	4	1.13251	4	3	3	4	2	2	3	-0.17064
3	3	4	4	3	3	0.02151	4	3	4	3	2	2	2	-0.74917
5	5	4	4	4	5	1.61838	3	4	4	4	2	2	3	0.1084
4	4	3	2	2	3	-0.53653	3	2	4	4	2	2	2	-0.87621
3	3	3	4	5	4	0.49821	4	4	4	3	2	3	2	-0.06886
4	4	3	3	4	4	0.45251	4	3	4	3	3	2	2	-0.2887
3	3	2	4	3	3	-0.46699	4	4	4	3	5	4	4	2.5669
4	2	2	2	3	3	-1.18	3	4	3	4	3	2	4	0.99541
4	3	4	3	2	3	-0.36871	3	3	3	4	3	4	3	1.09238
5	5	4	5	4	5	1.88647	4	5	3	5	4	5	4	3.09072

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	-1.13115
3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	-0.82797
3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	0.11921
3	4	2	5	3	3	4	4	3	2	4	-0.70371
3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	-0.56077
2	3	1	4	5	4	4	2	4	2	4	-1.59538
2	2	1	4	5	3	4	4	3	2	4	-1.73721
5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	1.55566
5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	1.18877
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	0.22603
4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	-0.97106
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	0.8234
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	0.10441
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	-0.22625
3	3	2	4	5	4	4	4	4	2	4	-0.82866
3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	-0.64037
4	4	2	3	5	4	3	4	4	3	4	-0.37356
5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	1.45736
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	-0.28913
3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	-1.02757
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1.66191
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	0.7068
4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	-0.82359
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	0.56807
3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	-1.28105
3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	-1.16117
3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	-0.5138
5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	1.68117
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	0.22603
3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	4	0.11302
5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	1.30676
4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	0.61496
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1.9147
3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	0.22167
3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	4	-1.11281
3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	0.45389
3	4	3	3	5	3	4	2	5	3	4	-0.29728
3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	-0.59575
4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	0.18909
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1.56536

Lampiran 5. Uji Validitas

Uji Validitas Untuk X1

Correlations

		TOT_X1	X11	X12	X13	X14	X15	X16
TOT_X1	Pearson Correlation	1	.699**	.846**	.765**	.775**	.797**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X11	Pearson Correlation	.699**	1	.563**	.418**	.370*	.505**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.007	.019	.001	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	.846**	.563**	1	.679**	.531**	.534**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	.765**	.418**	.679**	1	.505**	.460**	.379*
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.	.001	.003	.016
	N	40	40	40	40	40	40	40
X14	Pearson Correlation	.775**	.370*	.531**	.505**	1	.605**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.001	.	.000	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
X15	Pearson Correlation	.797**	.505**	.534**	.460**	.605**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	.	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
X16	Pearson Correlation	.671**	.453**	.468**	.379*	.465**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.016	.003	.002	.
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Untuk X2

Correlations

		TOT_X2	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27
TOT_X2	Pearson Correlation	1	.295	.679**	.098	.439**	.791**	.718**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.	.064	.000	.549	.005	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X21	Pearson Correlation	.295	1	.456**	-.073	-.054	.074	-.046	.000
	Sig. (2-tailed)	.064	.	.003	.653	.741	.650	.777	1.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X22	Pearson Correlation	.679**	.456**	1	-.177	.305	.342*	.272	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.	.275	.056	.031	.089	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X23	Pearson Correlation	.098	-.073	-.177	1	-.259	-.089	.041	-.041
	Sig. (2-tailed)	.549	.653	.275	.	.106	.586	.801	.803
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X24	Pearson Correlation	.439**	-.054	.305	-.259	1	.259	.124	.432**
	Sig. (2-tailed)	.005	.741	.056	.106	.	.107	.445	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X25	Pearson Correlation	.791**	.074	.342*	-.089	.259	1	.702**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.650	.031	.586	.107	.	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X26	Pearson Correlation	.718**	-.046	.272	.041	.124	.702**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.777	.089	.801	.445	.000	.	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X27	Pearson Correlation	.794**	.000	.479**	-.041	.432**	.600**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.002	.803	.005	.000	.001	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X22	X24	X25	X26	X27	TOT_XX2
X22	Pearson Correlation	1	.305	.342*	.272	.479**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.	.056	.031	.089	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X24	Pearson Correlation	.305	1	.259	.124	.432**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.056	.	.107	.445	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X25	Pearson Correlation	.342*	.259	1	.702**	.600**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.031	.107	.	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X26	Pearson Correlation	.272	.124	.702**	1	.488**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.089	.445	.000	.	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X27	Pearson Correlation	.479**	.432**	.600**	.488**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.001	.	.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOT_XX2	Pearson Correlation	.656**	.531**	.829**	.746**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	40	40	40	40	40	40

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Untuk Y

Correlations

	TOT_Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
TOT_ Pearson Correlation	1	.771*	.778*	.836*	.486*	.173	.336*	.620*	.556*	.656*	.788*	.594*
Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.001	.286	.034	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1 Pearson Correlation	.771*	1	.653*	.689*	.215	-.129	.122	.531*	.455*	.400*	.668*	.342*
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.182	.429	.453	.000	.003	.010	.000	.031
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2 Pearson Correlation	.778*	.653*	1	.820*	.301	-.006	.075	.272	.238	.480*	.637*	.466*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.059	.968	.646	.090	.139	.002	.000	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3 Pearson Correlation	.836*	.689*	.820*	1	.310	-.119	.209	.352*	.428*	.518*	.718*	.339*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.052	.466	.195	.026	.006	.001	.000	.032
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4 Pearson Correlation	.486*	.215	.301	.310	1	-.073	.378*	.349*	.332*	.190	.212	.158
Sig. (2-tailed)	.001	.182	.059	.052	.	.655	.016	.027	.036	.241	.190	.330
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5 Pearson Correlation	.173	-.129	-.006	-.119	-.073	1	.181	.089	-.080	.239	-.036	.347*
Sig. (2-tailed)	.286	.429	.968	.466	.655	.	.263	.585	.623	.138	.823	.028
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6 Pearson Correlation	.336*	.122	.075	.209	.378*	.181	1	.061	.153	.199	-.034	.125
Sig. (2-tailed)	.034	.453	.646	.195	.016	.263	.	.711	.347	.218	.834	.441
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7 Pearson Correlation	.620*	.531*	.272	.352*	.349*	.089	.061	1	.265	.363*	.518*	.424*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.090	.026	.027	.585	.711	.	.098	.021	.001	.006
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8 Pearson Correlation	.556*	.455*	.238	.428*	.332*	-.080	.153	.265	1	.174	.480*	.226
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.139	.006	.036	.623	.347	.098	.	.284	.002	.160
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9 Pearson Correlation	.656*	.400*	.480*	.518*	.190	.239	.199	.363*	.174	1	.485*	.310
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.001	.241	.138	.218	.021	.284	.	.002	.052
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10 Pearson Correlation	.788*	.668*	.637*	.718*	.212	-.036	-.034	.518*	.480*	.485*	1	.364*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.190	.823	.834	.001	.002	.002	.	.021
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11 Pearson Correlation	.594*	.342*	.466*	.339*	.158	.347*	.125	.424*	.226	.310	.364*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.031	.002	.032	.330	.028	.441	.006	.160	.052	.021	.
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	YY	Y1	Y2	Y3	Y4	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
TOT_ Pearson Correla	1	.800*	.790*	.865*	.503*	.315*	.617*	.576*	.632*	.805*	.554*
Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.001	.048	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1 Pearson Correla	.800*	1	.653*	.689*	.215	.122	.531*	.455*	.400*	.668*	.342*
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.182	.453	.000	.003	.010	.000	.031
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2 Pearson Correla	.790*	.653*	1	.820*	.301	.075	.272	.238	.480*	.637*	.466*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.059	.646	.090	.139	.002	.000	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3 Pearson Correla	.865*	.689*	.820*	1	.310	.209	.352*	.428*	.518*	.718*	.339*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.052	.195	.026	.006	.001	.000	.032
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4 Pearson Correla	.503*	.215	.301	.310	1	.378*	.349*	.332*	.190	.212	.158
Sig. (2-tailed)	.001	.182	.059	.052	.	.016	.027	.036	.241	.190	.330
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6 Pearson Correla	.315*	.122	.075	.209	.378*	1	.061	.153	.199	-.034	.125
Sig. (2-tailed)	.048	.453	.646	.195	.016	.	.711	.347	.218	.834	.441
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7 Pearson Correla	.617*	.531*	.272	.352*	.349*	.061	1	.265	.363*	.518*	.424*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.090	.026	.027	.711	.	.098	.021	.001	.006
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8 Pearson Correla	.576*	.455*	.238	.428*	.332*	.153	.265	1	.174	.480*	.226
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.139	.006	.036	.347	.098	.	.284	.002	.160
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9 Pearson Correla	.632*	.400*	.480*	.518*	.190	.199	.363*	.174	1	.485*	.310
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.001	.241	.218	.021	.284	.	.002	.052
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10 Pearson Correla	.805*	.668*	.637*	.718*	.212	-.034	.518*	.480*	.485*	1	.364*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.190	.834	.001	.002	.002	.	.021
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11 Pearson Correla	.554*	.342*	.466*	.339*	.158	.125	.424*	.226	.310	.364*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.031	.002	.032	.330	.441	.006	.160	.052	.021	.
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Untuk X1

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. X11
- 2. X12
- 3. X13
- 4. X14
- 5. X15
- 6. X16

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 6

Alpha = .8505

Uji Reliabilitas Untuk X2

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. X22
- 2. X24
- 3. X25
- 4. X26
- 5. X27

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 5

Alpha = .7774

Uji Reliabilitas Untuk Y

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. Y1
- 2. Y2
- 3. Y3
- 4. Y4
- 5. Y6
- 6. Y7
- 7. Y8
- 8. Y9
- 9. Y10
- 10. Y11

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 10

Alpha = .8553



Lampiran 7. Analisa Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	.0000	1.00000	40
X1	.0000	1.00000	40
X2	.0000	1.00000	40

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.844	.187
	X1	.844	1.000	.283
	X2	.187	.283	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.039
	X2	.000	.039	.
N	Y	40	40	40
	X1	40	40	40
	X2	40	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.846 ^a	.715	.700	.54809	.715	46.414	2	37	.000	1.876

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.885	2	13.943	46.414	.000 ^a
	Residual	11.115	37	.300		
	Total	39.000	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	152E-06	.087		.000	1.000					
	X1	.860	.091	.860	9.396	.000	.844	.839	.825	.920	1.087
	X2	592E-02	.091	.056	3.611	.009	.187	.100	.054	.920	1.087

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^c

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	1.283	1.000	.00	.36	.36
	2	1.000	1.133	1.00	.00	.00
	3	.717	1.337	.00	.64	.64

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

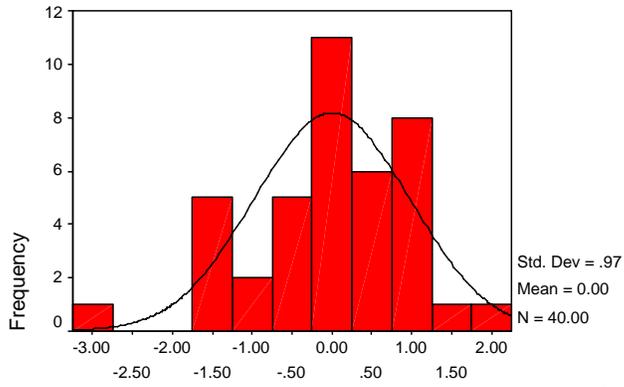
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-1.7118	1.4505	.0000	.84558	40
Std. Predicted Value	-2.024	1.715	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.08733	.29946	.14316	.04567	40
Adjusted Predicted Value	-1.7307	1.4840	-.0075	.85019	40
Residual	-1.5450	1.0460	.0000	.53385	40
Std. Residual	-2.819	1.908	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.866	2.002	.007	1.007	40
Deleted Residual	-1.5970	1.1505	.0075	.57071	40
Stud. Deleted Residual	-3.205	2.091	-.002	1.042	40
Mahal. Distance	.015	10.667	1.950	2.141	40
Cook's Distance	.000	.133	.023	.032	40
Centered Leverage Value	.000	.274	.050	.055	40

a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram

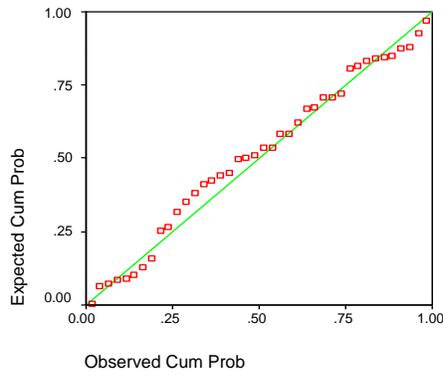
Dependent Variable: Y



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y

